

Оплата труда на предприятии

1. Сущность мотивации труда и ее формы
2. Заработная плата как основная форма мотивации труда
3. Государственное регулирование оплаты труда
4. Организация заработной платы на предприятии
5. Формы и системы тарифной оплаты труда
6. Сущность бестарифной системы оплаты труда
7. Определение стоимости затрат на рабочую силу (стоимости труда)

Понятие мотивации труда

- ***Мотивация труда - это стимулирование работника или группы работников к деятельности по достижению целей предприятия через удовлетворение их собственных потребностей.***

Основные рычаги мотивации труда

МОТИВ

- Внутренняя побудительная сила: желание, установка, ориентация

СТИМУЛ

- Заинтересованность работника в результатах своего труда, стимулами могут быть любые блага, удовлетворяющие значимые потребности человека, если их получение предполагает трудовую деятельность

Виды мотивации

Трудовая мотивация

```
graph TD; A[Трудовая мотивация] --> B[Внутренняя]; A --> C[Внешняя]; C --> D[Административная]; C --> E[Экономическая]; C --> F[Статусная];
```

Внутренняя

Внешняя

Административная

Экономическая

Статусная

Виды мотиваций

- Внутренняя - мотивы порождаются самим человеком
- Внешняя – возникают под влиянием внешнего субъекта- предприятия
- Административная означает выполнение работы по команде или указу, т.е. в результате прямого принуждения с соответствующими санкциями за невыполнение. Она опирается на дисциплину труда, требования трудового договора или контракта.
- Экономическая реализуется через экономические стимулы (з/п, дивиденды и т.п.)
- Статусная – опирается на служебное положение работника

Система мотивации на уровне предприятия должна

гарантировать:

- - занятость всех работников трудом;
- - предоставление равных возможностей для профессионального и служебного роста;
- - согласованность уровня оплаты труда с результатами труда;
- - создание условий безопасности труда;
- - поддержание в коллективе благоприятного психологического климата.

Формы мотивации труда работников предприятия

МАТЕРИАЛЬНЫЕ:

Зарботная плата;
Премияльные выплаты;
Участие в акционерном капитале;
Участие в прибыли;

Дополнительные выплаты

и др.

УСЛОВНО МАТЕРИАЛЬНЫЕ:

Льготное кредитование;

Скидки на продукцию;

Стипендияльные программы;

Обучение на предприятии;

Своеобслуживание и страхование

страхования;

программы жилищного строительства

и др.

и др. связанные с воспитанием и обучением

НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ:

стимулирование свободным временем

или организационное стимулирование

Общественное признание

Две основные концепции определения природы заработной платы:

- а) заработная плата есть цена рабочей силы, соответствующая стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя физические и духовные потребности работника и членов его семьи. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;
- б) заработная плата - это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

Понятие заработной платы (Трудовой Кодекс Республики Казахстан)

- заработная плата - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

«заработная плата» по определению Международной организации труда (МОТ)

- выплаты в денежном и натуральном выражении, выплачиваемые наемным работникам через определенные промежутки времени за отработанное время или выполненную работу, а также компенсации за нерабочее время, например, ежегодный отпуск, другие оплачиваемые отпуска или выходные.

Согласно стандартам МОТ различают четыре основные группы оплаты труда:

1. Прямая заработная плата и жалованье

- основная повременная заработная плата работающих на повременных ставках, стимулирующие доплаты, доплаты за работу в сверхурочное, ночное время и работу в выходные дни, доплаты за опасные и вредные условия труда, районные надбавки

2. Оплата нерабочего времени

- прямая плата работникам за ежегодные отпуска, оплачиваемые государственные праздники и другое нерабочее время, оплата которого допускается работодателем

3. Премии и вознаграждения (подарки)

- сезонные, годовые и разовые премии, дополнительные выплаты к отпуску сверх нормальной оплаты, участие в прибыли. Премии, выплачиваемые на регулярной основе (например, раз в месяц или при выплате заработной платы) в соответствии с трудовым договором и выполненной работой, включаются в оплату за неотработанное время.

