

Планирование труда и его оплаты на предприятии.

**1.Тарифная система оплаты
труда**

**2.Формы и системы
заработной платы**

-
-

- Лекция 6

- **Организация оплаты труда**

- 1. Государственное и договорное регулирование оплаты труда.
- 2. Тарифная система оплаты труда.

- Эффективность затрат труда определяется количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени (**производительность труда**) или затратами труда на изготовление единицы продукции, т.е. **трудоемкость**.
- При расчете **производительности труда** используется 3 метода:
- **-натуральный** $ПТ_n = V_n : R_{сл}$
- V_n - выпуск продукции в натуре
- $r_{сл}$ – среднесписочное число рабочих

- **-СТОИМОСТНОЙ**

- $$ПТ_{д} = ТП : R_{сл}$$

- ТП – товарная продукция в оптовых ценах.

- **-ТРУДОВОЙ** (рассчитывается трудоемкость изготавливаемой продукции)

- $T_{\text{технол}} = (\text{чел/ч, норма/ч})$

- $T_{\text{осн}}$ – затраты труда основных рабочих

- $T_{\text{цеха}} = T_{\text{осн}} + T_{\text{вспом}} + T_{\text{итр}} : V_n$

- $T_{\text{завода}} = T_{\text{осн}} + T_{\text{вспом}} + T_{\text{итр(цеха, завода)}} : V_n$

- $T_{\text{полное}} = T_{\text{завода}} + T_{\text{п/ф}}$

- Зарплата должна стимулировать рост производительности труда, ускорение НТР, улучшение качества продукции, повышение эффективности производства.
- Фонд оплаты труда – сумма денег, предназначенная для оплаты труда рабочих предприятия за определенный период.
- Основным источником зарплаты является себестоимость и прибыль.

- Величина фонда оплаты труда зависит от трудоемкости производственного задания, от числа рабочих, от уровня производительности труда, от утвержденного минимума зарплаты, от условий оплаты труда, предусмотренных в коллективном договоре, от форм и систем зарплаты.
- При планировании фонда, на предприятии различают:
 - -часовой фонд зарплаты
 - -дневной
 - -месячный (годовой).

- На предприятии создается фонд потребления, который включает расходы на оплату труда, единовременного вознаграждения и помощь из прибыли.

Это и есть **фонд оплаты труда**.

В фонд потребления входят еще и дивиденды.

В состав фонда заработной платы
включаются начисленные организацией
следующие выплаты:

1. заработная плата за выполненную
работу и отработанное время;
2. поощрительные выплаты;
3. выплаты связанные с режимом работы
и условиями труда;
5. отдельные выплаты социального
характера.

Заработная плата за выполненную работу и отработанное время включает:

- Заработную плату, начисленную работникам по тарифным ставкам и окладам за отработанное время;
- Заработную плату, начисленную за выполненную работу работникам по сдельным расценкам;
- Суммы индексации заработной платы в связи с повышением цен на товары и услуги;
- Стоимость продукции, выдаваемой в порядке натуральной оплаты;

- Заработная плата учащихся и студентов учебных заведений, проходящих производственную практику на предприятии;
- Выплату разницы между прежним заработком и заработком на новой работе в случае перевода работника на нижеоплачиваемую работу в связи с производственной необходимостью;
- Доплату за совмещение профессии, выполнение обязанностей отсутствующего работника, за руководство бригадой;
- Доплаты низкооплачиваемым работникам.

В соответствии с Трудовым кодексом РБ

заработная плата – это совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах или натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

Различают **номинальную и реальную** заработную плату.

Номинальная (или денежная) – это количество денег полученных за работу.

Реальная – определяется тем количеством товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату.

Заработная плата состоит из двух частей:

-основной – тарифная ставка (оклад)

-дополнительной – доплаты, надбавки.

Заработная плата выполняет стимулирующую, воспроизводственную и регулируемую функции.

Стимулирующая функция – создание материальной заинтересованности в индивидуальных и коллективных результатах труда.

Воспроизводственная – определяет абсолютный уровень оплаты труда, необходимый для обеспечения жизненных потребностей работника и членов его семьи.

Регулирующая функция отражает влияние оплаты труда на рынок труда посредством воздействия на спрос и предложение рабочей силы.

