



Оплата труда

- 0 Для характеристики платы за труд часто применяются два термина: заработная плата и оплата труда
- 0 **Заработная плата** представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий труда, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.



Оплата труда — это та или иная форма вознаграждения за основную деятельность. В оплату труда входят помимо заработной платы как таковой еще выплаты социального характера (больничные, отпускные и прочие нетрудовые доходы работников, оплата за неотработанное время).

Факторы, оказывающие влияние на величину заработной платы

Можно выделить две группы факторов, которые оказывают влияние на величину заработной платы



Рыночные факторы

- 0 Изменение спроса и предложения на рынке труда.
- 0 Наличие неконкурирующих групп населения.
- 0 Полезность ресурса для предпринимателя
- 0 Эластичность спроса на труд по цене
- 0 Взаимозаменяемость ресурсов



Нерыночные факторы

- 0 Государственное регулирование минимальной заработной платы и ставки первого разряда (в бюджетных отраслях экономики)
- 0 Деятельность профсоюзов
- 0 Условия коллективных договоров, условия труда
- 0 Вклад в доход предприятия
- 0 Повышение квалификации



Функции заработной платы

Воспроизводственная функция

- определяет абсолютный уровень оплаты труда, необходимый для обеспечения жизненных потребностей работника и его семьи

Регулирующая функция

- воздействие заработной платы на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование персонала, численность работников и уровень их занятости.

Стимулирующая функция

- имеет целью установить относительный уровень зарплаты в зависимости от количества, качества и результатов труда.

Оплата труда

```
graph TD; A[Оплата труда] --> B[Денежная]; A --> C[Неденежная];
```

Денежная

Является основной формой оплаты труда.

Выплачивается в валюте Российской Федерации

Неденежная

При этом доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме не может превышать 20% от общей суммы заработной платы

Заработная плата

```
graph TD; A[Заработная плата] --> B[Номинальная (денежная) заработная плата]; A --> C[Реальная заработная плата];
```

Номинальная (денежная) заработная плата — это сумма денег, полученная работником за единицу рабочего времени (час, день, неделю, месяц) с учетом всех обязательных вычетов.

Реальная заработная плата определяется стоимостью товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную зарплату. Она зависит от уровня цен.

Организация заработной платы:

Тарифная система

Формы и системы
оплаты труда

Нормирование труда



Система оплаты труда

- 0 Под системой оплаты труда понимается определенная зависимость между показателями, характеризующими меру труда и меру его оплаты в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда.
- 0 Все системы оплаты труда в зависимости от показателя, используемого для определения результата труда, объединяются в две группы (формы оплаты).

Формы оплаты труда



Повременная форма оплаты труда — это оплата за фактически отработанное время (нормативное) и квалификацию работника, в виде затрат времени на выполнение должностных инструкций, трудовых обязанностей, обеспечивающих достижение конечного результата.

Сдельная форма оплаты труда — это оплата за количество произведенной продукции определенного качества. Таким образом, мерой труда в этом случае выступает объем выполненных работ.

Повременная форма оплаты труда

0 Простая (прямая) повременная система:

$$\text{ЗП}_{\text{повр.}} = \text{ТС}_{\text{работника}} * t_{\text{ф}}$$

0 Повременно – премиальная система:

$$\text{ЗП}_{\text{повр./прем.}} = \text{ЗП}_{\text{повр.}} + \text{Премия}$$

Пример (Начислить работнику, работающему на повременно-премиальной системе, заработную плату за месяц)

Должностной оклад работника — 2680 д. ед. Он отработал 20 дней из 24 рабочих дней.

Установленный размер премии — 35% базового заработка

Расчет.

1. Определяется должностной оклад работника за отработанное время:

$$2680 : 24 \times 20 = 2233,33 \text{ (д. ед.)}$$

2. Рассчитывается премия работника:

$$2233,33 \times 0,35 = 781,67 \text{ (д. ед.)}$$

3. Находится заработная плата работника за месяц:

$$2233,33 + 781,67 = 3015 \text{ (д. ед.)}$$

Вывод. Заработная плата работника за месяц составит 3015 д. ед.

Сдельная форма оплаты труда

О Система прямой (простой) сдельной оплаты труда.

$$ЗП_{\text{сд.}} = Q * R_{\text{сд.}}$$

О При прямой сдельной заработной плате начисление производится по неизменной расценке прямо пропорционально изменению объема работы. Такая система эффективна на предприятиях с неограниченными резервами увеличения объема деятельности. Премии в этом случае могут не применяться.

