

Оплата труда

1. Система оплаты труда
2. Фонд заработной платы

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.

Факторы оказывающие влияние на величину ставки заработной платы и конъюнктуру рынка

- 1. Изменение спроса и предложения на рынке товаров и услуг, при производстве которых используется данный труд.
- 2. Полезность ресурса труда для предпринимателя.
- 3. Эластичность спроса на труд по цене.
- 4. Взаимозаменяемость ресурсов.
- 5. Изменение цен на потребительские товары и услуги.

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.

Основные методы регулирования заработной платы

- 1. Централизованный метод предполагает законодательное установление норм оплаты труда обязательных либо для всех предприятий, либо только для отдельных отраслей и профессиональных групп.
- 2. Локальные методы регулирования заработной платы включают все процедуры, механизмы и методы организации заработной платы, которые

Функции заработной платы

- 1. Воспроизводственная функция;
- 2. Стимулирующая функция;
- 3. Измерительно-распределительная функция;
- 4. Ресурсно-разделительная функция;
- 5. Функция формирования платежеспособного спроса населения.

Принципы формирования системы оплаты труда

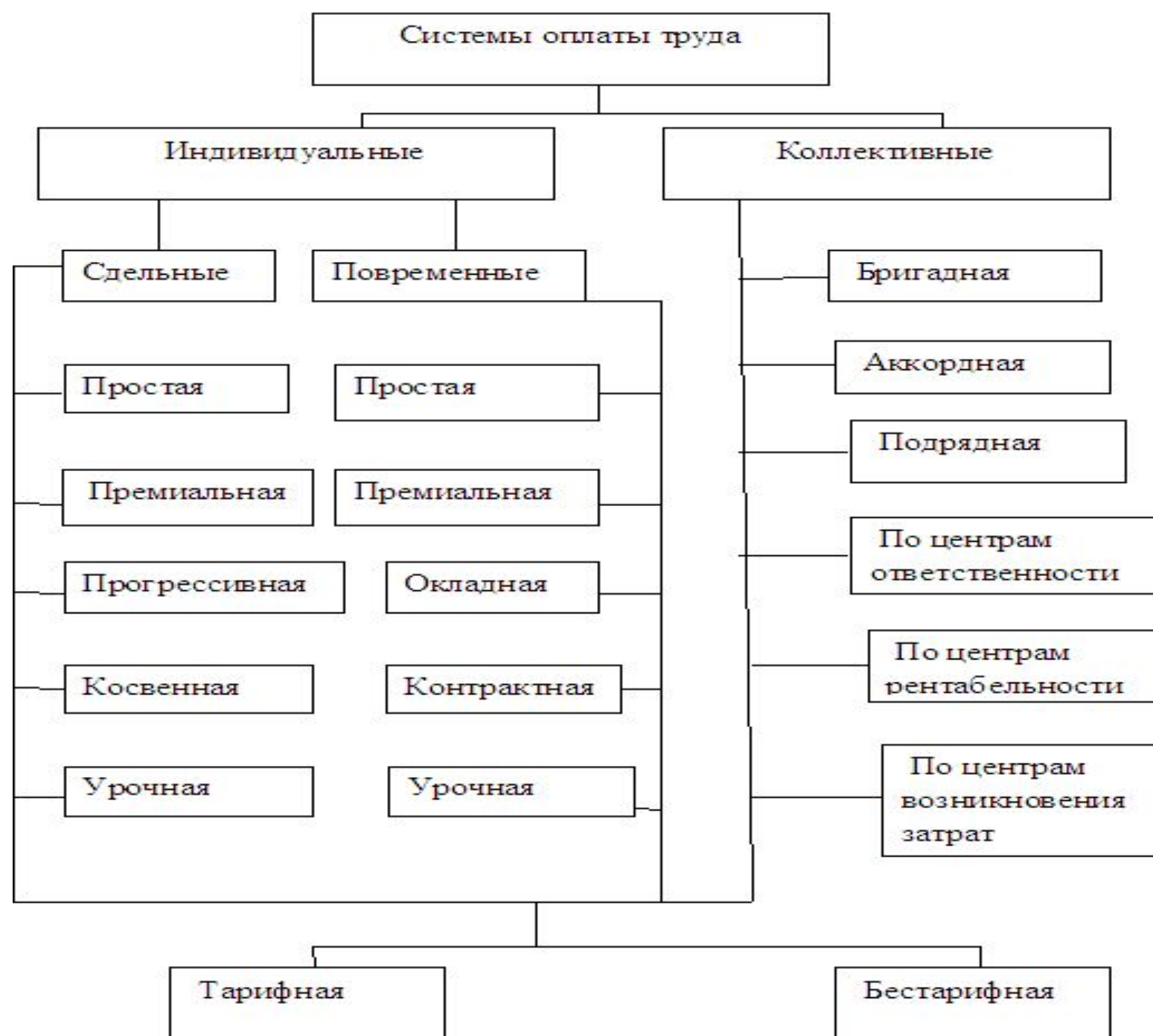
1. Повышение реальной заработной платы по мере роста эффективности производства и труда.
2. Обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы.

