

ТЕМА: ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. ПРИНЦИПЫ ОПЛАТЫ ТРУДА. ТАРИФНАЯ СИСТЕМА
2. БЕСТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА
3. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА
4. ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА И ЕГО СТРУКТУРА

ПРИНЦИПЫ ОПЛАТЫ ТРУДА. ТАРИФНАЯ СИСТЕМА

Оплата труда — это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе.

Основные государственные гарантии по оплате труда определены Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 130).



Принципы организации заработной платы на предприятиях:

средства на оплату труда должны быть реально заработанными;

каждый работник должен видеть связь заработной платы с результатами своего труда и труда всего коллектива.

заработная плата должна выполнять стимулирующую функцию;

оплата труда должна осуществляться с учетом различий в количестве, качестве, интенсивности, сложности труда, в условиях труда и квалификации работников;

Виды заработной платы

номинальная

это величина, получаемой работником ЗП в действующих денежных единицах за работу в определенный период времени.

начисленная

выплаченная



реальная

это величина, получаемой работником ЗП в действующих денежных единицах за работу в определенный период времени.



Тарифная система

— совокупность норм и нормативов, обеспечивающих дифференциацию оплаты труда исходя из различий в сложности выполняемых работ и из условий труда, интенсивности и характера труда. Она состоит из следующих основных элементов:

- тарифно-квалификационных справочников;
- тарифных ставок 1 го разряда;
- тарифных сеток;
- районных коэффициентов к заработной плате;
- доплат к тарифным ставкам и надбавок за отклонения от нормальных условий труда.

Тарифная ставка

— это выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда в единицу рабочего времени.

Она определяет уровень оплаты труда, так как заработок работника прежде всего зависит от размера тарифной ставки 1 го разряда, которая рассчитывается из установленного минимального размера оплаты труда и продолжительности рабочего времени.

Тарифная ставка работника соответствующей квалификации ($T_{стi}$) определяется по формуле

$$T_{стi} = T_{ст} \times K_{тi}, \text{ где}$$

$T_{ст}$ — тарифная ставка 1-го разряда;

$K_{тi}$ — тарифный коэффициент i го разряда.



Соотношение между тарифными коэффициентами крайних разрядов называется диапазоном сетки.

В ЕТС профессии рабочих тарифицируются с 1 го по 8 й разряд, а профессии служащих, специалистов и руководителей — со 2 го по 18 й разряд.



Районные коэффициенты к заработной плате

- представляют собой нормативный показатель степени увеличения заработной платы в зависимости от местоположения предприятия и устанавливаются с учетом степеней дискомфорта проживания, которые образуют пять зон.

Диапазон районных коэффициентов — от 1,15 до 2. Районное регулирование заработной платы включает также:

- процентные надбавки к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
- Выплачиваются по истечении шести месяцев, а максимального размера достигают после пять лет непрерывного стажа работы в этих районах.

В зависимости от стажа работы и местности надбавки колеблются от 10 до 100% заработка.

2. БЕСТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

- При бестарифной системе оплаты труда заработная плата представляет собой его долю в коллективном фонде оплаты труда, формируемом в зависимости от результатов деятельности предприятия.



Факторы бестарифной системы оплаты труда :

- квалификационного уровня работника;
- коэффициента трудового участия (КТУ);
- фактически отработанного времени.



Расчет заработной платы при бестарифной системе оплаты труда происходит в следующей последовательности:

1) количество баллов, заработанных каждым работником подразделения, цеха, участка, бригады (M_1), рассчитывается по формуле

$$M_1 = K \times N \times КТУ, \text{ где:}$$

K — квалификационный уровень;

N — количество отработанных человеко- часов;

2) общая сумма баллов, заработанная всеми работниками подразделения (M), составит:

$$M = \Sigma M_1;$$

3) доля фонда оплаты труда, приходящаяся на оплату одного балла (d), руб.:

$$d = \text{ФОТ} : M, \text{ где}$$

ФОТ — фонд оплаты труда, руб.

3. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА



Элементы сдельной заработной платы

- **НОРМА ВЫРАБОТКИ** - объем продукции, которую работник должен изготовить за определенный период
- **НОРМА ВРЕМЕНИ** - затраты времени на единицу продукции
- **ПОШТУЧНАЯ РАСЦЕНКА** представляет оплату труда за выпуск единицы продукции.



При прямой сдельной системе оплаты труда заработная плата начисляется путем умножения количества изготовленной продукции на установленную расценку. Расценка за единицу выполненной работы или изготовленной продукции (P) определяется по формуле

$$P_{\text{ед}} = \frac{T}{N_{\text{выр}}} \text{ или } P_{\text{ед}} = T \times N_{\text{вр}},$$

T — часовая тарифная ставка разряда выполняемой работы, руб.;

$N_{\text{выр}}$ — часовая норма выработки;

$N_{\text{вр}}$ — норма времени за единицу продукции (работ), час.

При простой сдельной системе оплаты труд оплачивается по сдельным расценкам непосредственно за количество произведенной продукции (операций) по формуле

$$Зсд = Ред \times В, \text{ где}$$

Зсд — сдельный заработок, руб.;

В — количество (объем) произведенной продукции (работ), ед. продукции.

При сдельно премиальной оплате труда работающему сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение и перевыполнение заранее установленных количественных и качественных показателей работы:

$$Зсд.пр = Зсд + Зпр \text{ или } Зсд.пр = Зсд \times (1 + Ппр : 100),$$

Зсд.пр — сдельный заработок при сдельно премиальной оплате труда, руб.;

Зпр — премия за выполнение (перевыполнение) установленных показателей, руб.;

Ппр — процент премии за выполнение показателей премирования.

Заработная плата работника за месяц (Зп.м) при установленной часовой тарифной ставке работника данного разряда (Тч) определяется по формуле

$$\text{Зп.м} = \text{Тч} \times \text{Чф}, \text{ где}$$

Чф — фактически отработанное количество часов в месяце.

4. ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА И ЕГО СТРУКТУРА

Фонд оплаты труда представляет собой сумму денежных выплат по тарифным ставкам, сдельным расценкам, окладам, премиальным положениям (без поощрительных выплат из прибыли) со всеми видами доплат и надбавок

Различают плановый и фактический фонд оплаты труда.

Плановый фонд оплаты труда включает только те выплаты, которые соответствуют нормальной организации производства и труда.

Фактический фонд оплаты труда содержит оплату вынужденных целодневных простоев, доплат за отклонение от предусмотренных технологией условий труда, сверхурочные часы, внутрисменные перерывы в работе, оплату брака не по вине рабочего.

Фонд оплаты труда за отработанное время рабочих сдельщиков (ФОТсд) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТсд} = \text{Тст} \times \Phi \times \text{Чсд} \times \text{Кнв}, \text{ где}$$

Тст — тарифная ставка, рассчитанная по среднему разряду плановой производственной программы;

Φ — эффективный годовой фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего;

Чсд — плановая численность рабочих сдельщиков;

Кнв — коэффициент выполнения норм выработки в плановом периоде.

Годовой плановый ФОТ за отработанное время рабочих повременщиков определяется по штатному расписанию, часовой тарифной ставке и эффективному фонду рабочего времени по формуле

$$\text{ФОТ}_{\text{пв}} = T_{\text{ст}} \times \Phi \times Ч_{\text{пв}}, \text{ где}$$

$T_{\text{ст}}$ — среднечасовая тарифная ставка по всем рабочим повременщикам;

Φ — годовой эффективный фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего, ч.;

$Ч_{\text{пв}}$ — плановая численность рабочих повременщиков.