Методами регулирования оплаты труда являются:

- **государственное регулирование;**
- **система социального партнерства;**
- **рыночное саморегулирование.**

Государственное регулирование

осуществляется на основе законов и законодательных актов посредством установления социальных нормативов:

- минимальной заработной платы;
- минимального потребительского бюджета;
- бюджета прожиточного минимума;
- индексации заработной платы;
- тарифной системы и др.

Когда государство само выступает в роли нанимателя (работодателя), оно осуществляет **прямое регулирование** заработной платы. Условия труда при этом определяются нормативными актами. Для работников бюджетных отраслей, органов государственного управления это заключение контрактов.

Косвенное государственное регулирование заработной платы проявляется в налогообложении (ставки подоходного налога).

Минимальная заработная плата

Это норматив, определяющий минимально допустимый уровень денежных или натуральных выплат работнику нанимателем за выполненную работу.

При установлении минимальной заработной платы государство должно учитывать:

- стоимость жизни;
- Социальные пособия;
- Уровень производительности и

Минимальный потребительский бюджет

Это денежная оценка минимальных благ и услуг, обеспечивающих нормальное воспроизводство рабочей силы и нормальную жизнедеятельность нетрудоспособных членов общества. Он рассчитывается на основе потребительской корзины.

Потребительская корзина – научно обоснованный, сбалансированный набор товаров и услуг.

Прожиточный минимум

Это набор материальных благ и услуг, необходимый для обеспечения жизнедеятельности человека и сохранности его здоровья.

Бюджет прожиточного минимума – стоимостная величина прожиточного минимума, а также обязательные платежи и взносы.

В связи с инфляцией, вызванной ростом цен на потребительские товары и услуги, производится индексация заработной платы на величину индекса потребительских цен с корректировкой для различных частей дохода по шкале нормативов.

Индексация заработной платы – метод компенсации уменьшения доходов граждан в случае повышения цен, приводящего к снижению уровня жизни.

Социальное партнерство – это совместная деятельность правительства, предпринимателей и профсоюзов, направленная на решение проблем в социальной и производственной деятельности людей. Предметом договоров являются вопросы оплаты труда, занятость, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, условия труда, социальная обеспеченность и социальные гарантии для работников определенной отрасли.

- ***На уровне коллективного договора предприятия конкретизируются обязательства, принятые в соглашениях более высокого уровня. С учетом финансовых возможностей предприятий в договоре фиксируются тарифные ставки и оклады; формы оплаты труда; размеры надбавок, доплат, вознаграждений и компенсаций; размеры социальных выплат и льгот; системы участия наемных работников в прибылях и в формировании капитала.***



- **Тарифная система организации заработной платы**
- ***Тарифная система оплаты труда*** – совокупность норм и нормативов, позволяющих определить уровень квалификации работников, разряд работ и дифференцировать оплату труда в зависимости от сложности, интенсивности и условий труда, а также ответственности работника за качественное выполнение работ.
- Тарифная система обеспечивает единство меры труда и его оплаты, дифференциацию заработной платы в зависимости от

• **Тарифная система оплаты труда включает:**

- • тарифно-квалификационные справочники;
- • тарифные сетки;
- • тарифные ставки и должностные оклады;
- • районные коэффициенты к заработной плате;
- • доплаты к тарифным ставкам и надбавки за отклонения от нормальных условий труда.

•

- **Единая тарифная сетка работников (ЕТС)** представляет собой систему тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, применение которых позволяет дифференцировать оплату труда в зависимости от его сложности.
- **Тарифный (квалификационный) разряд** характеризует уровень квалификации работника. Он зависит от степени сложности выполняемых работ, уровня знаний и ответственности работника. **Тарифные коэффициенты ЕТС** показывают, во сколько раз тарифные ставки второго и последующих разрядов выше ставки первого разряда.

- **Тарифная ставка** – это абсолютный размер норматива, который определяет размер заработной платы работника определенного разряда в единицу времени. Тарифная ставка 1-го разряда устанавливается государством и пересматривается с учетом темпов инфляции и величины прожиточного минимума. Тарифная ставка любого разряда определяется произведением тарифной ставки первого разряда и соответствующего тарифного коэффициента.

Тарифная ставка любого разряда является обязательным приемом при определении тарифной части заработной платы и определяется по формуле

$$T_{Ci} = T_{C1} \cdot K_{Ti} \cdot K_{Texi}$$

где T_{C1} – тарифная ставка 1-го разряда. Нормативная тарифная ставка 1-го разряда устанавливается государством. Она равна минимальной заработной плате; K_{Ti} – тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда; K_{Texi} – коэффициент повышения по технологическим видам работ

Элементы тарифной системы

ПОЗВОЛЯЮТ:

- определить размер тарифной ставки работников различных категорий;
- организовать оплату труда по различным формам и системам.