4. Натуральные выплаты

- выплаты натурой в виде продуктов (товаров), топлива, бесплатного или субсидируемого жилья

Основные функции заработной платы:

- 1) **МОТИВАЦИОННАЯ ФУНКЦИЯ.** Основана на процессе побуждения человека к определенной деятельности с помощью внутриличностных и внешних факторов: человек осознает свои потребности; выбирает наилучший способ получения определенного вознаграждения; принимает решение о реализации этого способа; осуществляет действия по реализации, т.е. трудится; получает вознаграждение; удовлетворяет свою потребность;
- 2) **ВОСПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ФУНКЦИЯ.** Заработная плата является главным элементом воспроизводства рабочей силы: ее уровень должен обеспечивать длительную трудоспособность работнику, содержание семьи, рост профессионального и культурного образовательного уровня;
- 3) **СТИМУЛИРУЮЩАЯ ФУНКЦИЯ** проявляется в побуждении работника к трудовой активности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда. Этой цели служит установление размера зарплат в зависимости от достигнутых каждым результатов труда. Отрыв оплаты от личных трудовых усилий работников подрывает трудовую основу заработной платы, ведет к ослаблению стимулирующей функции заработной платы, к превращению ее в потребительскую функцию и гасит инициативу и трудовые усилия человека;
- 4) **СТАТУСНАЯ ФУНКЦИЯ** предполагает соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работника. Под «статусом» подразумевается положение человека в той или иной системе социальных отношений и связей. Трудовой статус - это место данного работника по отношению к другим работникам как по вертикали, так и по горизонтали. Отсюда размер вознаграждения за труд является одним из главных показателей этого статуса, а его сопоставление с собственными трудовыми усилиями позволяет судить о справедливости оплаты труда.

Средняя заработная плата

- это средняя величина заработной платы работника той или иной категории, за определенный период времени.

Средняя заработная плата в Казахстане в 2014

Месяц	Средняя заработная плата в Казахстане в 2014
Декабрь	154 577
Ноябрь	119 111
Октябрь	118 884
Сентябрь	118 730
Август	121 763
Июль	125 936
Июнь	124 780
Май	120 479
Апрель	116 927
Март	116 768
Февраль	104 949
Январь	104 654

**Размер средней заработной платы в 2015 году в
Казахстане по кварталам (данные Агентства Республики
Казахстан по статистике), в KZT**

Квартал	Средняя заработная плата в Казахстане в 2015	
2 квартал		124 227
1 квартал		118 638

Средняя заработная плата

- Расчет средней заработной платы ведется путем деления фонда начисленной зарплаты трудящихся на количество отработанных ими часов за фиксированные периоды времени или на среднюю численность работников.

Номинальная заработная плата

- та сумма денег, которую получает работник наемного труда за свой дневной, недельный, месячный труд. По величине номинальной заработной платы можно судить об уровне заработка, но не об уровне потребления и благосостояния человека. Для этого надо знать, какова реальная заработная плата.

Реальная заработная плата

- это та масса жизненных благ и услуг, которые можно приобрести за полученные деньги. Она находится в прямой зависимости от номинальной заработной платы и в обратной - от уровня цен на предметы потребления и услуги.

Минимальная заработная плата

- официально устанавливаемый государством минимальный уровень оплаты труда на предприятиях любой формы собственности в виде наименьшей месячной ставки или почасовой оплаты. Значение минимальной заработной платы не всегда привязано к величине прожиточного минимума. Оно определяется в каждый период времени финансовыми возможностями государства, периодически изменяется.

Размер минимальной заработной платы (в тенге)

С 01.2015	21 364
с 01.01.2014	19 966
с 01.01.2013	18 660
с 01.01.2012	17 439
с 01.01.2011	15 999
с 01.01.2010	14 952
с 01.07.2009	13 717
с 01.01.2009	13 470
с 01.07.2008	12 025
с 01.01.2008	10 515
с 01.01.2007	9 752
с 01.01.2006	9 200
с 01.07.2005	9 200
с 01.01.2005	7 000
с 01.01.2004	6 600
с 01.01.2003	5 000
с 01.01.2002	4 181
с 01.01.2001	3 484
с 01.01.2000	2 680

Государственное регулирование в области оплаты труда включает:

- установление государственных гарантии по оплате труда;
- разработка квалификационных справочников;
- налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда предприятиями, доходов работников предприятия, а также отчислений на их социальные нужды.

В Республике Казахстан государственные гарантии в области оплаты труда работников включают:

- минимальный размер месячной заработной платы
- минимальный размер часовой заработной платы.
- минимальные стандарты оплаты труда (МСОТ).
- (минимальный стандарт оплаты труда определяется из расчета установленного МЗП и повышающих отраслевых коэффициентов, определяемых отраслевым соглашением и утверждаемых Правительством РК).

