**ТЕМА 7: «Организация оплаты труда»**

**Содержание учебного материала:** *Понятие заработной платы. Факторы, определяющие уровень заработной платы на предприятии. Принципы организации оплаты труда на предприятии. Этапы организации оплаты труда на предприятии. Нормирование труда на предприятии. Основные виды норм затрат живого труда.*

*Понятие заработной платы. Факторы, определяющие уровень заработной платы на предприятии. Принципы организации оплаты труда на предприятии. Этапы организации оплаты труда на предприятии. Тарифная система и ее элементы. Формы и системы заработной платы. Бестарифные варианты оплаты труда. Планирование фонда заработной платы на предприятии.*

В экономической теории существует две основных концепции определения природы заработной платы:

а) заработная плата есть цена труда. 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.

**Организация заработной платы** – это порядок установления и выплаты работникам номинальной заработной платы.

**Факторы, определяющие уровень заработной платы**

На уровень заработной платы оказывают влияние различные факторы, которые можно разделить на: 1. **внешние**, к которым относятся:

* изменения спроса и предложения труда;
* законодательная политика государства;
* изменение налоговой политики;
* значение отрасли.

2. **внутренние**, которые охватывают:

* уровень квалификации работника;
* условия труда;
* интенсивность труда;
* финансовые положения предприятия, его рентабельность.

**Принципы организации заработной платы**

* Равная оплата за равный труд;
* Дифференциация заработной платы в зависимости от количества и качества труда;
* Обоснованность оплаты;
* Обеспечение материальной заинтересованности в высоких конечных результатах;
* Опережающие темпы роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы;
* Самостоятельность предприятий в определении конкретной заработной платы, кроме минимального уровня оплаты труда, который устанавливает государство;
* Простота и наглядность систем оплаты груда.

**Этапы организации оплаты труда на предприятии.**

Существует 5 этапов организации заработной платы:

1. Установление обоснованных норм времени, обслуживания, численности.
2. Определить выбор тарифной или бестарифной системы оплаты труда.
3. Определить формы и системы оплаты труда для каждой категории работников.
4. Разработать систему премирования работников.
5. Рассчитать фонд заработной платы предприятия.

**Нормирование труда**

**Задание №1.** Вставить недостающий термин в определение нормирования труда (минимально или максимально).

Нормирование труда – процесс установления максимально возможного времени на изготовление единицы продукции или минимально возможного объема производства в единицу времени.

На основе нормативных затрат живого труда на предприятиях определяют задания по использованию мощностей цехов и предприятия в целом; задания по объему производства для отдельных рабочих мест (индивидуальных и коллективных); устанавливают численность рабочей силы, се профессионально-квалификационный состав; рассчитывают фонд оплаты труда, его структуру и заработную плату каждого работника, поскольку вознаграждение работника за его труд строится с учетом количества и качества затраченного труда на единицу продукции (работ), либо объема выработанной продукции в единицу соответствующего времени, либо нормы нагрузки на работника.

***Основные виды норм живого труда***

**Норма времени (Н вр)** — это необходимые затраты времени одного работника или бригады (звена) на выполнение единицы работы (продукции). Она измеряется в человеко-минутах (человеко-часах).

**Норма выработки** (Н выр)— это количество единиц продукции, которое должно быть изготовлено одним или несколькими работниками за данный отрезок времени (час, смену).

**Норма обслуживания (Н обсл)** — это необходимое количество объектов (рабочих мест, единиц производственной площади и других производственных станков), закрепленных для обслуживания за одним или несколькими работниками в единицу времени.

**Тарифная система и ее элементы.**

**Тарифная система**– совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий в зависимости:

* от сложности выполняемой работы;
* условий труда (в том числе отклоняющихся от нормальных);
* природно-климатических условий, в которых выполняется работа;
* интенсивности труда (совмещение профессий, руководство бригадой и т.п.);
* характера труда.

Основными формами тарифной системы оплаты труда являются повременная и сдельная.

**Элементы тарифной системы:**

- тарифно-квалификационный справочник;

- тарифная сетка;

- тарифная ставка;

- районный коэффициент.

**Бестарифная система оплаты** представляет собой зависимость заработной платы работников от конкретных результатов труда.

По данной системе зарплата всех работников от руководителя до рабочего представляет собой долю работника в фонде оплаты труда (ФОТ) в зависимости от различных критериев.