Принципы формирования системы оплаты труда

3. Дифференциация заработной платы в зависимости от трудового вклада работника в результаты деятельности предприятия, содержания и условий труда, района расположения предприятия, его отраслевой принадлежности.
4. Равная оплата за равный труд.
5. Государственное регулирование оплаты труда.

Принципы формирования системы оплаты труда

6. Учет воздействия рынка труда.
7. Простота, логичность и доступность форм и систем оплаты труда.



Системы оплаты труда

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).

Системы оплаты труда

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)

Системы оплаты труда

- Сдельная расценка:

$$P_c = T_{ст} \times H_{вр},$$

T_c – тарифная ставка, соответствующая разряду работы.

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

Системы оплаты труда

- Наибольшее распространение имеет *сдельно-премиальная система* заработной платы, позволяющая 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

Системы оплаты труда

Сдельно-премиальная оплата труда ($Z_{сд. пр.}$):

$$Z_{сд. пр} = Z_c + Z_{пр},$$

Z_c – сдельный заработок,

$Z_{пр}$ – размер премии установленный за выполнение (перевыполнение) установленного в отчетном периоде задания, руб. или %

Системы оплаты труда

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.

Системы оплаты труда

Косвенная сдельная система

применяется для установления заработка вспомогательным рабочим.

($Z_{к.сд.}$):

$$Z_{к.сд.} = P_{к.сд} \times V_{всп},$$

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

$V_{всп}$ – объем работ (обслуживаемых рабочих мест) вспомогательными

Системы оплаты труда

- *Урочно-сдельная система* оплаты труда (аккродная) как правило, коллективной формой оплаты, применяется, когда необходимо усилить материальную заинтересованность работников в сокращении сроков выполнения конкретного объема работ, сдачи объекта в эксплуатацию
- $$Z_{ак.сд} = Z_{ур} + Z_{пр},$$

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

Системы оплаты труда

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.

Системы оплаты труда

- Заработок повременщика – простая повременная система оплаты ($Z_{пов}$):

$$Z_{пов} = R_{пов} \times T_{ф}$$

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

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

Системы оплаты труда

- Повременно-премиальная система оплаты:

$$Z_{n-pr} = Z_{пов} + П$$

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

$П$ - сумма премии, установленной за

Системы оплаты труда

- *Повременно-премиальная система оплаты труда с нормированным заданием* используется, когда функции рабочих четко регламентированы и может быть рассчитана норма времени по каждой операции.

Системы оплаты труда

- 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 организационного труда и т.д.

Системы оплаты труда

- Месячная повременная заработная плата рабочего ($Z_{повр}$):

$$Z_{повр} = \sum_1^n T_{ч} \times T_{фи},$$

$T_{ч}$ – часовая тарифная ставка рабочего соответствующего разряда, руб.;

$T_{фи}$ – фактическое время работы рабочего в i -ый день месяца, ч; n – количество отработанных дней в месяце.