Пример

- На 2010 год среднемесячный баланс рабочего времени при пятидневке и 40-часовой рабочей неделей составляет 164,67 часа; минимальный размер заработной платы - 14952 тенге. Тогда минимальный размер часовой заработной платы равен: $14952 : 164,67 = 90,8$ тенге;

Повышающие отраслевые коэффициенты

- В соответствии с Постановлением Правительства Республики Казахстан от 9 июня 2008 года № 548 «Об утверждении повышающих отраслевых коэффициентов» для расчета минимального стандарта оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда, утверждены такие коэффициенты:
 -
 - 1) в горно-металлургической отрасли - не менее 1,6;
 -
 - 2) в отрасли машиностроения - от 1,1 до 1,3;
 -
 - 3) в отрасли угольной промышленности - от 1,6 до 2,2;
 -
 - 4) в химической промышленности - 1,5.
 -
 -

оплата за работу в сверхурочное время

- Предусмотрен дифференцированный подход к порядку оплаты сверхурочной работы при повременной и сдельной формах оплаты труда. При сдельной форме оплаты сверхурочная работа компенсируется доплатой в размере не менее *50 процентов* от тарифной ставки (должностного оклада) работника. При повременной же форме такая работа оплачивается не ниже, чем *в полуторном размере*.

Оплата за работу в ночное время

Трудовым кодексом РК установлен минимально допустимый размер повышенной оплаты труда за работу в ночное время, а именно каждый час работы в ночное время оплачивается не ниже, чем в *полуторном* размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника. При проведении коллективных переговоров и заключении коллективного и трудового договоров могут устанавливаться и более высокие размеры оплаты за работу в ночное время

Оплата за работу в праздничные и выходные дни

- Оплата производится в *двойном размере*, исходя из дневной (часовой) ставки, всем работникам за часы, фактически отработанные в праздничный или выходной день.

Пример

- если ночная смена приходится на праздничный день, то оплата производится следующим образом: часы работы в смену, приходящиеся на ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра), оплачиваются в полуторном размере часовой тарифной ставки (оклада). При этом часть рабочей смены, приходящаяся на праздничный день, дополнительно оплачивается в одинарном размере часовой тарифной ставки (оклада).

Ограничение размера удержаний из заработной платы работника.

- Государством гарантируется, что общий размер ежемесячного удержания по решению суда в случаях, предусмотренных законами РК и на основании акта работодателя, не может превышать *50 процентов* причитающейся работнику заработной платы

Нормативные документы

- Квалификационные требования к работникам, присвоение им
- квалификационных разрядов, категорий и сложность определенных видов работ устанавливаются в Республике Казахстан на основе Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (КС), а также тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих и типовых квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций. ЕТКС, КС и типовые квалификационные характеристики как нормативные документы применяются предприятиями независимо от видов экономической деятельности и организационно-правовых форм.

Тарифная система оплаты труда

- В соответствии с Трудовым кодексом РК «тарифная система -разновидность системы оплаты труда, при которой заработная плата работников определяется дифференцированно на основе тарифных ставок (окладов) и тарифных сеток», т.е. это совокупность нормативных элементов, при помощи которых осуществляется дифференциация и регулирование уровня заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от его сложности.

Тарифная система оплаты труда включает
в себя:

- тарифную сетку;
- тарифные ставки (оклады);
- тарифные коэффициенты

Тарифная сетка

- элемент тарифной системы, совокупность тарифных разрядов и соответствующих каждому из них тарифных ставок и тарифных коэффициентов, предусматривающая дифференциацию по признаку сложности выполняемых работ и квалификации работников. При этом тарифный разряд представляет собой уровень сложности работ и показатель квалификационного уровня, необходимого для выполнения данной работы.
- В действующей практике тарификация рабочих, занятых в различных сферах экономической деятельности, осуществляется исходя из восьми разрядов в соответствии с требованиями выпусков ЕТКС. Для служащих тарификация устанавливается организациями самостоятельно на основе КС.

Тарифные ставки

- определяют размер оплаты труда работников соответствующих разрядов в единицу времени (час, день, месяц). Трудовой кодекс РК определяет *тарифную ставку или оклад* как фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени. Тарифные ставки (оклады) устанавливаются на предприятиях в зависимости от сложности, интенсивности, условий труда и его значимости в виде фиксированных величин.

Тарифный коэффициент

- устанавливает отношение тарифной ставки данного разряда к тарифной ставке первого разряда. Иначе говоря, тарифный коэффициент показывает, во сколько раз тарифная ставка каждого данного разряда превышает тарифную ставку первого разряда. При помощи тарифной ставки первого разряда и соответствующих тарифных коэффициентов определяются размеры тарифных ставок остальных разрядов.

