

# Заработная плата в добывающих отраслях

- Заработная плата = это денежное выражение, выплачиваемое наёмному работнику за его труд.
- **В себестоимости** добычи полезных ископаемых затраты по элементу «**ЗАРАБОТНАЯ** плата» имеют **значительный удельный вес** (от 15% до 30%)

# **Важно отметить,**

**что заработную плату получают только наёмные работники.**

- **Владельцы предприятий и организаций (индивидуальные или коллективные собственники)**

**компенсируют своё участие в производственном процессе и сбыте продукции за счёт получаемой чистой прибыли, собственниками или распорядителями которой они являются.**

# Виды заработной платы

- **Номинальная** заработная плата – сумма денег, которую работник получает за свой труд.

**Реальная** заработная плата – сумма жизненных благ, которые можно приобрести за номинальную заработную плату, при данном уровне цен на товары и услуги

***номинальная заработная плата*** – это

установленная и зафиксированная в расчётной ведомости либо в других расходных документах величина денежных средств, подлежащая выплате конкретному работнику за его труд в течении определённого календарного периода

- **Уровень номинальной Зарботной платы одного работника в отраслях горно-добывающей промышленности существенно превышает среднероссийский.**

**Реальная заработная плата  
учитывает покупательную  
способность денег.**

**Реальная заработная плата уменьшается по мере увеличения инфляции, если последняя не компенсируется ростом номинальной заработной платой  $Z_n$ .**

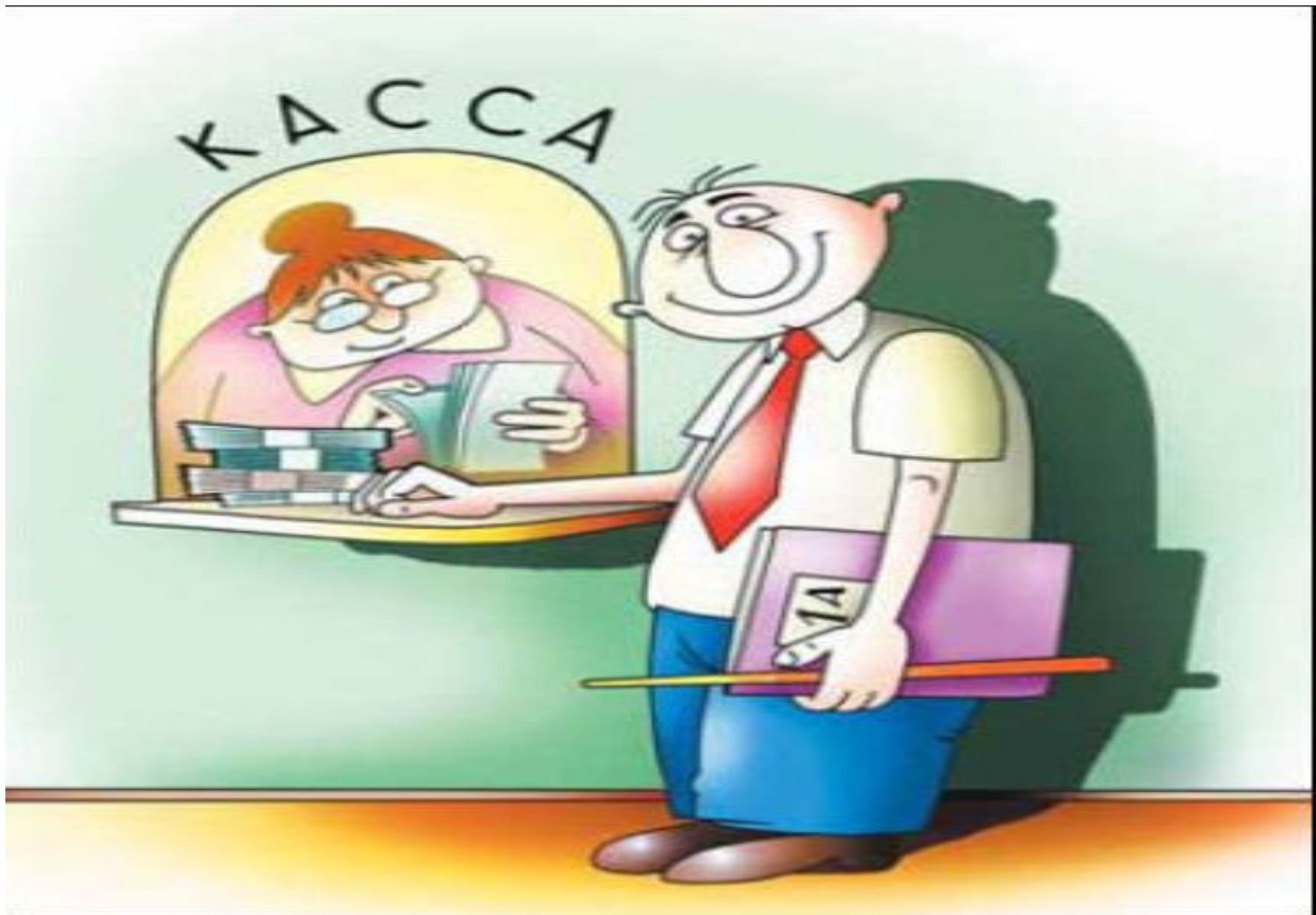
**Уровень реальной заработной платы  $U_{рз}$  обычно оценивается в относительном виде. Например, по отношению к величине прожиточного минимума  $\Pi_m$ .**

