



РАНХиГС
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ИНСТИТУТ
ОТРАСЛЕВОГО
МЕНЕДЖМЕНТА**

ЭКОНОМИКА ОРГАНИЗАЦИИ

Тема 3.



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНСТИТУТ
ОТРАСЛЕВОГО
МЕНЕДЖМЕНТА

План работы.

Тема 1. Организация в рыночной экономике.

Тема 2. Производственно – хозяйственная деятельность организации.

Тема 3. Трудовые ресурсы организации. Системы и формы оплаты труда.

3.1 Персонал организации. Понятие, состав, структура.

3.2 Организация и нормирование труда.

3.3 Производительность труда.

3.4 Заработная плата.

3.5 Система оплаты труда. Тарифная и бестарифная система.

3.6 Формы тарифной системы оплаты труда.

3.7 Формы бестарифной системы оплаты труда.

3.8 Доплата за условия труда и прочие компенсационные выплаты.

3.9 Выплаты стимулирующего и поощрительного характера.

Тема 4. Экономические показатели деятельности организации.

Тема 5. Ценообразование на продукцию предприятия.

Тема 6. Структура планов предприятия, методы их обоснования и взаимосвязи .

Тема 7. Управленческий учет.





РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНСТИТУТ
ОТРАСЛЕВОГО
МЕНЕДЖМЕНТА

3. Трудовые ресурсы организации. Системы и формы оплаты труда.

3.1 Персонал организации. Понятие, состав, структура

Рынок труда – система общественных отношений, в которой в результате конкуренции между участниками устанавливается определенный уровень занятости и мера оплаты труда.

Экономическая функция рынка труда заключается в определении объема, структуры, характера занятости, определении уровня оплаты труда, распределении трудовых ресурсов между отраслями и экономическими регионами.

Социальная функция рынка труда состоит в возможности человека реализовать свои способности и навыки к труду через продажу своей рабочей силы, обеспечении определенного уровня доходов, обслуживании процесса воспроизводства трудовых ресурсов.



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНСТИТУТ
ОТРАСЛЕВОГО
МЕНЕДЖМЕНТА

3. Трудовые ресурсы организации. Системы и формы оплаты труда.

3.1 Персонал организации. Понятие, состав, структура

**Факторы, влияющие на уровень и структуру спроса на рынке
труда:**

- **объем и темп роста экономики страны;**
- **отраслевая структура народного хозяйства;**
- **уровень научно – технического развития производства.**

**Факторы, влияющие на уровень предложения на рынке труда:
средний уровень оплаты труда:**

- **общая демографическая ситуация в стране и в отдельном
регионе;**
- **профессиональная структура трудовых ресурсов;**
- **культурные и религиозные особенности населения страны и**



