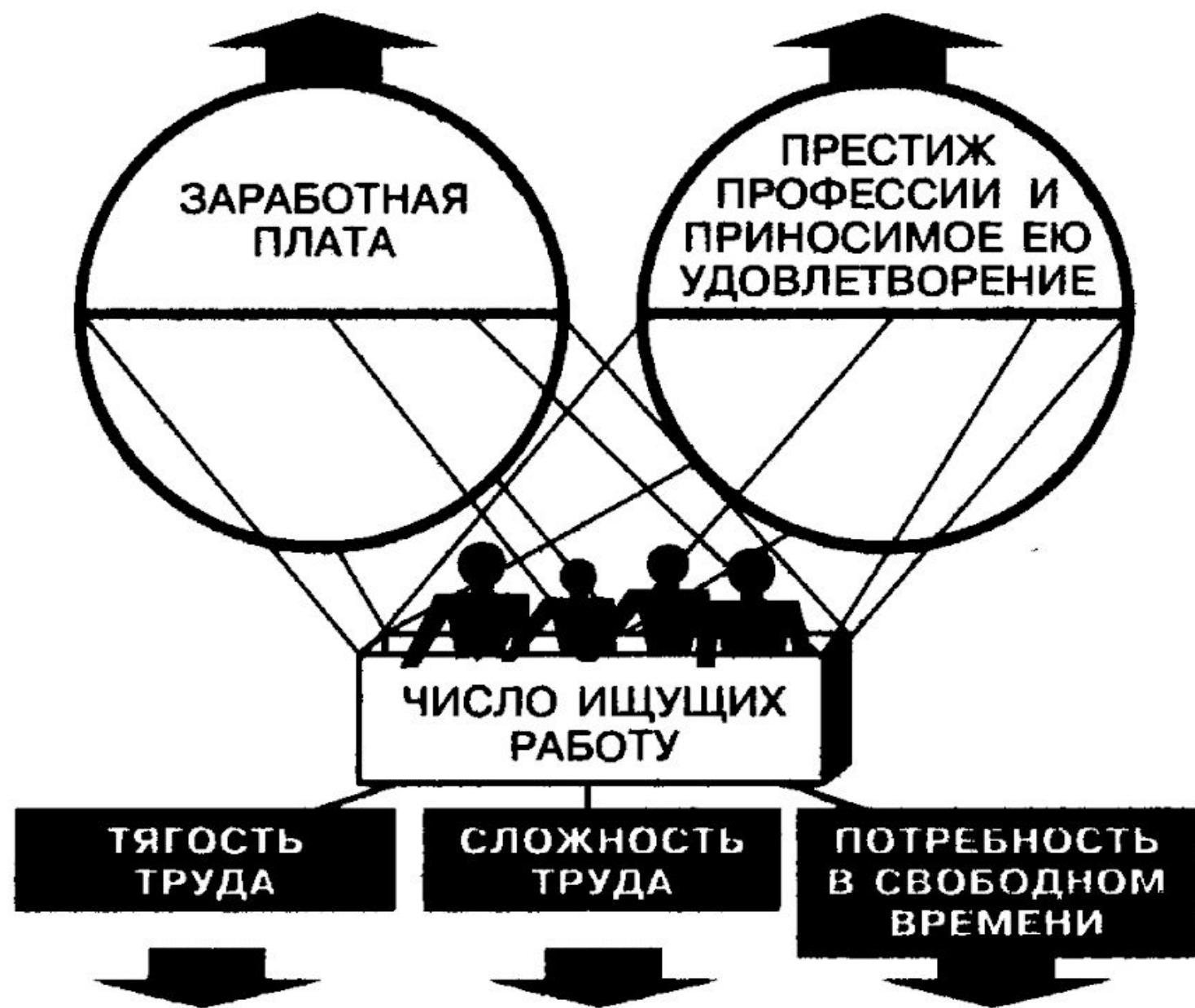


Заработная плата и факторы ее формирования



Важно помнить:

- **Заработная плата работника не может быть выше суммы, которую можно выручить на рынке за произведенную им продукцию.**
- **Следовательно, чем выше рынок оценивает продукцию труда, тем выше — при прочих равных условиях — может быть и его оплата.**
- **Иными словами, уровни заработной платы формируются не случайным образом, а определяются сложившимися уровнями цен на товары и услуги.**



Виды заработной платы

- Номинальная – заработная плата, которую должен получать работник согласно договору;
- Реальная – номинальная заработная плата за вычетом налогов и удержаний;
- Минимальная – социальная норма отплаты труда, представляющая собой низшую границу стоимости неквалифицированной рабочей силы в расчете на 1 месяц.

