

# 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<sub>баз</sub> – базовая величина фонда заработной платы;

И<sub>з.пл.</sub> , И<sub>п.тр.</sub> – 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<sub>з.пл.</sub> – 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 $Змес = Здн + Дмес$				