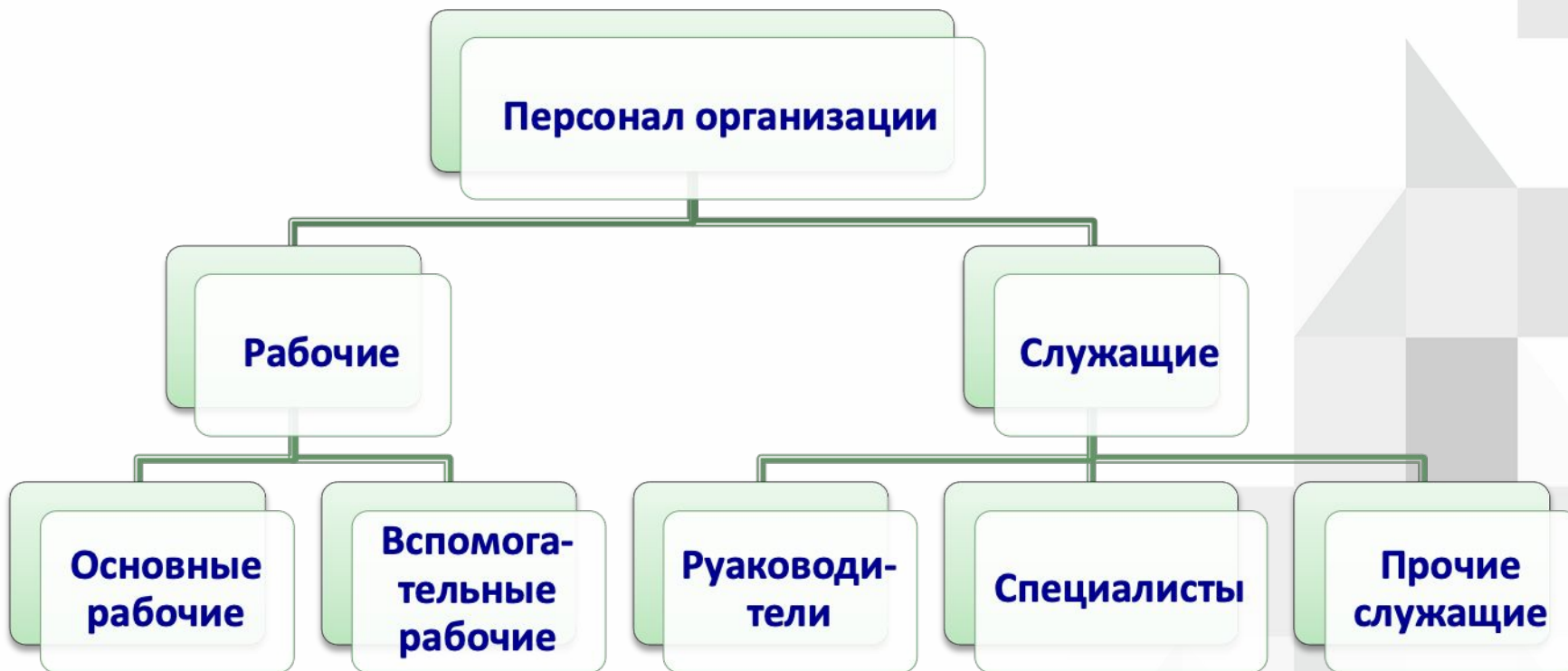
РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНСТИТУТ
ОТРАСЛЕВОГО
МЕНЕДЖМЕНТА

3. Трудовые ресурсы организации. Системы и формы оплаты труда.

3.1 Персонал организации. Понятие, состав, структура





РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНСТИТУТ
ОТРАСЛЕВОГО
МЕНЕДЖМЕНТА

3. Трудовые ресурсы организации. Системы и формы оплаты труда.

3.2 Организация и нормирование труда

Организация труда – совокупность экономических и организационных мероприятий, направленная на создание благоприятных условий для функционирования и воспроизводства трудовых ресурсов организации.

Нормирование труда – научная оценка количества труда, которое должно быть затрачено на выпуск определенной продукции (выполнения работ, оказания услуг) в данных технологических условиях.

Норма труда – это объем трудового задания, которое работник должен выполнить в течение определенного рабочего времени.

Основными нормами труда являются норма времени, норма выработки, норма обслуживания, норма управляемости, норматив численности, нормированное задание и пр.



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНСТИТУТ
ОТРАСЛЕВОГО
МЕНЕДЖМЕНТА

3. Трудовые ресурсы организации. Системы и формы оплаты труда.

3.2 Организация и нормирование труда

Норма времени – это количество необходимого рабочего времени, которое один или несколько работников определенной квалификации должны затратить на изготовление единицы продукции (выполнения единицы работ или определенного объема работ).

Норма выработки – это определенный количественно объем работ (количество единиц продукции), который должен быть сделан работником (группой работников) определенной квалификации в единицу рабочего времени.

Норма обслуживания – количество объектов (производственного оборудования, рабочих мест, посетителей и пр.), которые работник (группа работников) должны обслужить в единицу времени в данных организационно - технических условиях.



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНСТИТУТ
ОТРАСЛЕВОГО
МЕНЕДЖМЕНТА

3. Трудовые ресурсы организации. Системы и формы оплаты труда.