Нерыночные факторы, оказывающие влияние на уровень оплаты труда

- 1. Меры государственного регулирования заработной платы.**
- 2. Соотношение сил между профсоюзами и работодателями.**
- 3. Механизм договорного регулирования на всех уровнях заключения трудовых отношений.**
- 4. Количественные результаты деятельности предприятия и личный трудовой вклад работника.**

Системы оплаты труда

Индивидуальные

Сдельные

Простая

Премияльная

Прогрессивная

Косвенная

Урочная

Повременные

Простая

Премияльная

Окладная

Контрактная

Урочная

Коллективные

Бригадная

Аккордная

Подрядная

По центрам
ответственности

По центрам
рентабельности

По центрам
возникновения
затрат

Тарифная

Бестарифная

Системы заработной платы

Сдельная



Повременная



Сдельная форма оплаты труда

позволяет установить размер заработной платы работника в зависимости от объема выполненной работы, который может быть измерен в количестве операций, изделий и т.д., и размера заработной платы за единицу продукции (расценки).

Сдельная оплата

- Оплата производится в соответствии с количеством и качеством произведенной продукции
- Применяется, когда есть возможность точно определить норму времени и норму выработки (нормирование труда)
- Используется для стимулирования роста выработки продукции



Сдельная оплата

- Сдельная расценка:

$$P_c = T_{ст} \times H_{вр},$$

T_c – тарифная ставка, соответствующая разряду работы.

$H_{вр}$ – норма времени для выполнения работы

Сдельная оплата

Сдельный заработок:

$$Z_c = P_c \times B,$$

**P_c – сдельная расценка за единицу
изготовленной продукции, руб.**

**B – количество (объем) изготовленной
продукции за расчетный период
(месяц, день)**

Сдельная оплата

```
graph TD; A[Сдельная оплата] --> B[Прямая сдельная]; A --> C[Сдельно-премиальная]; A --> D[Сдельно-прогрессивная]; A --> E[Аккордная];
```

**Прямая
сдельная**

**Сдельно-
премиальная**

**Сдельно-
прогрессивн
ая**

Аккордная

Прямая сдельная

- Заработок зависит от количества произведенной годной продукции
- Недостаток: стимулирует только увеличение количества выпускаемой продукции, но не заинтересованность в улучшении качества продукции, а также экономии сырья, материалов, топлива, энергии

Сдельно-премиальная

- **Позволяет в большей степени реализовать стимулирующую функцию, поскольку кроме тарифной заработной платы предусматривает премию за выполнение установленных показателей премирования. Такими показателями могут быть: рост производительности труда, экономия материальных ресурсов, улучшение качества продукции и др.**

Сдельно-премиальная оплата труда (Зсд.пр.):

$$Z_{сд.пр} = Z_c + Z_{пр},$$

Зс – сдельный заработок,

**Зпр – размер премии установленный за
выполнение (перевыполнение)
установленного в отчетном периоде
задания, руб. или %**

Сдельно-премиальная

- **Заработок + вознаграждение за улучшение качества, за экономию материальных ресурсов**



Сдельно-прогрессивная

- **Заработок + вознаграждение, увеличивающееся с увеличением экономии материальных ресурсов при длительном сохранении высокого качества**



Сдельно-прогрессивная ($Z_{\text{сд. прог.}}$):

$$Z_{\text{сд.прогр}} = Z_c + Z_1 + Z_2 + \dots + Z_n,$$

Z_c – сдельный заработок,

Z_1 – размер премии при перевыполнении задания первого уровня, руб. или %,

$Z_2, \dots, Z_n$ – размеры премии по достижению следующих установленных положением уровнем.