Пример (Определить сдельный заработок рабочего за месяц)

- 0 Его индивидуальная сдельная расценка составляет 69 д. ед. за 100 ед. деталей.
Фактический объем работы за месяц — 40 тыс. ед. деталей.

Расчет. Сдельный заработок рабочего за месяц составит:

$$69 / 100 * 40000 = 27600 \text{ (д. ед.)}$$

Сдельная форма оплаты труда

o Сдельно – премиальная система.

$$\text{ЗП}_{\text{сд.-прем.}} = \text{ЗП}_{\text{сд.}} + \frac{\text{ЗП}_{\text{сд.}} * (\text{П}_{\text{в}} + \text{П}_{\text{п}} * \text{П}_{\text{ф}})}{100 \%}$$

П_в – процент премии за выполнение показателей премирования;

П_п – процент премии за каждый % перевыполнения показателей премирования;

П_ф – фактический процент перевыполнения показателей премирования

Пример. Определить заработную плату кондитера столовой, труд которого оплачивается сдельно-премиально.

В цехе для кондитера применяется сдельная расценка 70 д. ед. за 100 кг произведенных изделий. Фактически работником за месяц произведено 3,2 т кондитерских изделий, что означает выполнение плана на 104%. За это работнику выплачивается премия в размере 18%.

Расчет.

1. Находится сдельный заработок кондитера за месяц:

$$70 \times 3200 : 100 = 2240 \text{ (д. ед.)}$$

2. Рассчитывается премия работника:

$$2240 \times 0,18 = 403,2 \text{ (д. ед.)}$$

3. Определяется вся заработная плата кондитера за месяц:

$$2240 + 403,2 = 2643,2 \text{ (д. ед.)}$$

Сдельная форма оплаты труда

o Косвенная сдельная система

$$\text{ЗП}_{\text{косв./сд.}} = \text{ТС}_{\text{час.}} * t_{\phi} * I_{\text{в.н.}}$$

$\text{ТС}_{\text{час.}}$ – часовая тарифная ставка рабочего, руб.;

t_{ϕ} – фактически отработанное данным рабочим количество часов за расчетный период;

$I_{\text{в.н.}}$ – индекс выполнения норм всеми обслуживаемыми рабочими.

Сдельная форма оплаты труда

Сдельно-прогрессивная система

Начиная с определенного уровня выполнения норм, происходит увеличение сдельной расценки. Расценки дифференцируются в зависимости от уровня выполнения норм. Основная задача – резко стимулировать рост производительности труда.

$$\text{ЗП}_{\text{сд./прогр.}} = \text{ЗП}_{\text{сд.}} * \left(1 + \frac{\text{П}_{\text{в.н. факт.}} - \text{П}_{\text{исх.б.}}}{\text{П}_{\text{в.н. факт.}}} * \text{К}_{\text{у}} \right)$$

$\text{ЗП}_{\text{сд.}}$ – заработок по основным сдельным расценкам;

$\text{П}_{\text{в.н. факт.}}$ – фактический процент выполнения норм;

$\text{П}_{\text{исх.б.}}$ – уровень выполнения норм, принятый за базу;

$\text{К}_{\text{у}}$ – коэффициент увеличения основной расценки, взятый по шкале в соответствии с процентом перевыполнения базы.

Пример. Определить сдельный заработок работника, находящегося на сдельно-прогрессивной заработной плате

Норма выработки работника — 100 ед. продукции в смену. Сдельная расценка за единицу продукции составляет: а) 20 д. ед. при выполнении нормы; б) 22 д. ед. при превышении нормы выработки, Работник произвел за смену 140 ед. продукции.

Расчет. Сдельный заработок работника составит:

$$20 \times 100 + 22 \times (140 - 100) = 2880 \text{ (д. ед.)}.$$

Сдельная форма оплаты труда

Сдельно-регрессивная система.

Наряду со сдельно-прогрессивной существует сдельно-регрессивная система заработной платы, при которой применяется пониженная сдельная расценка для работника, превысившего норму выработки. Это делается для того, чтобы у работника отсутствовала заинтересованность в перевыполнении заданной нормы, когда могут возникнуть нежелательные последствия, например такие, как ухудшение качества продукции. Эта система применяется при ограниченном объеме работы, в случаях, если существует связь по времени производства данной продукции с производством иной продукции.

Аккордная система

- 0 Аккордная система заработной платы несколько отличается от типовых сдельных систем. Ее сущность состоит в том, что бригаде работников устанавливается определенный (нормативный) объем работы на конкретный период времени с определенной суммой расходов на заработную плату. Причем эти расходы устанавливаются не на отдельную операцию, а на весь комплекс работ с определением времени его выполнения.