Пример

- если тарифная ставка первого разряда составляет 19966 тенге (это минимальный размер заработной платы с 1 января 2014 года), то, зная тарифный коэффициент, скажем, шестого разряда - 1,95, несложно вычислить тарифную ставку шестого разряда, умножив тарифную ставку первого разряда на соответствующий тарифный коэффициент: $19966 \times 1,95 = 38933,7$ тенге

Бестарифная система оплаты труда

- основывается на долевым распределении средств на оплату труда в зависимости от установленных критериев и на принципах оценки профессиональных качеств работников и их вклада в конечный результат.

Для бестарифной системы характерны такие признаки как:

- тесная связь уровня оплаты труда работника с фондом заработной платы, начисляемым по коллективным результатам работы;
- присвоение каждому работнику относительно постоянных коэффициентов, комплексно характеризующих его квалификационный уровень и определяющих его трудовой вклад в общие результаты труда по данным о предыдущей трудовой деятельности работника;
- определение коэффициентов трудового участия (или коэффициентов трудового вклада) каждого работника в текущих результатах деятельности, дополняющих оценку его квалификационного уровня.

Формы и системы заработной платы



При простой повременной системе

- заработок рабочего определяется по формуле
- $ЗП_{пов.} = ТС \times Ф,$
- где $ТС$ - тарифная ставка присвоенного рабочему квалификационного разряда в единицу времени (час., день, месяц), тг;
- $Ф$ – фонд фактически отработанного времени, час, день.
- Для расчета заработной платы используется тарифная ставка разряда рабочего, а не работы, это вызвано тем, что повременная форма оплаты труда, как правило, применяется для тех рабочих, которые выполняют слишком разнородную работу, что создает сложности в установлении ее разряда.

Пример

- Определить сумму заработной платы рабочего, если в месяце по графику 22 смены по 8 час, а рабочий отработал только 18 смен по 8 часов. Часовая тарифная ставка – 700 тг.
- Решение:
- 1. Заработная плата при простой повременной системе оплаты труда определяется по формуле
- $ЗП_{\text{пов.}} = ТС \times \Phi.$
- В расчет берется только фактически отработанное время, а так как установлена часовая тарифная ставка, следовательно, и рабочее время должно исчисляться в часах
- $18 \times 8 = 144$ (часа).
- Заработная плата будет равна
- $ЗП_{\text{пов.}} = 700 \times 144 = 100\ 800$ тг.

При повременно-премиальной системе

- заработная плата определяется по формуле
- $ЗП_{\text{пов-прем.}} = ЗП_{\text{пов.}} + ПР,$
- где $ЗП_{\text{пов.}}$ - тарифная заработная плата, соответствующая заработной плате, определенной по простой повременной системе;
- ПР - сумма премии, установленная за обеспечение определенных количественных и качественных показателей работы.
- Применение повременно-премиальной системы возможно лишь при условии правильного выбора показателей премирования. Показатели премирования разрабатываются с учетом специфики работ или рабочих и должны легко учитываться. К таким показателям могут относиться качество выпускаемой продукции, качество работы. Выбор количественных показателей премирования, на которые непосредственно оказывает влияние рабочий - повременщик, может быть затруднен.

Пример

- Определить заработную плату рабочего-повременщика 4 разряда, часовая тарифная ставка которого составляет 760 тг. Рабочий за месяц отработал 168 часа. Премия составляет 25% тарифного заработка.
- Решение:
- 1. Определим тарифный заработок (Z_T) рабочего-повременщика по формуле
- $Z_T = T_{CT} \times \Phi.$
- $Z_T = 760 \times 168 = 127680$ тг.
- 2. Рассчитаем размер премии, причитающийся рабочему
- $P = 127680 \times 25 : 100 = 31920$ тг.
- 3. Определим общий заработок рабочего-повременщика
- $Z_{пов} = 127680 + 31920 = 159600$ тг.