3.2 Организация и нормирование труда

Норма управляемости – количество работников (структурных подразделений), которыми должен руководить один менеджер.

Нормированное задание – это определенный объем работы, который работник (группа работников) определенной квалификации должны выполнить в единицу рабочего времени (час, день, смена). Нормированное задание может определяться для работников разных специальностей и квалификации.

Норматив численности – количество работников по категориям профессионального состава организации, рассчитанное с применением норм труда для выполнения определенного объема работ или производственных (управленческих) функций.



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНСТИТУТ
ОТРАСЛЕВОГО
МЕНЕДЖМЕНТА

3. Трудовые ресурсы организации. Системы и формы оплаты труда.

3.2 Организация и нормирование труда

Для нормирования труда на предприятии используются методы:

Опытно – аналитический метод заключается в анализе фактически сложившихся норм и нормативов деятельности с целью выявления резервов, устранения потерь ресурсов и повышения производительности труда.

Хронометраж деятельности представляет собою наблюдение за повторяющимися этапами работ с целью определения среднего времени на изготовление продукции, выполнение работ, обслуживания объектов.

Тайм – менеджмент предусматривает фиксирование всех затрат времени, которые возникают на рабочем месте работника при совершении каждого этапа работ, изготовлении единицы продукции (выполнении работ, обслуживании объекта).



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНСТИТУТ
ОТРАСЛЕВОГО
МЕНЕДЖМЕНТА

3. Трудовые ресурсы организации. Системы и формы оплаты труда.

3.2 Организация и нормирование труда

Списочный состав (численность) работников – количество работников организации, которые приняты на постоянную, временную и сезонную работу по трудовому договору (как срочному, так и бессрочному) на срок более одного дня.

Среднесписочный состав (численность) работников - показатель средней численности работников организации за месяц.

Явочный состав работников – минимальное количество работников, которые должны ежедневно приступать к работе с целью обеспечения выполнения установленного задания в заданные сроки.

Штатная численность работников – количество сотрудников различных должностей, необходимое для выполнения работ, предусмотренных уставом организации.





РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНСТИТУТ
ОТРАСЛЕВОГО
МЕНЕДЖМЕНТА

3. Трудовые ресурсы организации. Системы и формы оплаты труда.

3.3 Производительность труда

Выработка – показатель объема продукции, произведенной одним работником в единицу рабочего времени (час, смена, месяц, год).

Показатель выработки (V) определяется по формуле:

$V = V / P$ (с/с), где:

V – объем произведенной продукции за период времени, выраженный в натуральных или стоимостных показателях;

P (с/с) – среднесписочная численность работников за соответствующий период времени по которому рассчитывается выработка.

Для определения выработки также может быть применен трудовой метод расчета. Показатель выработки по трудовому методу расчета определяется по формуле:

$V = V / T$ (отработанное)



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНСТИТУТ
ОТРАСЛЕВОГО
МЕНЕДЖМЕНТА

3. Трудовые ресурсы организации. Системы и формы оплаты труда.

3.4 Заработная плата

Заработная плата – это часть общественного продукта, которая в денежной форме выдается работнику в соответствии с количеством и качеством затраченного труда в определенный промежуток времени и в определенных экономических условиях.

Составными элементами заработной платы являются:

- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества и качества и условий выполненной работы;
- компенсационные выплаты, доплаты и надбавки компенсационного характера за работу в условиях, отличных от нормальных, и прочие выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего и поощрительного характера.



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНСТИТУТ
ОТРАСЛЕВОГО
МЕНЕДЖМЕНТА

3. Трудовые ресурсы организации. Системы и формы оплаты труда.

3.4 Заработная плата

Принципы начисления заработной платы:

Принцип справедливости оплаты означает, что оплата должна производиться одинаково за равный по количеству и качеству труд.

Принцип прогрессивности заключается в том, что заработная плата работника должна находиться в зависимости от его вклада в результат работы организации, следовательно, способствовать его заинтересованности в результатах труда, стимулировать рост производительности труда, выполнению и перевыполнению плана.