$$U_{рз} = Z_n / \Pi_m$$

# Прожиточный минимум

- ЭТО** стоимость минимального необходимого набора благ и жизненных средств, позволяющих одному человеку поддерживать свою жизнедеятельность в условиях конкретного календарного периода.
- Величина прожиточного минимума** в разных странах различна. Различна она и в разных регионах России

# Номинальный заработок



# Реальная зарплата

Ума не приложу -  
куда можно потратить  
такие огромные деньги!





Изменение уровня заработной платы во времени обычно определяют путём соизмерения темпов изменения уровня номинальной зарплаты с темпами изменения уровня цен (**Кпц**) на потребительские товары.

Величина коэффициента изменения реальной зарплаты **Крз** за определённый календарный период времени:

$$\mathbf{K_{рз} = K_{зн} / K_{пц}},$$

**Кзн** – коэффициент изменения величины номинальной зарплаты.

**Кпц** – коэффициент изменения уровня цен на потребительские товары и услуги

Расчет помесечные (годовыые) значения коэффициентов можно выявить динамику изменение величины реальной зарплаты за рассматриваемый период.

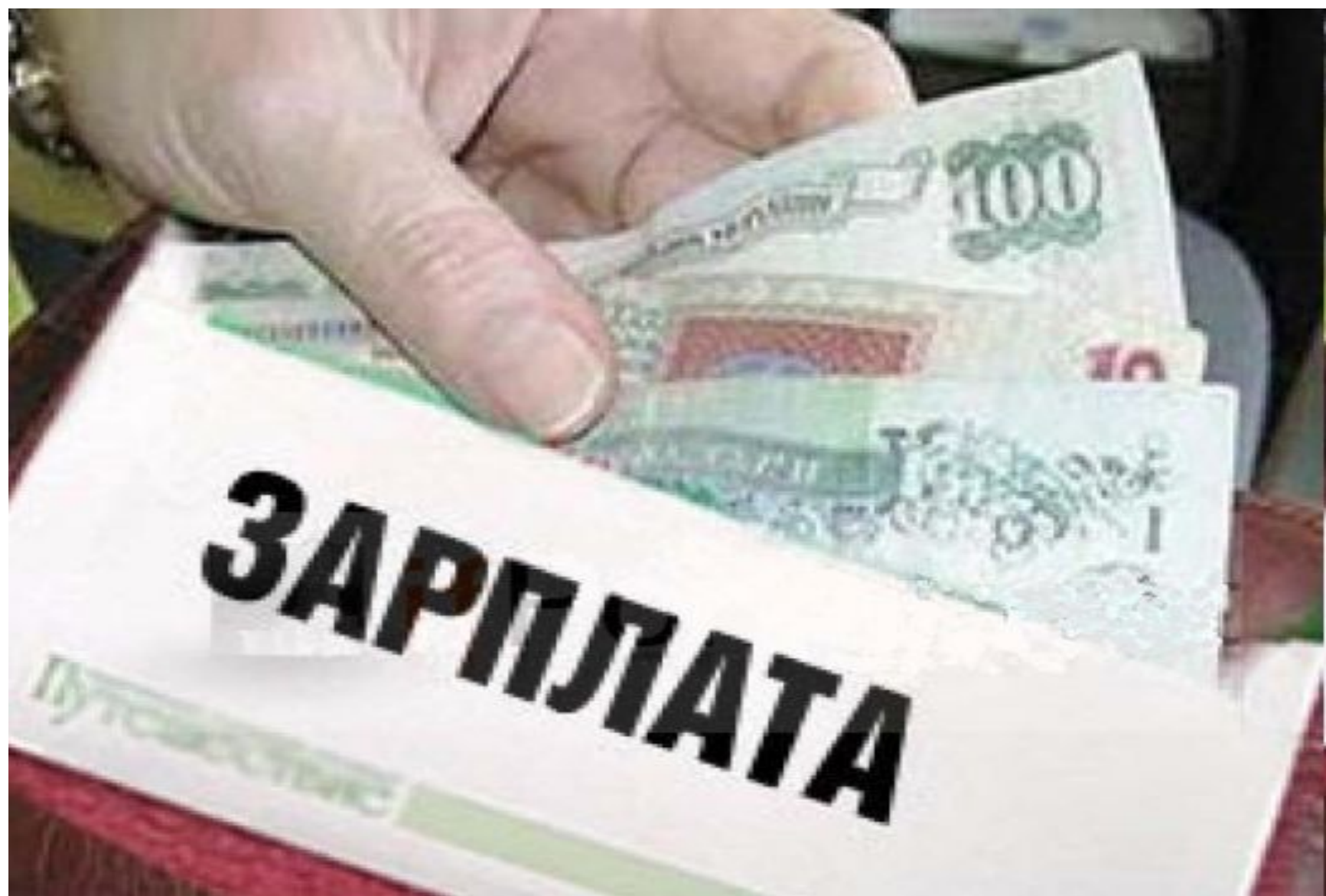
**К<sub>зн</sub>** – коэффициент изменения величины номинальной зарплаты:

