**Понятие. Элементы системы заработной платы**

Заработная плата – выраженная в денежной форме часть дохода, который распределяется между работниками в соответствии с количеством и качеством вложенного труда

Элементы системы организации заработной платы:

- минимальный размер оплаты труда

- нормирование труда

- тарифная система

- формы и системы заработной платы

- система надбавок и доплат

МРОТ:

В соответствии с законодательством месячная оплата труда работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда

МРОТ зависит от *медианной зарплаты* и *прожиточного минимума*

Медианная зарплата – величина, которая делит всех работающих на две равные части: у половины работников зарплата выше данной суммы, а у другой половины – ниже.

Прожиточный минимум – сумма дохода для обеспечения базовых потребностей человека

МРОТ на 2024 определяется:

МРОТ 2024 = (ПМ 2024 / ПМ 2023 + 3%) \* МРОТ 2023 + 10%

ПМ – Прожиточный минимум

МРОТ на 2024 год составляет 19742 рубля

**Нормирование труда**

Сущность нормирования заключается в том, что оно показывает какое количество продукции (работ, услуг) – норма выработки должно быть произведено в единицу времени. Или сколько времени должно быть затрачено на единицу продукции (норма времени)

**Тарифная система**

Включает элементы:

1) Тарифная ставка. Показывает оплату труда в единицу времени (час/смена/месяц)

2) Тарифная сетка. Представляет собой таблицу, содержащую номера разрядов рабочих или работ данной отрасли экономики и соответствующие им коэффициенты (ТК). ТК показывает во сколько раз тарифная данного разряда должна быть выше тарифной ставки 1-ого разряда

**Тарифная сетка**

Разряд 1 2 3 4 …………..18

Тарифный коэффициент 1 1.1 1.2 1.25 ……………4,5

Оклад тыс. руб 16

3) Единый тарифно-квалификационный справочник >70 выпусков. Каждый выпуск представляет собой перечень всех видов работ в данной отрасли производства с указанием необходимой квалификации рабочих для их выполнения.

*Квалификационная характеристика* каждой профессии определённого разряда состоит из двух частей:

- *характеристики работ*, которые обязан выплатить рабочий

- *должен знать* перечень минимальных требований к знаниям, которыми должен обладать рабочий

Аналогичный документ для служащих – единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.

**Формы и системы оплаты труда**

На предприятиях могут приниматься системы оплаты на основе тарифного нормирования (традиционные) и бестарифные (новые)

***Системы оплаты труда на основе тарифного нормирования (традиционные)***

1. *Простая сдельная оплата труда*

Р = ТС (тарифная ставка)/Н (вырабоки)

Р = ТС/Н

З = Р \* ОФ

Тарифная ставка рабочего – 3000 рублей. Норма выработки на день – 15 деталей. За месяц рабочий изготовил 100 деталей

Р = 3000/15 = 200 руб/шт

З = 200 \* 100 = 20000 руб

1. *Сдельно-премиальная*

При этой системе работнику помимо заработной платы начисляются премии. Премии могут устанавливаться как в твёрдых суммах, так и в процентах от сдельной зарплаты по расценкам

Пример: сдельная расценка рабочего за одно изделие (Р) = 200 рублей. За месяц рабочий изготовил (Н) 150 шт изделий. При отсутствии брака рабочему выплачивается премия 8000 рублей

ЗП = З + П (200\*150 + 8000) = 38000

1. *Сдельно-прогрессивная оплата труда*

При этой системе сдельные расценки зависят от количества продукции за определённый период. Чем больше рабочий изготовит продукции, тем больше сдельная расценка

Пример: в организации установлены следующие расценки:

Количество продукции, произведенной за месяц Сдельная расценка(Р)

До 300 шт 200 р/шт

Свыше 300 шт 250 р/шт

За месяц бригада изготовила 800 шт изделий.

ЗП = (200\*300) + (250\*500) = 185000 рублей

1. *Косвенно-сдельная оплата труда*

При этой системе оплачивается труд работников, обслуживающих и вспомогательных производств. Зарплата этих рабочих зависит от заработка основной бригады

Пример: слесарь получает 2% от заработной платы основной бригады. ЗП основной бригады – 400000 рублей. ЗП = 400000 \* 0,02 = 8000 рублей

1. *Аккордная оплата труда*

Система применяется при оплате труда бригады работников. Бригаде даётся задание, которые необходимо выполнить в строго определённые сроки

Пример: ЗП составляет 60000 рублей. Работа должна быть выполнена за 20 дней. Фактический срок – 18 дней. За каждый процент сокращения срока выплачивается премия 1% от общего заработка

ЗП = 60000 + 6000 = 66000 рублей

**Простая повременная оплата труда**

При этой системе оплачивается фактически отработанное время, при этом работнику могут быть установлены часовые, дневные и месячные тарифные ставки.

Пример:

Часовая тарифная ставка рабочего составляет 80 рублей. За месяц рабочий отработал 184 часа.

ЗП = 80\*184 = 14120 рублей.

Работнику установлен месячный оклад – 30000 рублей. Из 20 рабочих дней работник отработал 15.

ЗП = 30000/20\*15 = 22000 рублей.

Для определения количества отработанного времени все организации ведут табель учёта рабочего времени

**Повременно-премиальная оплата труда**

При этой системе вместе с заработной платой могут начисляться премии, которые устанавливаются как в твёрдых суммах, так и в процентах от оклада

**Виды доходов:**

1. Постоянные – доходы от трудовой деятельности, социальные выплаты
2. Временные – доходы, получаемые от временной работы, которая определена сроками
3. Случайные (получение которых невозможно спрогнозировать) – лотерея, находка
4. Взятые в долг (долговые). Необходимо вернуть заимодавцу с учётом накопленных процентов