Принцип достаточности означает, что заработная плата должна отражать стоимость рабочей силы работника данной категории и квалификации с учетом количества, качества и



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНСТИТУТ
ОТРАСЛЕВОГО
МЕНЕДЖМЕНТА

3. Трудовые ресурсы организации. Системы и формы оплаты труда.

3.5 Система оплаты труда. Тарифная и бестарифная система

Система оплаты труда – совокупность правил для определения заработной платы, на основании которых устанавливается соотношение между мерой труда каждого работника организации и величиной вознаграждения за него.





РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНСТИТУТ
ОТРАСЛЕВОГО
МЕНЕДЖМЕНТА

3. Трудовые ресурсы организации. Системы и формы оплаты труда.

3.5 Система оплаты труда. Тарифная и бестарифная система

Тарифная система оплаты труда – совокупность правил и элементов формирования заработной платы, согласно которым вознаграждение за труд дифференцируется для работников различных категорий в зависимости от количества и качества изготовленной продукции, сложности исполняемых работ, производственных условий.

Тарифная ставка – выплата работнику в денежной или иной форме за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной квалификации или объема работ за календарный месяц.

Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Тарифные коэффициенты – отношение ставки оплаты труда работника определенного разряда тарифной сетки к ставке оплаты труда работника, относящегося к низшему разряду.



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНСТИТУТ
ОТРАСЛЕВОГО
МЕНЕДЖМЕНТА

3. Трудовые ресурсы организации. Системы и формы оплаты труда.

3.6 Формы тарифной системы оплаты труда

Тарифная система оплаты труда реализуется в двух формах, соответствующих основным способам учета затрат труда:

- учет количества произведенной продукции надлежащего качества или выполненных работником операций является основанием для применения сдельной формы оплаты труда и ее разновидностей;
- учет количества отработанного времени предусматривает внедрение повременной формы оплаты труда и ее разновидностей.

Сдельной формой оплаты труда называется такая форма, при которой заработная плата начисляется работнику за каждую единицу изготовленной продукции (выполненной работы) по установленным сдельным расценкам.

Сдельная расценка – установленный размер выплат работнику, за каждую единицу изготовленной продукции надлежащего качества.



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНСТИТУТ
ОТРАСЛЕВОГО
МЕНЕДЖМЕНТА

3. Трудовые ресурсы организации. Системы и формы оплаты труда.

3.6 Формы тарифной системы оплаты труда

Повременная форма оплаты труда - форма, при которой заработная плата начисляется работнику в зависимости от фактически отработанного времени согласно установленной тарифной ставке или окладу.

Тарифная ставка – установленный размер денежных выплат работнику, выплачиваемый за выполнение нормы труда (работы определенной сложности, требующей определенной квалификации) в единицу рабочего времени.

При простой повременной системе оплаты труда заработная плата начисляется работнику исходя из количества фактически отработанного времени и определяется по формуле:

$$\text{ЗП (ПП)} = \text{T} * \text{ТС}$$



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНСТИТУТ
ОТРАСЛЕВОГО
МЕНЕДЖМЕНТА

3. Трудовые ресурсы организации. Системы и формы оплаты труда.

3.6 Формы тарифной системы оплаты труда

Повременная форма оплаты труда - форма, при которой заработная плата начисляется работнику в зависимости от фактически отработанного времени согласно установленной тарифной ставке или окладу.

Тарифная ставка – установленный размер денежных выплат работнику, выплачиваемый за выполнение нормы труда (работы определенной сложности, требующей определенной квалификации) в единицу рабочего времени.

При простой повременной системе оплаты труда заработная плата начисляется работнику исходя из количества фактически отработанного времени и определяется по формуле:

$$\text{ЗП (ПП)} = \text{T} * \text{ТС}$$



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНСТИТУТ
ОТРАСЛЕВОГО
МЕНЕДЖМЕНТА

3. Трудовые ресурсы организации. Системы и формы оплаты труда.

