

**Южно-Казахстанская
Государственная Академия
Кафедра ОУФД**

СРС

**Виды заработной платы, расчет
заработной платы**

Подготовила: Эрметова С
414 ФР

Проверила: Умурзахова Г.Ж



- **План:**
- **Заработная плата**
- **Виды зарплаты**
- **Факторы, влияющие на величину ставки заработной платы**
- **Функции зарплаты**
- **Принципы формирования системы оплаты труда**
- **Системы зарплаты**
- **Список литературы**



Заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.



Заработная плата (разг. зарплата) — денежная компенсация (об ином виде компенсаций практически неизвестно), которую работник получает в обмен за свой труд

Виды зарплаты:



• **Номинальная** – заработная плата, которую должен получать работник за работу;



• **Реальная** – номинальная заработная плата за вычетом налогов и взносов;

• **Минимальная** – социальная норма отплаты труда, представляющая нижнюю границу стоимости неквалифицированной рабочей силы в месяц.



Факторы, влияющие на величину ставки заработной платы



- Изменение спроса и предложения на рынке товаров и услуг, при производстве которых используется данный труд.
- Полезность ресурса труда для предпринимателя.
- Эластичность спроса на труд по цене.
- Взаимозаменяемость ресурсов.
- Изменение цен на потребительские товары и услуги.



Нерыночные факторы, оказывающие влияние на уровень оплаты труда

- Меры государственного регулирования заработной платы.
- Соотношение сил между профсоюзами и работодателями.
- Механизм договорного регулирования на всех уровнях заключения трудовых отношений.
- Количественные результаты деятельности предприятия и личный трудовой вклад работника.

Функции заработной платы



- **Воспроизводственная функция;**
- **Стимулирующая функция;**
- **Измерительно-распределительная функция;**
- **Ресурсно-разделительная функция;**
- **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.

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.

Системы оплаты труда

Индивидуальные

Сдельные

Повременные

Простая

Простая

Премияльная

Премияльная

Прогрессивная

Окладная

Косвенная

Контрактная

Урочная

Урочная

Коллективные

Бригадная

Аккордная

Подрядная

По центрам
ответственности

По центрам
рентабельности

По центрам
возникновения
затрат

Тарифная

Бестарифная

Системы заработной платы

Сдельная



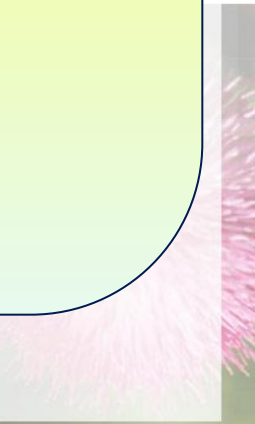
Повременная



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).*




Сдельная оплата труда




- Оплата производится в соответствии с количеством и качеством произведенной продукции*
- Применяется, когда есть возможность точно определить норму времени и норму выработки (нормирование труда)*
- Используется для стимулирования роста выработки продукции*





Сдельный заработок:

$$Z_c = P_c \times V,$$



**P_c – сдельная расценка за единицу
изготовленной продукции, руб.**

**V – количество (объем) изготовленной
продукции за расчетный период
(месяц, день)**



Сдельная оплата

- Прямая сдельная
- Сдельно-премиальная
- Сдельно-прогрессивная
- аккордная



Повременная зарплата



grafamania.net

- Оплата производится в соответствии с количеством рабочего времени и качеством продукции

Применяется, когда невозможно или затруднительно точно нормировать труд, определить нормы времени

Используется, где особое значение имеет высокое качество продукции



- Повременная зарплата
- ***Простая повременная***
- ***Повременно-премиальная***




Простая повременная

Заработок зависит от количества отработанного времени (часы, дни, месяцы) и тарифной ставки



Недостаток: стимулирует только увеличение качества выпускаемой продукции, но не стимулирует увеличение количества продукции, а также экономию сырья, материалов, топлива, энергии




**Заработок повременщика – простая
повременная система оплаты (Зпов):**

$$Z_{пов} = R_{пов} \times T_{ф}$$




**$R_{пов}$ – расценка за установленное время
работы, руб.;**


**$T_{ф}$ – фактическое время работы за
расчетный период, ч.**



- *Повременно-премиальная система оплаты труда с нормированным заданием*



используется, когда функции рабочих четко регламентированы и может быть рассчитана норма времени по каждой операции.



Список литературы:



- **Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Яковлев Р.А. Экономика труда. М.: Финстат-информ, 1999.**
- **Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. М.: ЮНИТИ, 1999.**
- **Капустин Е.И. Качество труда и заработная плата. М.: Мысль, 1964.**
- **Албегова И.М., Емцов Р.Г., Холопов А.В. Перестройка социальной сферы // Государственная экономическая политика: опыт перехода к рынку / Под ред. А.В. Сидоровича. М.: Дело и сервис, 1998.**
- **Жуков А.Л. Рыночный механизм регулирования заработной платы. М.: Академия труда и социальных отношений, 1996.**
- **Антосенков Е.Г., Кокин Ю.П. Реформа заработной платы - ожидания и реальность // Экономист. 1997. № 4.**