$$K_{зн} = Z_{нап} / Z_{ибп} * (1 - 0,01 \Delta Н),$$

**Z<sub>нап</sub>** – зарплата номинальная за анализируемый период,

**Z<sub>ибп</sub>** – номинальная заработная плата в базовом периоде,

**ΔН** – изменение НДФЛ и других отчислений с заработной платы за анализируемый период по сравнению с базовым, %.



## **Пример.**

**В анализируемом году уровень потребительских цен и услуг по отношению к базовому году увеличился на 30%, а номинальная зарплата увеличилась на 10%.**

**Величина НДФЛ и пр.отчислений из зарплаты составила в базовом году (2017г.) 17%, а в анализируемом 14% (2018 г.)**

**Определите величину изменения реальной зарплаты в анализируемом году по сравнению с базовым?**

## Решение:

1) Величина изменения номинальной заработной платы:

$$K_{zn} = (1 + 0,1) / 1 * [1 - 0,01 * (14 - 17)] = 1,133$$

2) изменение реальной заработной платы:

$$K_{pz} = 1,133 / 1,3 = 0,87$$

Следовательно, уровень реальной заработной платы в анализируемом 2018 году снизился по сравнению с базовым годом 2017 на 13% (100-87).

- Регулирование заработной платы на предприятии **в зависимости от количества, качества, сложности и условий труда** осуществляется с помощью тарифной системы, а также использования разных форм и систем заработной платы.

# При поступлении любого работника на предприятии

- 1) оформляется трудовой договор или заключается контракт.
- 2) Одновременно издается приказ руководителя предприятия, второй экземпляр которого передается в бухгалтерию.
- 3) На основании приказа заполняется личная карточка,
- 4) открывается лицевой счет работника и
- 5) делается запись в трудовой книжке.

# Приказ является

- **основанием для начисления работнику зарплаты с даты, указанной в нем и способ начисления её (повременная или сдельная).**
- **Основным условием этих документов согласно ст. 57 ТК РФ является размер заработной платы, своевременное начисление и правильный расчет которой должно обеспечить предприятие – работодатель.**



# Как происходит расчет зарплаты – зарплата начисляется,

- исходя из установленных на предприятии тарифов, сдельных расценок, окладов и сведений о фактически отработанным работниками времени или сведений об объемах выпущенной продукции. Расчет зарплаты производится на основании таких документов, как штатное расписание, положение об оплате труда, приказы о приеме на работу и трудовые договоры.

- Данными документами устанавливается размер и форма оплаты труда конкретного работника. Кроме того, существуют документы, на основании которых зарплата может быть изменена в большую или меньшую сторону: служебные записки, приказы о премировании и т.д. Положение об оплате труда предусматривает поощрительные выплаты и порядок начисления зарплаты применительно к каждой категории работников предприятия.

# Сдельная форма заработной платы

- Применение сдельной формы заработной платы целесообразно на рабочих местах, где основной задачей является рост объёма выпуска продукции.

Внедрение данной формы зависит от:

- -наличия норм выработок и расценок на выполнение работы;
- -возможности количественного учёта выполнения работ;
- -наличия прямой зависимости выполняемых объёмов работ от усилий рабочего;
- -отсутствия зависимости между степенью опасности и интенсивностью труда

# Как рассчитать зарплату при сдельной форме оплаты труда

- – расчет производится исходя из сдельных расценок, установленных на изделие, и количества обработанных изделий.

