



ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Цели урока:

Обучающая:

Сформировать специальные знания, умения и навыки по теме: «Формы и системы оплаты труда». Контроль знаний, умений и навыков в решении задач по данной теме.

Воспитательная:

Воспитание трудолюбия, интереса к предмету, внимательности. Показать важность изучения данной темы, расширение кругозора учащихся, воспитание сознательной экономической грамотности и интереса к дисциплине.

Развивающая:

Развитие познавательных способностей студентов, активизация интеллектуальных способностей, расширение их кругозора, оперативного мышления, умений работать в должном темпе, инициативы, уверенности в своих силах. Развитие умения анализировать и делать выводы о формах и системах оплаты труда, решать задачи по заданной теме.

План

1. Тарифные и бестарифные системы оплаты труда
2. МРОТ
3. Формы и системы оплаты труда и методика определения ЗП по отдельным системам.
4. Надбавки и доплаты.
5. Бестарифные и смешанные системы





**ЧТО ВЫ ЗНАЕТЕ О
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ?**

Незаконченное предложение...

- Под оплатой труда (заработной платой) -

принято понимать вознаграждение,
установленное работнику за выполнение
трудовых обязанностей.

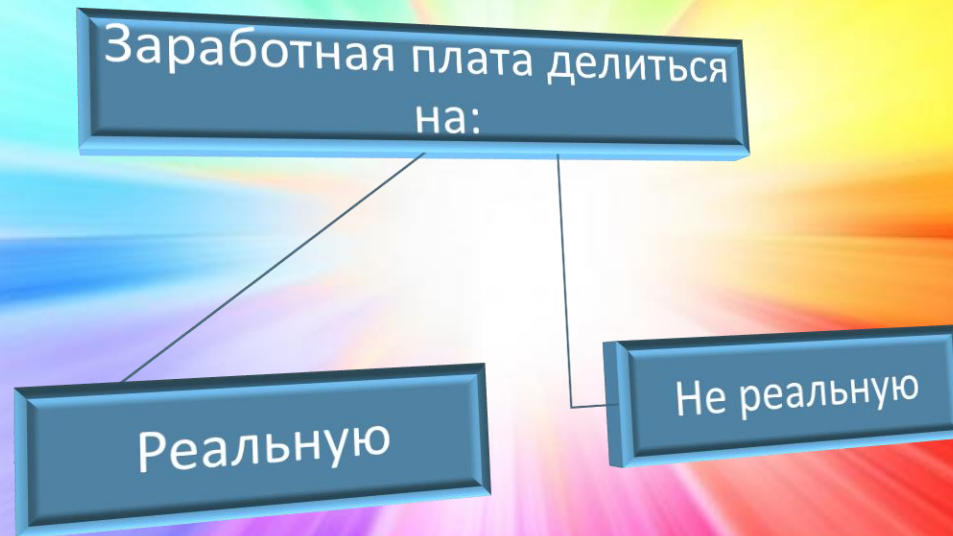


Незаконченное предложение...

- Оплата труда каждого работника определяется

работодателем в зависимости от количества и качества выполняемой работы и максимальным пределом не ограничивается.

Верно ли утверждение (ДА /НЕТ)



Верно ли утверждение (ДА /НЕТ)

Виды заработной платы:



Основная

Дополни-
тельная

Основная заработная плата – это плата за фактически отработанное время или выпущенную продукцию.



Дополнительная заработная плата – это плата за фактически неотработанное время.

**Состав
дополнительной
заработной
платы:**

- 1** Отпуска;
- 2** Льготы подросткам;
- 3** Кормящим матерям
- 4** Государственные обязанности;
- 5** Выслуга лет;

Дополнительная заработная плата – это плата за фактически неотработанное время.

Состав
дополнительной
заработной
платы:

1 Отпуска;

2 Льготы подросткам;

3 Кормящим матерям;

4 Государственные обязанности;

5 Выслуга лет;

План

1. Тарифные и бестарифные системы оплаты труда
2. МРОТ
3. Формы и системы оплаты труда и методика определения ЗП по отдельным системам.
4. Надбавки и доплаты.
5. Бестарифные и смешанные системы



Оплата труда – вознаграждение за труд

Дифференциация размеров оплаты труда осуществляется в зависимости от сложности, содержания и результатов труда работника.