3.7 Формы бестарифной системы оплаты труда

Контрактная форма оплаты труда предусматривает заключение соглашения между работником и работодателем на определенных срок.

Форма оплаты труда на основе комиссионного вознаграждения ставит в зависимость оплату труда работника от результатов его индивидуального вклада в общий результат труда коллектива.

Форма оплаты труда в виде плавающих окладов ставит заработную плату работника в отчетном периоде в зависимость от результатов работы коллектива работников организации в предыдущем периоде.

Индивидуальные выплаты по результатам труда предусматривают осуществление дополнительных к заработной плате выплат сотруднику за достижение определенных индивидуальных результатов в труде, связанных как с количественными, так и с качественными показателями.



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНСТИТУТ
ОТРАСЛЕВОГО
МЕНЕДЖМЕНТА

3. Трудовые ресурсы организации. Системы и формы оплаты труда.

3.8 Доплата за условия труда и прочие компенсационные выплаты

Компенсационные выплаты – законодательно установленные денежные выплаты, производимые с целью возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими своих трудовых обязанностей.

К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты за работу в условиях, отличных от нормальных;
- выплаты за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению;
- иные выплаты компенсационного характера.



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНСТИТУТ
ОТРАСЛЕВОГО
МЕНЕДЖМЕНТА

3. Трудовые ресурсы организации. Системы и формы оплаты труда.

3.8 Доплата за условия труда и прочие компенсационные выплаты

На условия труда оказывают воздействие две группы факторов:
факторы производственной среды и факторы трудового
процесса.

**К факторам производственной среды, ухудшающим условия труда
работников относятся:**

- физические факторы;
- химические факторы;
- биологические факторы.

**К факторам трудового процесса, ухудшающим условия труда
работников, относятся:**

- тяжесть трудового процесса;
- напряженность трудового процесса.



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНСТИТУТ
ОТРАСЛЕВОГО
МЕНЕДЖМЕНТА

3. Трудовые ресурсы организации. Системы и формы оплаты труда.

3.8 Выплаты стимулирующего и поощрительного характера

Премия – выплата работнику организации за достижение определенных результатов в труде или с целью поощрения сверх установленной оплаты за труд.

По характеру премирования различают премии стимулирующего и поощрительного характера.

Премия стимулирующего характера является периодической выплатой, ее расчет осуществляется на основе положения о премировании.

Премия поощрительного характера не является регулярной и, как правило, не связана напрямую с результатами труда. Данный вид премии выплачивается однократно по решению руководителя организации с целью единовременного поощрения сотрудников.



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНСТИТУТ
ОТРАСЛЕВОГО
МЕНЕДЖМЕНТА

3. Трудовые ресурсы организации. Системы и формы оплаты труда.

Семинар Системы и формы оплаты труда.

Повременная заработная плата

Задача 1

Сотруднику компании Иванову установлена тарифная ставка в размере 2 900 руб./дн. При этом он фактически отработал: в сентябре 19 дней (один день он взял в качестве отпуска за свой счет), в октябре -15 дней (7 дней болел).
Определить заработную плату Иванова за сентябрь и за октябрь.

Заработная плата Иванова составит:

- за сентябрь:

$2900 \text{ руб./дн.} \times 19 \text{ дн.} = 55\,100 \text{ руб.}$

- за октябрь:

$2900 \text{ руб./дн.} \times 15 \text{ дн.} = 43\,500 \text{ руб.};$



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНСТИТУТ
ОТРАСЛЕВОГО
МЕНЕДЖМЕНТА

3. Трудовые ресурсы организации. Системы и формы оплаты труда.

Семинар Системы и формы оплаты труда.

Повременная заработная плата

Задача 2

Сотруднику предприятия Иванову И.И. установлен оклад – 60 000 рублей в месяц. Фактически он отработал в сентябре 19 дней (один день он взял в качестве отпуска за свой счет), в октябре -15 дней (7 дней болел). Определить ЗП Иванова И.И.

Согласно производственному календарю, количество рабочих дней в сентябре – 20 дней, в октябре – 22 дня.



