
Оплата труда на предприятии

План лекции

- Понятие и сущность заработной платы
- Формы оплаты труда
- Системы оплаты труда

Понятие и сущность заработной платы

Заработная плата - это выраженная в денежной форме часть совокупного общественного продукта, которую предприятие выплачивает работникам в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда.

Понятие и сущность заработной платы

Заработная плата является формой вознаграждения за труд и важным стимулом работников предприятия.

Понятие и сущность заработной платы

Общий уровень оплаты труда на предприятии может зависеть от следующих основных факторов:

- ✓ результатов хозяйственной деятельности предприятия, уровня его прибыльности;
- ✓ кадровой политики государства;
- ✓ уровня безработицы в регионе, отрасли, специальности;
- ✓ влияния профсоюзов, конкурентов и государства.

Понятие и сущность заработной платы

В основе организации оплаты труда лежат следующие *принципы*:

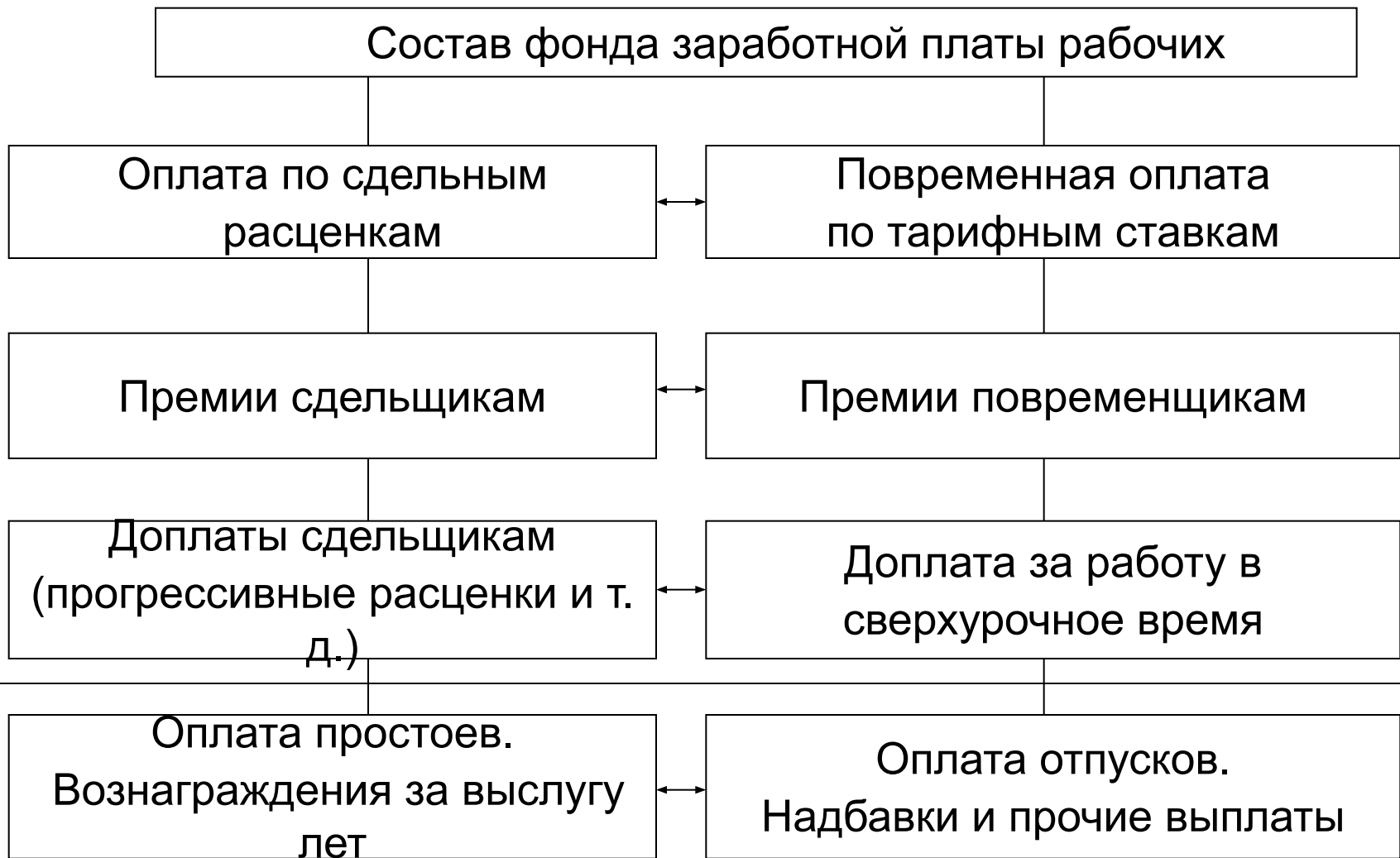
- ✓ оплата труда по его количеству и качеству - учитывается не только продолжительность и т. д., но и сложность, тяжесть и т. п.;
- ✓ опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы;
- ✓ дифференциация уровня оплаты труда различных групп и категорий работающих (внутриотраслевое, межотраслевое и районное регулирование заработной платы).