При оплате труда рабочих могут применяться тарифные ставки, оклады, а также бестарифная система, если предприятие, учреждение, организация сочтут такую систему более целесообразной.

Вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий и иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала определяются предприятием самостоятельно и фиксируются в коллективных договорах, иных локальных нормативных актах.

Система – это совокупность правил оплаты труда.
Форма – это одно из этих правил.

Система оплаты труда – это документально оформленная «инструкция» о том, как начислять заработную плату сотруднику за конкретно отработанный период, содержащая полный перечень параметров начисления и удержания денежных средств. Работодатель в зависимости от характера хозяйственной деятельности с помощью заработной платы может повысить выработку и/или снизить издержки. Для этого надо выбрать рациональные системы оплаты труда.

Существует следующие основные системы, подразделяющиеся на множество видов. Для наглядности все они представлены в таблице ниже.

1. Тарифная система	Повременная	простая повременная, повременно-премиальная, окладная.
	Сдельная	прямая сдельная, сдельно-прогрессивная, сдельно-премиальная, косвенно-сдельная, аккордная индивидуальная, аккордная коллективная.
2. Бестарифная		
3. Смешанная		система «плавающих» окладов, комиссионная, дилерский механизм.

1.Тарифные и бестарифные системы оплаты труда

- Тарифная система включает тарифную ставку, определяющую размер оплаты труда в час или за день, тарифную сетку, показывающую соотношение в оплате труда между различными разрядами работ и рабочих (квалификациями), и тарифно-квалификационные справочники, с помощью которых можно определить разряд работы и рабочих в соответствии с тарифной сеткой.

1.Тарифные и бестарифные системы оплаты труда

- Тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени. Тарифная ставка используется для расчета сдельных расценок с учетом норм выработки.
- Тарификация работы - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от их сложности.
- Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника. Тарифный разряд присваивается каждой производственной операции, каждой работе.
- Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, определяемом Правительством РФ.

- Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов (разрядов оплаты) работникам производится на основе Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.
- Выполнение простейших работ оплачивается по тарифной ставке рабочего 1-го разряда. Тарифные ставки рабочих остальных разрядов превышают этот размер в зависимости от уровня квалификации их труда, т.е. присвоенного тарифного разряда и установленного тарифного коэффициента.

Бестарифная система оплаты труда

- Бестарифная система оплаты труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы коллектива, к которому относится работник. При этой системе не устанавливается твердого оклада или тарифной ставки. Применение такой системы целесообразно в тех случаях, когда есть реальная возможность учесть результаты труда работника при общей заинтересованности и ответственности каждого члена коллектива.


2. Минимальный размер оплаты труда



- Конституция РФ гарантирует вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже устанавливаемого федеральным законом минимального размера оплаты труда, а предприятие обеспечивает гарантированный законом минимальный размер оплаты труда.
- Месячная оплата труда работника, полностью отработавшего определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального месячного размера оплаты труда (МРОТ).
- МРОТ определяет низшую границу оплаты труда неквалифицированных работников при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.
- В МРОТ не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные или компенсационные выплаты.

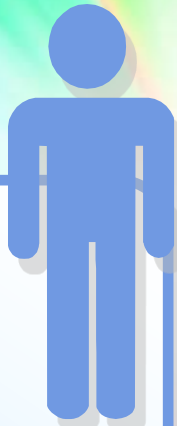
В настоящее время МРОТ выполняет три основные функции:

- является государственной гарантией минимального размера оплаты труда;
- выполняет роль норматива при исчислении административных штрафов, налогов, сборов и иных платежей, осуществляемых в соответствии с законодательством РФ;
- служит критерием для определения размера пособий и компенсаций, выплачиваемых в соответствии с законодательством по социальной защите населения.



3.Формы и системы оплаты труда и методика определения ЗП по отдельным системам.

На большинстве предприятий
используются 2 формы оплаты труда:



Сдельная



Повременная

При *повременной оплате* мерой труда является отработанное время, а заработок начисляется в соответствии с тарифной ставкой работника или окладом за фактически отработанное время.

Применяется:

- если рабочий не может оказывать непосредственного влияния на увеличение выпуска продукции;
- если отсутствуют количественные показатели выработки;
- при условии правильного применения норм труда (главное условие работы это качество и где рабочий наблюдает за ходом производственного процесса).