Простая сдельная система

- Простая (Прямая) сдельная система позволяет установить прямую пропорциональную зависимость заработка работника от его выработки, т.е. количества произведенной продукции, оплата, за которую производится по прямым сдельным расценкам. Такая зависимость отражена в формуле, характеризующей сдельную форму оплаты труда
- $ЗП_{сд} = R \times O$,
- где R – расценка (штучная сдельная) за единицу объема работ, тг.;
- O – объем выполненной работы в установленных измерителях.
- Штучная сдельная расценка устанавливается по формуле
- $R = TC \times H_{вр}$
- $R = TC / H_{выр}$,
- где TC – часовая тарифная ставка;
- $H_{вр}$ – норма времени;
- $H_{выр}$ – норма выработки.
- Поскольку при сдельной форме оплаты труда должен оплачиваться результат труда, то в расчете используется тарифная ставка исходя из разряда работ, который может быть установлен вследствие четкой регламентации содержания выполняемых операций и их элементов.
- Прямой сдельный заработок является базой для расчета заработков по другим системам сдельной формы. Данная система проста для расчетов и доступна для понимания, но область ее распространения всегда была незначительной, так как она недостаточно заинтересовывает рабочих в повышении качества продукции, экономии материальных ресурсов и в высоких производственных показателях.

Пример

- Рабочий-сдельщик IV разряда (ТС – 540 тг.) изготовил за месяц (22 смены по 8 часов) – 770 деталей при $H_{вр}$. На одну деталь 15 мин. Работа тарифицируется по V разряду (ТС – 680 тг.). Определить процент выполнения нормы ($P_{в.н.}$), сдельную заработную плату и удельный вес тарифа в сдельной зарплате.
- Решение:
- 1. Заработная плата прямая сдельная определяется
- $ЗП_{сд} = R \times O$.
- Согласно условию задачи расценка неизвестна, поэтому ее необходимо рассчитать, при этом надо учесть, во-первых, что при сдельной форме оплаты труда расценка определяется исходя из тарифной ставки разряда работ, во-вторых, что по условию задачи тарифная ставка – часовая, следовательно, и норму времени необходимо выразить в часах
- $R = ТС \times H_{вр}$
- $R = 680 \times 15/60 = 170$ тг,
- тогда
- $ЗП_{сд} = 170 \times 770 = 130900$ тг.
- 2. Определяем процент выполнения норм
- $P_{в.н.} = T/\Phi \times 100\%$; $T = H_{вр} \times O$;
- $T = 15 \times 770/60 = 192,5$ нормо-часа; $\Phi = 22 \times 8 = 176$ час.
- $P_{в.н.} = 192,5 \times 100\%/176 = 109,4\%$.
- 3. Определяет заработную плату по тарифу
- $ЗП_{тар} = ТС_{рабочего} \times \Phi$
- $540 \times 176 = 95040$ тг.
- 4. Определяем удельный вес тарифной заработной платы в сдельной заработной плате
- $Уд. \text{ вес} = ЗП_{тар}/ЗП_{сд} \times 100\%$
- $95040/130900 = 72,6\%$.

Сдельно-премиальная система оплаты труда

- Наибольшее распространение имеет сдельно-премиальная система заработной платы, позволяющая в большей степени реализовать стимулирующую функцию, поскольку кроме прямого сдельного заработка предусматривает премию за выполнение установленных показателей премирования. Показатели могут быть количественными и качественными, например, рост производительности труда, экономия материальных ресурсов, улучшение качества продукции и др.
- Величина заработной платы при использовании сдельно-премиальной системы определяется по формуле
- $ЗП_{\text{сд.-прем}} = ЗП_{\text{сд}} + П.$
- Премия
- $П = ЗП_{\text{сд}} \times (П_{\%} + П'_{\%} \times П''_{\%})/100,$
- где $П_{\%}$ – процент премии за выполнение показателя премирования;
- $П'_{\%}$ – процент премии за перевыполнение показателя премирования;
- $П''_{\%}$ – процент перевыполнения показателя премирования.

Пример

- Определить месячную заработную плату по сдельно-премиальной системе оплаты труда, если $H_{вр} = 1,2$ нормо.-час., $ТС = 6,8$ тг., изготовлено и сдано 160 деталей, отработано 176 часов. Премия выплачивается за 100% выполнения научно обоснованных норм в размере 10%, за каждый процент перевыполнения норм – 1,5% сдельной заработной платы.
- Решение:
- 1. Для определения сдельной заработной платы необходимо знать расценку и объем выполненной работы за месяц, так как расценка неизвестна, первоначально определяем ее по формуле
- $R = ТС \times H_{вр}$;
- $R = 680 \times 1,2 = 816$ (тг).
- 2. Определяем прямой сдельный заработок
- $ЗП_{сд} = R \times O$;
- $ЗП_{сд.} = 816 \times 160 = 130560$ (тг).
- 3. Определяем процент выполнения научно обоснованных норм
- $П_{в. н.} = T/\Phi \times 100\%$; $T = H_{вр} \times O$;
- $T = 1,2 \times 60 = 192$ нормо-часа.;
- $П_{в. н.} = 192/176 \times 100\% = 109,1\%$; т. е.
- научно обоснованные нормы выполнены и перевыполнены на 9,1%.
- 4. Определяем общий процент премии
- $П_{\%} = (П_{\%} + П'_{\%} \times П''_{\%})$;
- $П_{\%} = 10 + 1,5 \times 9,1 = 23,65\%$.
- 5. Определяем величину премии в тг
- $130560 \times 23,65/100\% = 30877$ (тг.).
- 6. Определяем общую сумму заработной платы
- $130560 + 30877 = 161437$ (тг).