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНСТИТУТ
ОТРАСЛЕВОГО
МЕНЕДЖМЕНТА

3. Трудовые ресурсы организации. Системы и формы оплаты труда.

Семинар Системы и формы оплаты труда.

Повременная заработная плата

Задача 2

Сотруднику предприятия Иванову И.И. установлен оклад – 60 000 рублей в месяц. Фактически он отработал в сентябре 19 дней (один день он взял в качестве отпуска за свой счет), в октябре -15 дней (7 дней болел). Определить ЗП Иванова И.И.

Согласно производственному календарю, количество рабочих дней в сентябре – 20 дней, в октябре – 22 дня.

Заработная плата Иванова составит:

- за сентябрь:

Тарифная ставка (стоим. 1 раб. дня в сентябре) = $60\,000 \text{ руб.} : 20 \text{ дн.} = 3\,000 \text{ рублей / день}$

Заработная плата = оплата за труд

Заработная плата = (стоим. 1 раб. дня) X (кол-во отработанных дней) = $3\,000 \text{ руб. / день} \times 19 \text{ дн.} = 57\,000 \text{ руб.}$

- за октябрь:

Тарифная ставка (стоим. 1 раб. дня в октябре) = $60\,000 \text{ руб.} : 22 \text{ дн.} = 2\,728 \text{ рублей / день}$

Заработная плата = оплата за труд

Заработная плата = (стоим. 1 раб. дня) X (кол-во отработанных дней) = $2\,728 \text{ руб. / день} \times 15 \text{ дн.} = 40\,920 \text{ руб.}$



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНСТИТУТ
ОТРАСЛЕВОГО
МЕНЕДЖМЕНТА

3. Трудовые ресурсы организации. Системы и формы оплаты труда.

Семинар Системы и формы оплаты труда.

Повременно-премиальная заработная плата

Задача 3

Сотруднику предприятия Иванову И.И. установлен оклад – 60 000 рублей в месяц. Согласно производственному календарю количество рабочих дней в месяце составило: в сентябре – 20, в октябре 22 дня. Фактически он отработал в сентябре 19 дней (один день он взял в качестве отпуска за свой счет), в октябре -15 дней (7 дней болел).

Положением о премировании, принятом в компании, предусмотрено, что при добросовестном выполнении трудовых обязанностей работнику ежемесячно начисляется премия в размере 15% от оклада, пропорционально отработанному времени.

Определить ЗП Иванова И.И.





РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНСТИТУТ
ОТРАСЛЕВОГО
МЕНЕДЖМЕНТА

3. Трудовые ресурсы организации. Системы и формы оплаты труда.

Семинар Системы и формы оплаты труда.

Повременно-премиальная заработная плата

Задача 3

Зарплата Иванова составит:

- за сентябрь:

Тарифная ставка (стоимость 1 рабочего дня в ноябре) = 60 000 руб. : 20 дн. =

3 000 рублей / день

Премия за месяц (при условии полной занятости) = оклад X 15%

Премия за 1 рабочий день = премия за месяц / количество рабочих дней в
месяц по производственному календарю

Премия за месяц (при условии полной занятости) = 60 000 руб / мес X 15% =
9 000 руб. / мес

Премия за 1 день = 9 000 (руб в месяц) / 20 (дней в месяце) = **450 рублей / день**

Зарплата = оплата за труд + премия

Оплата за труд (за 19 дней) = (Стоимость 1 рабочего дня) X (количество
отработанных дней) = 3 000 руб / день X 19 дн. = **57 000 руб.**

Премия = (премия за 1 рабочий день) X (количество отработанных дней) = 450
рублей/день X 19 дней = **8 550 руб.**

Зарплата за ноябрь = 57 000 руб. + 8 550 руб. = **65 550 рублей**



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНСТИТУТ
ОТРАСЛЕВОГО
МЕНЕДЖМЕНТА

3. Трудовые ресурсы организации. Системы и формы оплаты труда.

Семинар Системы и формы оплаты труда.