Плановый ФОТ за неотработанное время рабочих включает в себя следующие элементы:

- оплату очередных и дополнительных отпусков, производимую с учетом удельного веса дней отпуска в номинальном фонде рабочего времени по балансу рабочего времени одного среднесписочного рабочего и основного фонда заработной платы;
- оплату учебных отпусков, определяемую исходя из плановой численности рабочих, имеющих право на учебный отпуск, длительности установленных им отпусков и размера оплаты;
- доплаты за льготные часы подросткам, рассчитываемые как произведение их численности на количество рабочих дней в планируемом периоде и среднюю часовую тарифную ставку;
- оплату за время выполнения государственных и общественных обязанностей, определяемую исходя из удельного веса дней, приходящихся по балансу рабочего времени на одного работника, в номинальном фонде рабочего времени и ФОТ за отработанное время.

Задача 1

Рабочий за месяц изготовил 350 деталей, выполнив норму на 120%.

Сдельная расценка за деталь — 30 руб. Оплата труда за изготовление продукции сверх нормы производится по расценкам, увеличенным в 1,5 раза.

Определить заработную плату рабочего при сдельно-прогрессивной системе оплаты труда.

Решение

1. Сдельно-прогрессивная заработная плата рассчитывается по формуле:

$$Z_{\text{сд.-прогр.}} = R_0 \cdot q_{\text{пл}} + R_{\text{ув}} \cdot (q_{\text{ф}} - q_{\text{пл}}).$$

2. Определим увеличенную расценку:

$$R_{\text{ув}} = 30 \text{ руб.} \cdot 1,5 \text{ руб.} = 45 \text{ руб.}$$

3. Плановый выпуск продукции рассчитаем, исходя из того условия, что фактически рабочий изготовил 350 деталей, перевыполнив норму на 120%:

$$Q_{\text{ф}} = (350 \text{ дет.} \cdot 100\%) : 120\% = 292 \text{ дет.}$$

4. Полный заработок рабочего:

$$\begin{aligned} Z_{\text{сд.-прогр.}} &= 30 \text{ руб.} \cdot 292 \text{ дет.} + 45 \text{ руб.} \cdot \\ &\cdot (350 \text{ дет.} - 292 \text{ дет.}) = 11\,370 \text{ руб.} \end{aligned}$$

Задача 2.

Определите заработок бригады за месяц. В бригаду входят три человека. Первый рабочий имеет дневную тарифную ставку 66,4 руб., второй — 58,4 руб., третий — 52 руб. Бригаде установлена сменная выработка 3 тыс. кг продукции за смену. В течение месяца бригада выпустила 70 тыс. кг продукции.

Задача 3.

Определите основной заработок рабочего за месяц по сдельно-премиальной системе оплаты труда.

Исходные данные: сдельный заработок рабочего 2,20 тыс. руб. в месяц. План выполнен на 105%. По действующему премиальному положению рабочему выплачивается премия за выполнение плана в размере 10%, за каждый процент перевыполнения плана -- по 1,0 % сдельного заработка.

Задача 4.

Инженер имеет должностной оклад 4500 руб. в месяц и по условиям премирования - 40% премии ежемесячно. Им отработано в течение месяца 15 дней, из них 2 дня он находился в командировке, кроме того, из 22 рабочих дней месяца 7 дня он болел. Определите месячный заработок инженера.

Расчет ФОТ

Подразделе ние	Должность	Количес т во штатных единиц	Тарифика ционная ставка (оклад)	Надбавка	Итого
Администрац ия	Директор	1	45 000		
Бухгалтерия	Главный бухгалтер	1	30 000		
	Бухгалтер	1	25 000		
Отдел кадров	Начальник отдела кадров	1	30 000		
	Специалист	1	25 000		
Отдел продаж	Начальник отдела	1	30 000		
	специалисты	6	25 000	5 % от выручки	

Условия задачи:

- Прибыль 1 250 000 руб.

- Выручка с продаж:

1 специалист 75 000 руб.

2 специалист 105 000 руб.

3, 4 специалист по 50 000 руб.

5,6 специалист 37 000 руб.

Домашнее задание:

1. Изучение материала конспекта
2. Подготовится к практической работе по теме
3. Выписать Основные государственные гарантии по оплате труда определённые Трудовым кодексом Российской Федерации