При этом производится ранжирование подразделений и каждого работника исходя из его квалификации и эффективности работы. Величина заработной платы каждого работника зависит:

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

**Формы заработной платы**:

* Повременная форма оплаты труда
* Сдельная форма оплаты труда

**Повременная заработная плата** — определяется на основании тарифных ставок (окладов) и фонда отработанного рабочего времени.

**Тарифная ставка** – плата за единицу времени.

|  |
| --- |
| Нужно взять тарифную ставку первого разряда и умножить на тарифный коофициент соответствующего разряда.  Mcn = mc1 \* Ктn |

**Сдельная заработная плата** — начисляется рабочим сдельщикам в зависимости от сдельных расценок на единицу выпущенной продукции и от количества произведённого объема продукции.

**Расценка сдельная** – плата за единицу продукции.

|  |
| --- |
| Способы расчета сдельной расценки  ЗПсд = Сд / Q \* Rsd  R – расценка сдельная; Q – объем; Сд  ЗП = Т \* mcn/чmc |

**Системы заработной платы:**

|  |  |
| --- | --- |
| Системы ЗП | Формулы расчета |
| **Сдельной формы оплаты труда** |  |
| Прямая сдельная заработная плата | 1. ЗПсд = Qф \* Rsd  2. ЗПсдпрем = Qф \* Rsd \* Кпремия |
| Сдельно премиальная зарплата | ЗПпрем = Qф \* Rsd \* Кпремия  ЗПпрем = Qф \* Rsd + премия |
| Сдельно-прогрессивная зарплата | ЗПпрог = (Q \* Rsd) + (Q\* \* Rsd\*)  Q\*, Rsd\* - переработка |
| Сдельно-косвенная заработная плата | ЗП сд кос = Qфосн \* Rsdк |
| **Аккордная заработная плата**— начисляется за выполнение особо важной работы в сжатые сроки. Заработная плата по этой системе существенно выше, часто применяется в строительстве. | |
| **Повременной формы оплаты труда** | |
| Простая повременная зарплата | ЗП = T \* mcn |
| Повременно-премиальная заработная плата | ЗП = T \* mcn \* Кпремия  ЗП = T \* mcn + премия |

**Условия применения сдельной и повременной ЗП**

|  |  |
| --- | --- |
| Сдельная заработная плата применяется | Повременная заработная плата применяется |
| * Труд поддается нормированию; * Необходимо стимулировать количественных показателей труда; * Работник может повлиять на рост объемов производства | * Труд нормированию не поддается; * Необходимо стимулировать качественные показатели труда; * Работник не может повлиять на рост объемов производства. |

• **Коллективная заработная плата** — начисляется коллективу работников (бригаде) и затем распределяется между конкретными работниками в зависимости от коэффициента трудового участия (КТУ).

• **Контрактная заработная плата** — устанавливается в трудовом контракте, заключенном между работником и нанимателем, включает в себя различные доплаты, надбавки и премии.

**Задание№1**. Определить повременно-премиальную заработную плату работника 4 разряда за месяц, если чтс 1 разряда 135 руб. Тарифный коэффициент 4 разряда 1,25. Продолжительность смены 8 час. Количество отработанных рабочих смен в месяц 22. Доплаты за вредность (вредные условия труда) 10%. Премии за выполнение плана 15%.

|  |
| --- |
| Чмс = 135руб/час  Ктч = 1,25  Tсм = 8 час  Д = 10 %  П = 15%  ЗП пов.пр - ?  ЗП пов.пр = Т \* чтс + прем  Т = 8 \* 22 = 176 час/месяц  Чтс = чтс \* Кт = 135 \* 1,25 = 168,75 руб/час  Чтс – часовая тарифная ставка  168,75 \* 8 \* 22 = 29700 руб/мес  Д = 29700 \* 1,1 = доплата  29700 + 2970) \* 0,15 = 4900,5 премия  29700+2970+4900,5 = 37570,5 |

**Задание№2.** Рассчитать сдельно-премиальную заработную плату работника 5 разряда за месяц, если чтс работника 1 разряда 150 руб. Тарифный коэффициент 5 разряда 1,35. Норма выработки составляет 0,5 изд. в час. Продолжительность каждой смены 8 час, за месяц работник отработал 23 смены. Фактическое количество произведенной продукции в месяц 120 изд. Премия за выполнение плана 10%, за перевыполнение 15%.

|  |
| --- |
| **150 \* 1,35 = 202,5 руб/час**  **4 изд/смена**  **23 \* 4 = 92 изд/месяц план**  **405 руб/изделие**  **48600 сдельная зп**  **405\*120 = 48600**  **48600 \* 0,1**  **48600 \* 0,15**  **48600 + 4860 + 7290 = 60750** |