Системы оплаты труда

- Окладная оплата труда ($Z_{\text{окл}}$):

$$Z_{\text{окл}} = \frac{Z_{\text{шт}}}{D_{\text{мес}}} \times D_{\text{факт}},$$

$Z_{\text{шт}}$ – заработная плата по штатному расписанию (по контракту), руб.

$D_{\text{мес}}$. – количество рабочих дней в расчетном месяце.

$D_{\text{факт}}$ – количество фактически отработанных рабочим дней в расчетном месяце.

Системы оплаты труда

Тарифная система оплаты труда:

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

Системы оплаты труда

- Месячная заработная плата по тарифной системе ($Z_{тар}$):

$$Z_{тар} = T_{ст1} \times K_{тар},$$

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

$K_{тар}$ – тарифный коэффициент работника соответствующей категории (разряда).

Системы оплаты труда

- Бестарифная система оплаты труда предусматривает определение доли заработной платы каждого работника в общем фонде оплаты труда предприятия или подразделения предприятия.

Системы оплаты труда

Расчет включает:

- Определение количества баллов, заработанных в течении месяца , с учетом КТУ:

$$K_i = Y_k \times T_{ч} \times КТУ,$$

Y_k – уровень квалификации работников в баллах;

$T_{ч}$ – количество отработанных часов;

КТУ – коэффициент трудового участия.

Системы оплаты труда

- Определение общей суммы баллов, заработанных всеми сотрудниками предприятия:

предприятия:
$$K = \sum K_i$$

- Определение доли ($У_{\text{фот}}$) фонда оплаты труда (ФОТ), приходящегося на оплату

одного балла, руб.
$$У_{\text{фот}} = \text{ФОТ} / K$$

Системы оплаты труда

- Определение заработной платы каждого отдельного работника:

$$Z_i = K_i \times Y_{\text{фот}}$$

Фонд заработной платы

Алгоритм планирования фонда
заработной платы по нормативному
методу:

$$ФЗП_{пл} = \sum_{i=1}^n Q_i \times H_{з.пл.},$$

Q_i – планируемый объем продукции i -й номенклатуры;

$H_{з.пл.}$ – норматив заработной платы на единицу продукции, руб.

Фонд заработной платы

Укрупненный метод расчета ФЗП:

$$ФЗП_{пл} = ФЗП_{баз} \times I_{з.пл} / I_{п.тр.}$$

ФЗП_{баз} – базовая величина фонда заработной платы;

И_{з.пл.} , И_{п.тр.} – индексы соответственно заработной платы и производительности труда.

Фонд заработной платы

$$\Phi ЗП_{пл} = \Phi ЗП_{баз} + \Delta \Phi ЗП_{пл},$$

$$\Delta \Phi ЗП_{пл} = Н_{з.пл.} * К;$$

Н_{з.пл.} – норматив прироста заработной платы на каждый процент прироста объема продукции (работ), руб.;

К – коэффициент роста объема продукции.

Фонд заработной платы

$$\Phi ЗП_{пл} = ВД - М - А - П - Н,$$

ВД – валовой доход предприятия;

М – материальные затраты;

А – амортизационные исчисления;

П – прибыль, остающаяся в распоряжении предприятия;

Н – налоги и начисления.

Фонд заработной платы

Оплата труда сдельщика	Оплата труда повременщика	Доплаты до часового фонда	Доплаты до дневного фонда	Доплаты до месячного фонда
Зсд	Зповр	Дч	Ддн	Дмес
Тарифный ФЗП $Зтар = Зсд + Зповр$;				
часовой ФЗП $Зч = Зтар + Дч$				
Дневной ФЗП $Здн = Зч + Ддн$				
Месячный ФЗП $Змес = Здн + Дмес$				