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда

- При сдельно-прогрессивной системе оплаты труда выработка рабочего в пределах установленной исходной нормы (базы) оплачивается по прямым (неизменным) сдельным расценкам. Выработка, полученная сверх исходной нормы, оплачивается по повышенным сдельным расценкам.
- Размер увеличения сдельных расценок в зависимости от степени перевыполнения исходной базы определяется в каждом конкретном случае специальной шкалой, имеющей, как правило, одну или две ступени. По каждой ступени шкалы определяется интервал перевыполнения норм сверх исходной базы и коэффициент увеличения сдельной расценки, например, первая ступень: выполнение нормы выработки от 100 до 103% – коэффициент увеличения расценки равен 0,5, вторая ступень: выполнение нормы выработки свыше 103,1% – коэффициент увеличения расценки равен 1,0.
- Для расчета заработков рабочих применяется следующая зависимость
- $$З_{псдпрогр} = З_{псд} + (З_{псд} * (П_{ф} - П_{исх}) / П_{ф} * K_p)$$
- где $З_{псд-прогр}$ – общий заработок рабочего по сдельно-прогрессивной оплате, тг;
- $З_{псд}$ – заработок рабочего по основным (прямым) сдельным расценкам, тг.;
- $П_{ф}$ – фактический процент выполнения норм выработки, %;
- $П_{ис}$ – исходная база, выраженная в процентах выполнения норм выработки, %;
- K_p – коэффициент увеличения расценки.
- Хотя сдельно-прогрессивная система заинтересовывает рабочих в увеличении объема выполненной работы, область ее применения незначительна. Это объясняется недостатками, присущими данной системе: сложностью в расчетах; опасностью того, что темпы роста заработной платы будут опережать темпы роста выработки; повышением интенсивности работы до уровней, при которых здоровью работника будет причинен ущерб.

Пример

- Труд рабочего оплачивается по сдельно-прогрессивной системе, исходная база для начисления прогрессивных доплат 108% выполнения норм выработки ($N_{\text{выр}}$). Расценка за продукцию, произведенную сверх исходной нормы, увеличивается на 50%. Рассчитать общую сумму заработной платы рабочего, если часовая тарифная ставка, соответствующая разряду работ, равна 750 тг., за 22 рабочих дня по 8 часов рабочий выполнил работы объемом 203,3 нормо-часа.
- Решение:
 1. Определяем фактический процент выполнения нормы выработки
 - $P_{\text{в.н}} = T/\Phi \times 100\%$;
 - $203,3/(22 \times 8) \times 100\% = 115,5\%$.
 2. Определяем сумму прямой сдельной заработной платы
 - $ЗП_{\text{сд}} = R \times O = TC \times N_{\text{вр.}} \times O = TC \times T$
 - $ЗП_{\text{сд}} = 750 \times 203,3 = 152\,475$ тг.
 3. Определяем сумму прогрессивных доплат ($D_{\text{прог.}}$)
 - $152\,475 \times (115,5 - 108) / 108 = 4950$
- Общая сумма заработной платы составит
 - $1524750 + 4950 = 157\,425$ тг.