**Задание №3**. Начислить сдельно-прогрессивную ЗП, если фактический объем производимой продукции работника составил 140 изд. в месяц. Количество отработанных смен в месяц 24. Время смены 8 час. Норма времени на 1 изделие 1,5 часа. Чтс работника 250 руб. Расценка сдельная повышенная на 25% выше простой.

|  |
| --- |
| 8 \* 24 \* 1,5 = 128 изд/месяц  250\*1,5 = 375 руб/изд  (128 \* 375) + (12 \* 375\*1,25) = 53 625 руб |

**Задание№4.** За месяц основной рабочий произвел 350 изделий, что составляет 100% плана. Продолжительность смены 8 часов. Вспомогательный рабочий за месяц отработал 20 дней. Его часовая тарифная ставка 245 руб. Определить сдельно-косвенную заработную плату рабочего за месяц.

|  |
| --- |
|  |

**Доплаты, надбавки и премии**

**Доплаты –** дополнительные выплаты, которые носят гарантированный трудовым законодательством характер и выполняют компенсационные функции.

* **доплаты за отклонение от нормальных условий труда** – за работу в выходные и праздничные дни, за сверхурочную работу, за многосменный режим работы.
* **доплаты за особый характер выполняемой работы** – за работу с тяжелыми и вредными условиями труда, за высокую интенсивность труда, за совмещение профессий, за увеличенный объем работы, за расширение зон обслуживания, за работу в ночное время, за разъездной характер работы, за работу вахтовым методом.

**Надбавки –** дополнительные выплаты, которые носят факультативный характер (как правило, устанавливаются коллективным договором организации) и выполняют стимулирующую функцию.

* за высокое профессиональное мастерство,
* за высокую квалификацию,
* за выполнение особо важных работ,
* за высокие достижения в труде,
* персональные надбавки.

**Премия (от лат. praemium – награда)** в широком смысле – это денежное или иное материальное поощрение в награду за успехи в какой-либо деятельности.

В организации оплаты труда премия – элемент заработной платы, призванный стимулировать работников к улучшению количественных и качественных показателей работы. Целью премирования является повышение эффективности организации посредством стимулирования трудовой активности работников.

**Планирование фонда оплаты труда**

**Фонд оплаты труда (ФОТ)** — это все расходы на заработную плату персонала, в том числе премии, надбавки, компенсации из любого источника финансирования.

Состав ФОТ:

**Оплата за отработанное время** (ЗП по сдельным расценкам и тарифным ставкам, регулярные премии за производственные показатели, доплаты и надбавки за трудовые показатели).

**Оплата за неотработанное время** (оплата периода выполнения общественных обязанностей, оплата отпусков, льготные часы подростков, оплата простоев не по вине работника).

**Единовременные поощрительные выплаты** (материальная помощь, единовременные премии).

**Выплаты социального характера** (оплата путевок, стоимости проезда, выплаты на питание, жилье, топливо и т.д.).

**Алгоритм расчета ФОТ.**

1. Определяется прямой (тарифный) ФОТ;

2. Рассчитывается величина доплат и надбавок (от тарифного ФОТ);

3. Находится величина премий (от тарифного фонда с учетом надбавок и доплат);

4. Устанавливается основной ФОТ (сумма тарифного, доплат, надбавок и премий);

5. Определяется дополнительный фонд оплаты труда (от основного ФОТ);

6. Рассчитывается общий ФОТ (сумма основного и дополнительного);

7. Находится величина страховых взносов;

**Задание № 5**. Установите плановый ФОТ за год с учетом страховых взносов, если среднесписочная численность персонала составит: 1 кв. 15 чел., 2 кв. 17 чел., 3 кв. 20 чел. 4 кв. 20 чел. Средняя заработная плата одного работника 40 тыс. руб.

|  |
| --- |
| ФОТгод = Чгод \* ЗПемс \*12мес\*1,3 = 11.232 тыс.руб/год  Чгод = 15+17+20+20/4кв = 18 чел |

**Задание№6**. Определите ФОТ за месяц с учетом страховых взносов, если плановый выпуск продукции за этот период 300 изд. Укрупненная сдельная расценка на одно изделие 905 руб. надбавки и доплаты 10%, величина премий 15%, дополнительная заработная плата 40%.

|  |
| --- |
| ФОТмес = Qизд \* Нзп = 300 изд\*(905\*1,1\*1,15\*1,4) \* 1,3 = 625.074,45 руб/мес |