



Заработная плата и формы оплаты труда



Определение

- **Заработная плата** — форма материального вознаграждения за труд (часть стоимости, созданной и реализованной продукции, услуг), поступающего наемным работникам предприятий и учреждений.
- Право на оплату труда **не менее** минимального размера оплаты труда в России гарантировано Конституцией Российской Федерации.



Определение

- Заработная плата:
 - **Основная заработная плата:** вознаграждение за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда (тарифные ставки, оклады, сдельные расценки)
 - **Дополнительная заработная плата:** вознаграждения за труд сверх установленной нормы, за трудовые успехи и за особые условия труда (доплаты, надбавки, компенсационные выплаты)



Функции заработной платы

- Мотивационная
- Воспроизводственная
- Статусная
- Стимулирующая
- Регулирующая
- Производственно-долевая



Мотивационная функция

- **Мотивация труда** — процесс побуждения человека к определенной деятельности с помощью внутриличностных и внешних факторов:
 - человек осознает свои потребности;
 - выбирает наилучший способ получения вознаграждения;
 - принимает решение о реализации этого способа;
 - осуществляет действия , то есть трудится (задача предприятия: создать условия и стимулы для результативности этого действия);
 - **получает вознаграждение**
 - удовлетворяет свои потребности.



Воспроизводственная и статусная функции

- **Воспроизводственная функция:**

- получение необходимых благ, достаточных для удовлетворения потребностей работников и их семей
- зарплата должна возмещать расходы на воспроизводство рабочей силы (питание, одежда, жилье, образование, медицина, ...)

- **Статусная функция:**

- уровень заработной платы определяет социальный и трудовой статус работника, престиж профессии, статус предприятия.



Стимулирующая функция

- **Мотивирование** работников на достижение результатов труда:
 - взаимосвязь размеров вознаграждения и трудового вклада.
- Поощрение роста объемов производства продукции, повышения ее качества
- Поощрение повышения квалификации работников
- Рациональное использование всех видов ресурсов
- Закрепление кадров на предприятии

- Прогрессивные формы оплаты труда, системы премирования, надбавки, другие виды поощрения



Регулирующая и производственно-долевая функции

- **Регулирующая функция:**

- отношение между спросом и предложением рабочей силы
- формирование коллектива, обеспечение его занятости
- дифференциация в оплате труда по группам работников.

- **Производственно-долевая функция:**

- определяет меру участия каждого работника в совокупных затратах на производство.

Факторы, определяющие размер зарплаты

«Человеческий капитал»

Уровень образования

Квалификация

Природные способности

Опыт работы

Здоровье

Прочие факторы

Спрос на товар/услугу

Условия труда

Особенности отрасли

Особенности региона

Экономическая ситуация

Нижняя граница заработной платы

- **Прожиточный минимум** – уровень доходов, который необходим работнику для приобретения продуктов питания не ниже физиологических норм, а также для удовлетворения его потребностей в одежде, обуви, транспорте, оплате ЖКУ.

Структура системы заработной платы





Формы заработной платы

- **Повременная** – время и квалификация работника
 - **Сдельная** (поштучная) – количество и качество продукции
 - **Смешанная** – количество, качество, время, квалификация, положение предприятия
- 



Системы оплаты труда

- Все организации, кроме государственных, самостоятельно устанавливают формы и системы оплаты труда.
 - Системы оплаты труда:
 - Тарифные
 - Бестарифные
 - Системы плавающих окладов
 - Системы оплаты труда на комиссионной основе и др.
 - В бюджетных организациях система оплаты труда определяется государством.
- 



Бестарифная система

- **Бестарифная система оплаты труда:**
- Размер заработной платы работника устанавливается в зависимости от результата работы всего коллектива
- Работнику присваивается определенный квалификационный уровень, но твердого оклада или тарифной ставки не устанавливается.