*Учет выработки рабочих ведется бригадирами, мастерами или другими работниками, обязанных выполнять эти функции.* Первичные документы для учета выработки продукции и начисления зарплаты разрабатываются самими предприятиями. Это могут быть наряды на сдельную работу, акты о приемке выполненных работ, маршрутные карты и т.д. Чаще всего сдельные расценки, установленные на изготовление единицы продукции, постоянны, поэтому **заработок рабочего можно определить как произведение сдельной расценки на объем изготовленной продукции.**

Основой сдельной оплаты труда  
являются РАСЦЕНКИ,  
определяющие прямой заработок  
рабочих за выполненную ими  
единицу работы

**Расценки бывают**

**индивидуальные,**

**агрегатные (или групповые),**

**и комплексные**

## Индивидуальная расценка

устанавливается в рублях на единицу конкретной работы

Например, расценка на извлечение и установку ножек арочной крепи.

*Формула индивидуальной расценки:*

$$R_{и} = T_{ст} / N_{выр},$$

$T_{ст}$  - тарифная ставка разряда работы,

$N_{выр}$  – установленная норма выработки на эту работу.

***Задача:*** норма выработки на установку ножек арочной крепи равна 5,78 шт/чел.-смену; разряд работы – V.

Сменная тарифная ставка V разряда 504 рублей

- Индивидуальная расценка на эту работу:

$$P_{и} = 504 / 5,78 = 87,20 \text{ (руб.)}$$

# Агрегатные расценки

устанавливаются на результаты машинного выполнения работ при обслуживании машины бригадой рабочих

- *Пример:* одноковшовый экскаватор ЭВГ-6 обслуживает бригада из трёх рабочих (1 рабочий -VI разряда с тарифной ставкой 600 рублей, 2 человека V разряда - 504руб./смену)
- Норма выработки для данного экскаватора (для пород III категории по крепости) 4304м куб. горной массы в массиве на одну смену длительностью в 8 часов.
- **Определить агрегатную расценку**



## *Агрегатная расценка*

$$P_a = \sum Z_{бр} / Н_{вэ},$$

$\sum Z_{бр}$  - суммарный заработок бригады,  
Н<sub>вэ</sub> – норма выработки,  
установленная для данного  
экскаватора

*Решение:*

$$P_a = (600 * 1 + 504 * 2) / 4304 = 0,37$$

рублей за м куб. породы

## **Комплексная расценка**

**устанавливается на единицу  
конечного результата  
выполнения комплекса работ**

$$R_k = \sum Z_{бр} / Q,$$

$\sum Z_{бр}$  – сумма прямой заработной платы, начисляемая за выполнение комплекса работ, при получении готовой продукции,

$Q$  - объём конечной продукции, при фиксированных затратах зарплаты

# Оплата за отработанное время

- **Заработная плата - цена услуг труда определённого качества, выплачиваемая за единицу времени.**

*При повременной форме оплаты труда зарплата зависит от количества отработанного времени.*

- Для учета фактически отработанного времени ведется табель учета рабочего времени (Т-13) и табель расчета заработной платы (форма Т-12). Как и в предыдущем случае, документы должны иметь обязательные реквизиты и соответствовать требованиям закона №129-ФЗ от 21.11.1996 г. «О бухгалтерском учете».

# Как происходит расчет зарплаты (пример).

- Сотруднику установлена повременная оплата труда. Дневная тарифная ставка составляет 500 рублей. В марте он отработал 22 рабочих дня.
- Зарплата сотрудника за март составит:  
**500 рублей x 22 дня = 11 000 рублей.**

Начисление зарплаты при сдельной форме оплаты труда несколько иное.

# расчет зарплаты при сдельной форме оплаты труда

- Допустим, на предприятии установлены сдельные расценки на изготовление детали А -16 руб./шт., детали Б -20 руб./шт.

За месяц рабочий изготовил: детали А - 200 шт., детали Б -500 шт. Заработная плата работника за месяц составит:

$$16 \text{ руб.} \times 200 \text{ шт.} + 20 \text{ руб.} \times 500 \text{ шт.} = 3200 \text{ руб.} + 10\,000 \text{ руб.} = 13\,200 \text{ руб.}$$

Зарплата работника, которую работник получит «на руки» – это разница между начисленными суммами оплаты по всем видам работ, выполненных работником, и суммой, удержанной из зарплаты.

- **С одной стороны, заработная плата является основным источником подъёма благосостояния рабочих и служащих, а с другой, – важным рычагом материального стимулирования роста и совершенствования общественного производства.** Чтобы производство непрерывно развивалось и совершенствовалось, необходимо создавать материальную заинтересованность работников в результатах труда.

## ***Задание.***

**1. Задачи разобрать самостоятельно и с формулами перенести в тетрадь.**

**2. Записать в конспекты виды заработной платы и по данной лекции 2 формы заработной платы.**