Понятие и сущность заработной платы

Фонд заработной платы – это общая сумма денежных выплат, стоимость натуральной оплаты за работу, выполненную рабочими и служащими по трудовому договору (контракту).

Фонд оплаты труда представляет собой источник средств, предназначенных для выплат заработной платы и отчислений от нее.

Понятие и сущность заработной платы



Понятие и сущность заработной платы

Номинальная заработная плата – это начисленная и полученная работником заработная плата за определенный период.

Понятие и сущность заработной платы

Реальная заработная плата – это количество товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату.

Формы заработной платы

В соответствии с Трудовым кодексом РФ заработная плата работнику может выплачиваться в 2 формах:

- ✓ денежной;
- ✓ натуральной (но не более 20% от денежной формы)

Формы заработной платы

Виды заработной платы:

- ✓ основная;
- ✓ дополнительная.

Формы заработной платы

Основная заработная плата – это плата за фактически отработанное время или выпущенную продукцию.

Состав основной заработной платы:

- 1) сдельные расценки, тарифные ставки и должностные оклады;
- 2) премии;
- 3) сверхурочные часы и ночное время;
- 4) простои;
- 5) вредные и тяжелые условия труда;
- 6) районные коэффициенты.

Формы заработной платы

Дополнительная заработная плата – это плата за фактически неотработанное время.

Состав дополнительной заработной платы:

- 1) отпуска;
- 2) льготы подросткам;
- 3) кормящим матерям;
- 4) государственные обязанности;
- 5) выслуга лет.

Формы оплаты труда

На большинстве предприятий используются 2 формы оплаты труда:

- ✓ сдельная;
- ✓ повременная.

Формы оплаты труда

При сдельной форме оплаты труда заработок работника находится в прямой зависимости от количества и качества изготовленной продукции или объема выполненных работ.

$$Зс = СР * Вф,$$

где $Зс$ – сдельный заработок

$СР$ – сдельная расценка за 1 ед. продукции;

$Вф$ – выработка фактическая

Формы оплаты труда

Разновидности сдельной формы оплаты труда:

- ✓ прямая сдельная;
- ✓ сдельно-премиальная;
- ✓ сдельно-прогрессивная;
- ✓ косвенно-сдельная;
- ✓ аккордная
- ✓ аккордно-премиальная

Формы оплаты труда

Простая сдельная заработная плата - зарплата по расценке за каждую единицу продукции.

$$Зс = СР * Вф,$$

где $Зс$ – сдельный заработок;

$СР$ - сдельная расценка за 1 ед. продукции;

$Вф$ – выработка фактическая.

Формы оплаты труда

Сдельно-премиальная заработная плата - выработка рабочего оплачивается по прямым сдельным расценкам + премии.

$$Зс = СР * Вф + П,$$

где $Зс$ – сдельный заработок;

$СР$ - сдельная расценка за 1 ед. продукции;

$Вф$ – выработка фактическая;

$П$ – премия.

Формы оплаты труда

Сдельно-прогрессивная заработная плата – оплата происходит в пределах норм оплата по прямым сдельным расценкам, выработка сверх норм - по повышенным расценкам.

$$З_{спр} = СР_о * В_{пл} + (В_{ф} - В_{пл}) * СР_{п},$$

где $З_{спр}$ – сдельный заработок;

$СР_о$ – основная сдельная расценка

$В_{ф}$ – выработка фактическая;

$В_{пл}$ – выработка плановая

$СР_{п}$ – повышенная сдельная расценка.