Разновидности повременной
оплаты труда:

простая повременная

повременно-премиальная

Повременная форма оплаты труда

1. Простая повременная система оплаты труда

$$\underline{ЗП_{пп} = C_y \times \Phi}$$

2. Повременно-премиальная система оплаты труда

$$\underline{ЗП_{пвп} = C_y \times \Phi \times \left(1 + \frac{П}{100}\right)}$$

где C_y – тарифная ставка за единицу отработанного времени, руб.;

Φ – фактически отработанное время, ч.

$П$ – процент премии, %.

Тарифная ставка – выраженный в деньгах размер оплаты труда за единицу времени.

Задача

Определить номинальную заработную плату рабочего за месяц используя следующие данные: рабочий в течение месяца отработал 164 часа; часовая тарифная ставка – 47,5 руб.; размер премии - 50%, подоходный налог – 13%.

Дано:

$\Phi - 164$ часа

$Cч - 47,5$ руб.

$\Pi - 50\%$

$H_{под} - 13\%$

$ЗП_{ном} - ?$

Решение:

$$ЗП_{нвп} = Cч \times \Phi \times \left(1 + \frac{\Pi}{100}\right)$$

$$ЗП_{нвп} = 47,5 \times 164 \times \left(1 + \frac{50}{100}\right) = 11685 \text{ руб.}$$

$$ЗП_{ном} = ЗП_{нвп} - \Sigma H_{под}$$

$$ЗП_{ном} = 11685 - 0,13 \times 11685 = 10165,95 \text{ руб.}$$

Ответ: $ЗП_{ном} = 10165,95 \text{ руб.}$

**Разновидности сдельной формы
оплаты труда:**

**прямая
сдельная**

**сдельно-
премиальная**

**сдельно-
прогрессивная**

**косвенно-
сдельная**

аккордная

**аккордно-
премиальная**

Сдельная форма оплаты труда – это такая форма, при которой заработная плата работникам начисляется по заранее установленным расценкам за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции.

Применяется:

- при наличии количественных показателей работы ;
- при возможности у рабочих увеличить выработку или объем выполненных работ;
- При возможности точного учета объемов (количества) выполняемых работ.

При сдельной форме оплаты труда заработок работника находится в прямой зависимости от количества и качества изготовленной продукции или объема выполненных работ.

$$Зс = СР * Вф,$$

где **Зс** – сдельный заработок

СР-сдельная расценка за 1 ед. продукции;

Вф – выработка фактическая



Сдельная форма оплаты труда

1. Простая сдельная

$$ЗП_{нс} = P_{сд} \times V_{ф}$$

2. Сдельно-премиальная

$$ЗП_{сп} = P_{сд} \times V_{ф} \times \left(1 + \frac{\Pi}{100}\right)$$

$$P_{сд} = \frac{C_{ч}}{V_{ф}} \quad \text{или} \quad P_{сд} = \frac{C_{ч} \times t_{шт}}{60}$$

где $P_{сд}$ – сдельная расценка на деталь, руб.

$t_{шт}$ – время на производство единицы продукции, мин.

$V_{ф}$ – фактическая выработка, шт.

$C_{ч}$ – часовая тарифная ставка

Сдельная расценка – это выраженный в деньгах размер оплаты труда за единицу произведенной продукции

Задача

За месяц рабочий изготовил 320 деталей, с нормой штучного времени – 35 мин. по часовой тарифной ставке – 43,2 руб. За свою работу он получил премию в размере 60%. Определите заработную плату рабочего.

Дано:

$V_{\phi} - 320 \text{ шт.}$

$t_{шт} - 35 \text{ мин.}$

$C_{ч} - 43,2 \text{ руб.}$

$\Pi - 60 \%$

Решение:

$$ЗП_{сн} = P_{сд} \times V_{\phi} \times \left(1 + \frac{\Pi}{100}\right)$$

$$P_{сд} = \frac{C_{ч} \times t_{шт}}{60}$$

$$P_{сд} = \frac{43,2 \times 35}{60} = 25,2 \text{ руб.}$$

$$ЗП_{сн} = 25,2 \times 320 \times \left(1 + \frac{60}{100}\right) = 12902,4 \text{ руб.}$$

Ответ: $ЗП_{сн} = 12902,4 \text{ руб.}$

$ЗП_{сн} - ?$

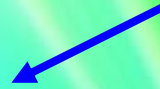
Сдельная форма оплаты труда

3. Сдельно-прогрессивная - в пределах установленной нормы изготавливается продукция, оплачиваемая по обычным расценкам, а сверх этой нормы по повышенным.