Косвенная сдельная система оплаты труда

- При косвенной системе оплаты труда заработок рабочего находится в прямой зависимости от выработки тех рабочих, которых он непосредственно обслуживает. Косвенная сдельная система применяется для установления заработка вспомогательным рабочим, занятым обслуживанием основных рабочих. Она повышает их материальную заинтересованность в улучшении обслуживания рабочих мест, машин, агрегатов.
- Для определения заработка вспомогательных рабочих, труд которых оплачивается по косвенной системе, используются следующие методы.
- **Первый метод**
- Оплата труда рабочих производится по косвенной сдельной расценке, которая определяется отдельно по каждому объекту обслуживания (рабочему месту), поскольку основные рабочие, обслуживаемые вспомогательными рабочими, могут иметь различные производственные задания. Для определения сдельной расценки по каждому рабочему месту тарифная ставка ($ТС_{\text{всп. раб}}$) сначала делится на количество обслуживаемых рабочих мест (n), а затем полученная часть тарифной ставки делится на норму выработки ($H_{\text{ос. раб}}$), установленную для каждого обслуживаемого рабочего места, таким образом расценка определяется по следующей формуле
- $R_{\text{кос}} = \frac{ТС_{\text{всп. раб}}}{n * H_{\text{ос. раб}}}$
- где $ТС_{\text{всп. раб}}$ – часовая тарифная ставка вспомогательных рабочих, тг.;
- $H_{\text{ос. раб}}$ – норма выработки основного рабочего;
- n – число обслуживаемых основных рабочих.
- Зарплатка рабочего будет исчисляться по формуле
- $ЗП_{\text{кос}} = R_{\text{кос}} * O_{\text{осн. раб.}}$
- где $R_{\text{кос}}$ – косвенная сдельная расценка;
- $O_{\text{осн. раб}}$ – фактически выполненный объем работ обслуживаемыми рабочими.

Второй метод определения косвенной зп

- Определение заработка вторым методом осуществляется исходя из тарифной заработной платы вспомогательного рабочего и процента выполнения норм выработки обслуживаемыми основными рабочими по следующей формуле
- $ЗП_{\text{кос}} = ЗП_{\text{тар.}} \times НВ_{\text{осн.раб}} / 100\%$,
- где $ЗП_{\text{тар}}$ – тарифная заработная плата вспомогательных рабочих, тг.;
- $НВ_{\text{осн.раб}}$ – процент выполнения норм выработки обслуживаемыми основными рабочими, %.
-

Пример

- Определить заработную плату транспортного рабочего, труд которого оплачивается по косвенно-сдельной системе оплаты труда в зависимости от среднего процента выполнения норм выработки обслуживаемыми рабочими, если его тарифная ставка равна 600 тг., отработанное им время за месяц составляет 184 часа. Обслуживаемые рабочие выполнили объем работ 5033,6 нормо-часа и отработали 4576 часа.
- Решение:
- $ЗП_{\text{кос}} = ЗП_{\text{тар}} \times НВ_{\text{осн.раб}} / 100\%$.
- 1. Определяем повременную (тарифную) заработную плату транспортного рабочего
- $ЗП_{\text{пов}} = ТС \times \Phi$;
- $ЗП_{\text{пов}} = 600 \times 184 = 110400$ (тг.).
- 2. Определяем процент выполнения нормы выработки обслуживаемыми рабочими
- $П_{\text{в}} = Т / \Phi \times 100\%$;
- $П_{\text{в.н}} = 5033,6 / 4576 \times 100\% = 110\%$.
- 3. Общий заработок транспортного рабочего составит
- $110400 \times 110 / 100 = 121\,440$ (тг).

Аккордная сдельная система оплаты труда

- Аккордная сдельная система оплаты труда вводится для отдельных групп рабочих в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении производительности труда и сокращении сроков выполнения работы. При применении данной системы рабочим устанавливается объем работ, срок их выполнения и фонд оплаты труда на весь объем работ. Размер аккордной оплаты определяется на основе действующих норм времени (выработки) и расценок. Ежемесячно до окончания работы рабочим выплачивается аванс, а окончательный расчет совершается после сдачи объекта (выполнения установленного объема работ). За сокращение сроков выполнения аккордного задания при его качественном выполнении рабочим выплачивается премия.
- В настоящее время использование этой системы проблематично, поскольку в условиях инфляции трудно установить фонд оплаты труда на объем работ, выполнение которого требует длительного времени.
- Коллективная (бригадная) система оплаты труда Коллективная сдельная система оплаты труда представляет собой такую систему заработной платы, при которой заработок рабочим начисляется по результатам работы всего коллектива (бригады) рабочих.
- Применение коллективной (бригадной) системы оплаты труда наиболее эффективно, когда необходимы одновременные совместные усилия групп рабочих для выполнения производственного задания, которое стимулируется начислением заработной платы на основе единого наряда по конечным результатам работы бригады или по количеству изготовленных планово-учетных единиц продукции, закрепленной за бригадой. Если оплата труда ведется по сдельно-премиальной системе, то для начисления заработной платы рассчитывается комплексная сдельная расценка на одну планово-учетную единицу, при этом используется один из следующих методов ее расчета.
- Первый метод Коллективная сдельная расценка определяется как сумма расценок по работам, тарифицируемым разными разрядами
- $R_{\text{ком}} = \sum R_i = \sum (TC_i \times T_i)$,
- где $R_{\text{ком}}$ – комплексная, или бригадная, расценка на единицу конечной продукции, тг.;
- R_i – расценка на отдельные виды работ, тарифицируемые разными разрядами;
- TC_i – часовые тарифные ставки, соответствующие разрядам выполняемых работ, тг.;
- T_i – трудоемкость работ по каждому разряду.
- Общий заработок определяется как произведение комплексной сдельной расценки на объем выполненной бригадой работы в планово-учетных единицах
- $ZП_{\text{кол}} = R_{\text{кол.}} \times O_{\text{бр.}}$
- Этот метод используется, если бригада выполняет сборочные, монтажные или ремонтные работы.