- **. Гибкие системы оплаты труда**
- Кроме тарифной системы оплаты труда организация в соответствии с постановлением Минтруда и социальной защиты Республики Беларусь может применять следующие разновидности *гибких систем оплаты труда*, разработанные на основе:
 - - тарифной сетки;
 - - комиссионной системы;
 - - «плавающих» окладов;
 - - грейдов (grade—от англ., располагать по степени, ранжировать).
- Основным условием применения этих систем является рост объемов реализованной продукции и фонда оплаты труда.

- ***1. Система оплаты труда, разработанная в организации на основе тарифной сетки (ТС)*** предполагает,
- установление тарифных коэффициентов по разрядам ТС, профессиям и должностям работников, которые утверждаются **самостоятельно на предприятии** с учетом финансово-экономических результатов организации. При этом система тарифных разрядов и тарифные коэффициенты должны обеспечить распределение работников в зависимости от сложности и напряженности их труда и уровня квалификации.

- ***II. Оплата труда на основе комиссионной системы.***

- При этой системе оплаты труда размер заработной платы работника ставится в прямую зависимость от роста объемов реализованной продукции, товаров в том числе от роста экспорта, поступления валютной выручки, снижения запасов готовой продукции и других показателей, характеризующих эффективность работы организации.

- **III. Система оплаты труда на основе «плавающих» окладов**
- Эта система предусматривает установление нанимателем «плавающих» размеров тарифных ставок (окладов) для каждого месяца. В конце каждого месяца формируется новый должностной оклад, *который учитывает оклад за предыдущий* месяц и личный вклад каждого работника в результаты предприятия за расчетный месяц, *в зависимости от* прибыли организации.

- ***IV. Система оплаты труда на основе грейдов***
- Система начисление заработной платы в зависимости от распределения профессий и должностей работников организации по соответствующим грейдам по сложности труда, уровня квалификации работников, значимости профессии рабочего для организации. Данное распределение работников осуществляется с учетом полученных ими баллов.
- Используют различные критерии оценки труда по профессиям рабочих, они оцениваются определенным (максимальным) количеством баллов. Шкала

- **Формы и системы оплаты труда**
- **Сдельная и повременная формы заработной платы и их системы**
- Наиболее широко используются две формы – ***сдельная и повременная***.
- Они базируются на тарифной системе, но на различных подходах к определению нормы затрат труда.

- ***Сдельная*** – такая форма оплаты труда, при которой размер заработка работника зависит от количества произведенной продукции или объема выполненных работ определенного качества.
- ***Повременная*** – такая форма оплаты труда, при которой размер заработка работника зависит от его тарифной ставки, количества отработанного им времени, нормирования задания и качества труда.

- Предприятия самостоятельно выбирают формы и системы организации заработной платы.
- Применять сдельную оплату труда рекомендуется:
 - при необходимости увеличения объема выпуска продукции;
 - при возможности точного учета объемов выполняемых работ и качества продукции;
 - при наличии возможности у работников увеличить объем выполняемых работ;

- **Организация повременной оплаты труда возможна при следующих условиях:**

- при надлежащем учете фактически отработанного времени;
- при наличии строго регламентированного процесса производства;
- при высоких требованиях к качеству продукции;
- при отсутствии необходимости форсировать увеличение объемов выпуска продукции;
- при установлении и правильном применении заданий на смену, месяц.

- **Сдельная и повременная формы** оплаты труда имеют свои разновидности, которые принято считать ***системами***.
- По способу определения сдельной расценки системы подразделяются на ***прямые, косвенные, прогрессивные, аккордные***; по способу расчетов с работающими они бывают ***индивидуальными и коллективными***;
- по способу материального поощрения –

- в организации заработной платы на предприятиях находят использование следующие системы ***сдельной формы оплаты труда:***
 - – **прямая сдельная** (индивидуальная или бригадная);
 - – **сдельно-премиальная;**
 - – **сдельно-прогрессивная;**
 - – **аккордно-сдельно-премиальная.**

- ***Повременная форма***

- имеет следующие системы оплаты труда:

- – **простая повременная;**

- – **повременно-премиальная.**