Формы оплаты труда

Косвенно-сдельная заработная плата – размер зарплаты рабочего (вспомогательного) ставится в прямую зависимость от результатов обслуживания им рабочих или оборудования.

Формы оплаты труда

Аккордная заработная плата – оплата за комплекс работ (для бригады), распределяется пропорционально отработанному времени и разряду рабочего.

Аккордно-премиальная заработная плата - оплата за комплекс работ (для бригады), распределяется пропорционально отработанному времени и разряду рабочего + премия за выполнение работ в короткий срок.

Формы оплаты труда

Повременной называется такая форма оплаты труда, при которой заработная плата начисляется работникам по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное на производстве время.

$$Зп = ТС * t,$$

где Зп – повременный заработок;

ТС – тарифная ставка;

t- количество отработанного работником времени.

Формы оплаты труда

Разновидности повременной оплаты труда:

- ✓ простая повременная;
- ✓ повременно-премиальная.

Формы оплаты труда

Простая повременная заработная плата – оплата производится по тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время:

$$Зп = ТС * t,$$

где Зп – повременный заработок;

ТС – тарифная ставка;

t- количество отработанного работником времени.

Формы оплаты труда

Повременно-премиальная заработная плата – оплата производится по тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время + премия в процентах к зарплате, начисленной за фактически отработанное время:

$$Зп = ТС * t + П,$$

где Зп – повременный заработок;

ТС – тарифная ставка;

t- количество отработанного работником времени;

П- премия.

Системы оплаты труда

В настоящее время на ряде предприятий используют бестарифную систему оплаты труда.

Тарифная система оплаты труда упразднена Постановлением Правительства РФ с 01 декабря 2009 г.

Системы оплаты труда

При бестарифной системе оплаты труда зарплата всех работников предприятия от директора до рабочего представляет собой долю работника в фонде оплаты труда всего предприятия или подразделения. Величина зарплаты зависит от квалификационного уровня работника (частное от деления зарплаты на минимальную зарплату, квалификационный балл), коэффициента трудового участия (КТУ) фактически отработанного времени.

Системы оплаты труда

Разновидностью бестарифной системы оплаты труда является *контрактная* система - заключение договора (контракта) на определенный срок между работодателем и исполнителем. В нем оговариваются условия труда, права и обязанности сторон, режим работы и уровень оплаты труда, срок действия контракта.

Вопросы для самопроверки

1. Раскройте социально-экономическую сущность оплаты труда.
2. Какую роль играет заработная плата для работника и работодателя?
3. Чем отличается номинальная заработная плата от реальной?
4. Какие вы знаете формы и системы оплаты труда?
5. В каких случаях целесообразно применять сдельную и повременную форму оплаты труда?
6. Раскройте сущность и область применения бестарифной системы оплаты труда.
7. Охарактеризуйте основные направления повышения производительности труда.

Рекомендуемая литература

1. Экономика предприятия / Грибов В.П., Грузинов В.П. —Москва: Финансы и статистика, 2006
2. Экономика предприятия / Волков О.И., Скляренко В.К.—Москва: Инфра-М, 2008
3. Экономика предприятия (в схемах, таблицах, расчетах): Учебное пособие/Скляренко В.К., Прудников В.М., Акуленко Н.Б., Кучеренко А.И.-Москва: ИНФРА-М, 2008

Использование материалов презентации

Использование данной презентации, может осуществляться только при условии соблюдения требований законов РФ об авторском праве и интеллектуальной собственности, а также с учетом требований настоящего Заявления.

Презентация является собственностью авторов. Разрешается распечатывать копию любой части презентации для личного некоммерческого использования, однако не допускается распечатывать какую-либо часть презентации с любой иной целью или по каким-либо причинам вносить изменения в любую часть презентации. Использование любой части презентации в другом произведении, как в печатной, электронной, так и иной форме, а также использование любой части презентации в другой презентации посредством ссылки или иным образом допускается только после получения письменного согласия авторов.