Второй метод

- При обслуживании агрегата группой рабочих, имеющих разную расстановочную квалификацию, комплексная сдельная расценка определяется по формуле
- $R_{\text{ком}} = \sum (TC_i) / N_{\text{выр}}$,
- где $\sum TC_i$ – сумма тарифных ставок всех членов бригады,
- $N_{\text{выр}}$ – норма выработки на агрегат за тот же период, за который учитывается ТС.
- При бригадной организации труда возможно применение и индивидуальных расценок, которые определяются для каждого члена бригады по следующей формуле
- $R_i = TC_i / N_{\text{выр бр.}}$,
- где R_i – индивидуальная сдельная расценка члена бригады за единицу продукции, тг.
- TC_i – тарифная ставка отдельного члена бригады, тг.;
- $N_{\text{выр бр}}$ – бригадная норма выработки в принятых единицах измерения.
- Заработная плата рабочего определяется путем умножения его индивидуальной сдельной расценки на фактическую выработку бригады в целом за расчетный период.

Пример

- Бригада в составе 4 человек обслуживает агрегат. За месяц ею выпущено 10 тыс. тонн продукции. Сменная норма выработки, установленная для всей бригады, – 400 т, продолжительность смены 8 часов. Бригадир имеет часовую тарифную ставку 640 тг., остальные рабочие соответственно 560 тг., 480 тг., 430 тг. Определить сдельную расценку и сдельный заработок каждого рабочего.
- Решение:
- 1. Определяем сдельную расценку за 1т. продукции для каждого рабочего
- $640 \times 8/400 = 12,8$ (тг.)
- $560 \times 8/400 = 11,2$ (тг.)
- $480 \times 8/400 = 9,6$ (тг.)
- $430 \times 8/400 = 8,6$ (тг.).
- 2. Заработная плата каждого рабочего будет равна
- $12,8 \times 10000 = 128000$ (тг.)
- $11,2 \times 10000 = 112000$ (тг.)
- $9,6 \times 10000 = 96000$ (тг.)
- $8,6 \times 10000 = 86000$ (тг.).
- При начислении бригаде сдельной заработной платы по коллективным сдельным расценкам ее распределение между членами бригады может осуществляться несколькими методами.
- **Традиционный метод** - по отработанному времени и квалификации (тарифной ставке, соответствующей разряду рабочего).

Системы заработной платы: условия, преимущества и недостатки их применения

Система	Условия	Преимущества	Недостатки
1	2	3	4
1. Повременная оплата	Используется там, где трудно измерить и контролировать качество/количество труда или где производительность далека от критической.	Проста, легко реализуется и легко начисляется, обеспечивает хорошие отношения с работниками	Плохо стимулирует, терпима к плохим производственным результатам
2. Сдельная оплата	Используется для специфических видов работ, когда высоко значение денежного вознаграждения	Вознаграждение непосредственно связано с результатами	Источник конфликтов и недовольств, если не гарантирует минимального дохода

Определение стоимости затрат на рабочую силу

- Согласно определению МОТ:
«Стоимость затрат на рабочую силу - это расходы работодателя (предприятия), связанные с содержанием и использованием рабочей силы».

10 групп затрат предприятия на рабочую силу

- оплата за отработанное время (прямая заработная плата);
- оплата за неотработанное (нерабочее) время;
- единовременные премии и вознаграждения (выплаты);
- натуральные выплаты, включаемые в оплату труда;
- расходы по обеспечению работников жильем;
- расходы на социальную защиту работников;
- расходы на профессиональное обучение;
- расходы на культурно-бытовое обслуживание;
- расходы, не отнесенные к ранее приведенным классификационным группам;
- Налоги, связанные с использованием рабочей силы