Косвенная сдельная система применяется
для установления заработка
вспомогательным рабочим. (Зк.сд.):

$$З_{к.сд.} = P_{к.сд} \times B_{всп},$$

$P_{к.сд.}$ – расценка косвенно-сдельных работ,
руб.

$B_{всп}$ – объем работ (обслуживаемых рабочих
мест) вспомогательными рабочими.

Аккордная

- Сразу определяется заработок за весь объем работы, а также крайний срок завершения этого объема работы



Урочно-сдельная система оплаты труда (аккродная)

- применяется, когда необходимо усилить материальную заинтересованность работников в сокращении сроков выполнения конкретного объема работ, сдачи объекта в эксплуатацию.

$$З_{ак.сд} = З_{ур} + З_{пр},$$

$З_{ур}$ – размер оплаты труда за весь урок (задание);

$З_{пр}$ – премиальное вознаграждение по условиям принятым в договоре на урок (аккрод).

Повременная зарплата

- Оплата производится в соответствии с количеством рабочего времени и качеством продукции
- Применяется, когда невозможно или затруднительно точно нормировать труд, определить норм времени
- Используется, где особое значение имеет высокое качество продукции



Повременная форма

характеризуется тем, что заработная плата работнику начисляется в зависимости от количества отработанного в соответствии с табельным учетом времени и установленной тарифной ставкой или окладом.

Повременная зарплата

Простая
повременная

Повременн
о-
премиальн
ая



Простая повременная

- **Заработок зависит от количества отработанного времени (часы, дни, месяцы) и тарифной ставки**
- **Недостаток: стимулирует только увеличение качества выпускаемой продукции, но не стимулирует увеличение количества продукции, а также экономию сырья, материалов, топлива, энергии**

Заработок повременщика – простая повременная система оплаты (Зпов):

$$З_{пов} = R_{пов} \times T_{ф}$$

$R_{пов}$ – расценка за установленное время работы, руб.;

$T_{ф}$ – фактическое время работы за расчетный период, ч.

Повременно-премиальная

- **Заработок + вознаграждение за увеличение выпуска продукции, за лучшее использование оборудования, за экономию материальных ресурсов, за бережное обращение с инструментами, а также за достижение высоких показателей в труде**

Повременно-премиальная система оплаты:

$$З_{n-pr} = З_{пов} + П$$

З_{пов} – тарифная заработная плата, соответствующая заработной плате, определенной по простой повременной системе;

П - сумма премии, установленной за обеспечение определенных количественных и качественных показателей работы. (не более 2-3)

Повременно-премиальная система оплаты труда с нормированным заданием

- **используется, когда функции рабочих четко регламентированы и может быть рассчитана норма времени по каждой операции.**

Применение данной системы целесообразно, если:

- необходимо обеспечить выполнение нормированного задания (производственного) по рабочим местам и подразделению в целом;**
- поставлена задача добиться экономии материальных ресурсов;**
- планируется совмещение профессий и многостаночное обслуживание с целью улучшения организации труда и т.д.**

Тарифная система оплаты труда:

- Квалификационные справочники – разряд работы работника соответствующей категории;
- 18-разрядную тарифную сетку с тарифными коэффициентами;
- Месячную тарифную ставку первого разряда, устанавливаемую государством;
- Коэффициенты доплат за особые условия работы.

Месячная заработная плата по тарифной системе (Зтар):

$$Z_{tar} = T_{ст1} \times K_{tar},$$

**$T_{ст1}$ – месячная тарифная ставка
работника первого разряда,**

**K_{tar} – тарифный коэффициент работника
соответствующей категории (разряда).**

На формирование оплаты труда в XX в. влияли

государство

профсоюзы

работодатели

(Как?)

1. Введение минимальной величины зарплаты.

2. Запрет на выплату женщинам меньшей зарплаты, чем мужчинам за ту же работу

Борьба за повышение минимального уровня зарплаты

Увеличение зарплаты: это стимулировало рабочих к покупкам и росту производства

Формы выплат за труд

*Участие
в доходах фирмы*

*Оплата
отпуска*

*Оплата
страховки*

*Отчисления в
Пенсионный фонд*



СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ =)