Повременно-премиальная заработная плата

Задача 3

Зарплата Иванова составит:

- за октябрь:

Тарифная ставка (стоимость 1 рабочего дня в ноябре) = 60 000 руб. : 22 дн. = 2

728 рублей / день

Премия за месяц (при условии полной занятости) = оклад X 15%

Премия за 1 день = премия за месяц / количество рабочих дней в месяц по производственному календарю

Премия за месяц (при условии полной занятости) = 60 000 руб. / месяц X 15% =

9 000 руб. / месяц

Премия за 1 день = 9 000 (руб в месяц) / 22 (дней в месяце) = 410 рублей / день

Зарплата = оплата за труд + премия

Оплата за труд (за 15 дней) = (Стоимость 1 рабочего дня) X (количество отработанных дней) =

2 728 руб / день X 15 дн. = 40 920 руб.

Премия = (премия за 1 рабочий день) X (количество отработанных дней) = 410 руб/день X 15 дней = 6 150 руб.

Зарплата за ноябрь = 40 920 руб. + 6 150 руб. = **47 070 рублей**



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНСТИТУТ
ОТРАСЛЕВОГО
МЕНЕДЖМЕНТА

3. Трудовые ресурсы организации. Системы и формы оплаты труда.

Семинар Системы и формы оплаты труда.

Повременно-премиальная заработная плата

Задача 4

Сотруднику предприятия Иванову И.И. установлен оклад – 80 000 рублей в месяц. Согласно производственному календарю количество рабочих дней в месяце составило: в ноябре – 21, в декабре 22 дней. Фактически он отработал в ноябре 15 дней (6 дней он взял в качестве отпуска за свой счет), в декабре -21 дней (1 день болел).

Положением о премировании, принятом в компании, предусмотрено, что при добросовестном выполнении трудовых обязанностей работнику начисляется премия в размере 10% от тарифной ставки. При этом сумму премии начисляют сотруднику компании пропорционально отработанному времени.

Определить ЗП Иванова И.И.



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНСТИТУТ
ОТРАСЛЕВОГО
МЕНЕДЖМЕНТА

3. Трудовые ресурсы организации. Системы и формы оплаты труда.

Семинар Системы и формы оплаты труда.

Повременно-премиальная заработная плата

Задача 4

Заработная плата Иванова составит:

- за ноябрь:

Тарифная ставка (стоимость 1 рабочего дня в ноябре) = 80 000 руб. : 21 дн. =
3 810 рублей / день

Премия за 1 день = 3 810 руб./день X 10% = **381 руб / день**

Заработная плата = оплата за труд + премия

Оплата за труд (за 15 дней) = (Стоимость 1 рабочего дня) X (количество отработанных дней) = 3 810 руб / день X 15 дн. = **57 150 руб.**

Премия = (премия за 1 рабочий день) X (количество отработанных дней) =
381 руб /день X 15 дней = **5 715 руб.**

Заработная плата за ноябрь = 57 150 руб. + 5 715 руб. = **62 865 рублей**



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ИНСТИТУТ
ОТРАСЛЕВОГО
МЕНЕДЖМЕНТА

3. Трудовые ресурсы организации. Системы и формы оплаты труда.

Семинар Системы и формы оплаты труда.

Повременно-премиальная заработная плата

Задача 4

Заработная плата Иванова составит:

- за декабрь:

Тарифная ставка (стоимость 1 рабочего дня в ноябре) = 80 000 руб. : 22 дн. =
3 637 рублей / день

Премия за 1 день = 3 637 руб./день X 10% = **364 руб / день**

Заработная плата = оплата за труд + премия

Оплата за труд (за 21 день) = (Стоимость 1 рабочего дня) X (количество отработанных дней) =

3 637 руб / день X 21 дн. = **76 377 руб.**

Премия = (премия за 1 рабочий день) X (количество отработанных дней) =
364 руб/день X 21 дней = **7 644 руб.**

Заработная плата за ноябрь = 76 377 руб. + 7 644 руб. = **84 021 рублей**