Тарифная система

- **Тарифная система** — совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация (разделение) заработной платы работников различных категорий
 - сложность выполняемой работы,
 - условия труда, природно-климатических условия,
 - Интенсивность и характер труда.
- **Формы тарифной системы:**
 - **Сдельная:** по количеству произведенной продукции
 - **Повременная:** по учёту отработанного времени.



Система плавающих окладов

- В конце месяца по результатам труда для каждого работника формируется **НОВЫЙ** должностной оклад на следующий месяц.
- Размеры окладов изменяются:
 - в зависимости от выручки,
 - от производительности труда в подразделении,
 - по иным объективным показателям.



Комиссионная система

- Система оплаты труда **на комиссионной основе:**
- работник получает фиксированный процент от дохода (объема продаж), получаемого организацией.



Повременная система оплаты труда

- **Простая повременная** – определяется только почасовой ставкой и фактически отработанным временем в зависимости от квалификации.
- **Повременно-премиальная** – предполагает еще и премию за достижение каких-либо повышенных показателей.



Сдельная система оплаты труда

- **Прямая сдельная** – оплата труда по неизменным расценкам независимо от степени выполнения нормы
- **Сдельно-прогрессивная** – два уровня поштучных расценок: обычные и повышенные (по норме и сверх нормы)
- **Сдельно-премиальная** – премирование за достижение определенных трудовых показателей
- **Аккордная** – зарплата по договору, которым устанавливается общая сумма заработка за определенный объем, сроки и качество выполненных работ, а также премирование.



Налоги и отчисления

- **Задача:**

- Работник Вася отработал полностью **1 месяц**
- По трудовому договору базовая часть его зарплаты (оклад) составляет **50 тыс. руб.**
- За хорошие результаты директор фирмы принял решение начислить Васе премию **20 тыс. руб.**

- **Вопросы:**

- 1) какую сумму получит в итоге Вася?
- 2) какую сумму за это всё заплатит фирма?

Налоги и отчисления

Со стороны Васи:

- Базовая часть зарплаты = 50 тыс. рублей
- Больше МРОТ – уже хорошо ☺
- + премия = 20 тыс. рублей

Итого начислено **70 тыс. руб.**

Районный коэффициент: 20%

- + ещё $70 \cdot 0,2 =$ **14 тыс. руб.**

Налог на доходы физических лиц: 13%

- $- 0,13 \cdot (50 + 20 + 14) =$ **-10,9 тыс. руб.**

Итого Вася получит: $50 + 20 + 14 - 10,9 =$ **73,1 тыс.**

Налоги и отчисления

Со стороны фирмы:

Базовая часть зарплаты + премия = 70 тыс. рублей

Районный коэффициент: 20% = 14 тыс. руб.

Общая сумма выплат: **84 тыс. руб.**

Обязательные отчисления:

Пенсионный фонд: 22 % = **18,5 тыс. руб.**

Фонд медицинского страхования: 5,1 % = **4,3 тыс. руб.**

Фонд временной нетрудоспособности: 2,9 % = **2,4 тыс. руб.**

Взносы на травматизм: 0,2 % = **0,2 тыс. руб.**

Итого фирма заплатит: $50 + 20 + 14 + 18,5 + 4,3 + 2,4 + 0,2 = 109,4$ тыс. руб.

Из которых Вася получит 73,1 тыс. (67%)



А если подумать... 😊

Если Вася регистрируется как ИП:

- фирма заключает с ИП договор, налогов и отчислений за Васю не платит
- Вася платит **налог на доходы физических лиц 13%**

Итого:

- Фирма платит **85 тыс руб.** по договору с ИП
- Вася получает $90 * (1 - 0,13) =$ **74 тыс. руб. (87%)**



А если подумать... 😊

Если Вася регистрируется как **самозанятый**

- фирма заключает с Васей договор, налогов и отчислений за Васю не платит
- Вася платит **налог на профессиональный доход 6%**

Итого:

- Фирма платит **80 тыс руб.** по договору с физлицом
- Вася получает $80 * (1 - 0,06) =$ **74,4 тыс. руб. (94%)**