4. Косвенно-сдельная - используется для расчета заработной платы вспомогательных рабочих. При данной системе повышается материальная заинтересованность вспомогательных рабочих в улучшении обслуживания рабочих мест и машин.

5. Аккордная система - предусматривает установление определенного объема работ и общей величины фонда заработной платы за эту работу. Стимулирует выполнение всего комплекса работ с меньшей численностью работающих и в более короткие сроки.

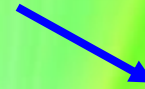
4. Надбавки и доплаты



Компенсационные выплаты

- за работу в выходные и праздничные дни, в сверхурочное время;
- при невыполнении норм выработки и изготовлении бракованной продукции не по вине работника;
- за выполнение работ не своего разряда;
- рабочим, в связи с отклонениями от нормальных условий выполнения работы.

Их размер определяется предприятием самостоятельно, но должен быть не ниже размеров, установленных Правительством РФ.



Стимулирующие выплаты

- доплаты и надбавки за высокую квалификацию;
- за работу с меньшей численностью;
- доплаты за совмещение нескольких профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за выполнение обязанностей отсутствующего работника;
- за профессиональное мастерство;
- за высокий уровень квалификации;
- за обслуживание вычислительной техники.

Их размер определяется предприятиями самостоятельно, а выплаты производятся в пределах имеющихся средств. Размеры и условия таких выплат фиксируются в коллективных договорах.

5. Бестарифные и смешанные системы

Антиподом тарифного выступает так называемый бестарифный (распределительный) вариант организации заработной платы на предприятии.

Для него характерны следующие признаки:

- тесная зависимость уровня оплаты труда работника с фондом заработной платы, начисляемой по коллективным результатам работы (в этом качестве бестарифные системы принадлежат к классу коллективных систем оплаты труда);
- присвоение каждому работнику постоянных коэффициентов, комплексно характеризующих его квалификационный уровень и определяющих его трудовой вклад в общие результаты труда по данным о предыдущей трудовой деятельности работника или группы работников, относимых к этому квалификационному уровню [своего рода «базовый» коэффициент трудового участия (КТУ), применяемый в коллективных системах оплаты];
- присвоение каждому работнику КТУ в текущих результатах деятельности, дополняющего оценку его квалификационного уровня (по содержанию напоминает механизм определения фактического КТУ на основе «базового» в бригадных системах распределения заработка).

- Помимо тарифных и бестарифных систем в качестве новых форм оплаты труда можно выделить смешанные системы, а в их числе, прежде всего комиссионную форму оплаты труда и так называемый дилерский механизм. Смешанными эти системы называют по той причине, что они имеют признаки одновременно тарифных и бестарифных форм оплаты труда, коллективной и индивидуальной организации заработной платы.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих осуществляется в соответствии с установленным им по штатному расписанию должностным окладом и в соответствии с действующей на данном предприятии системой премирования.

Фонд заработной платы – это основной источник средств для выплаты заработной платы, который формируется за счет себестоимости выпускаемой продукции и включает в себя:

- оплату за отработанное время;
- оплату за неотработанное время;
- единовременные поощрительные выплаты (разовые премии, материальная помощь, компенсации за неиспользованный отпуск).

«5»

Назовите систему оплаты труда, при которой оплата предусматривается за весь объём работ

(аккордная сдельная).

Как называется система оплаты труда, при которой начисление заработной платы производится за отработанное время

(повременная)

Чем отличаются сдельная и повременная оплаты труда?

Перечислите основные формы и системы оплаты труда.

Дайте определение тарифной ставки.

(Тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени.)

Тест – найди пару

1. Выраженный в деньгах размер оплаты труда за единицу произведенной продукции.	А) Сдельная форма оплаты труда
2. Источник средств для выплаты заработной платы.	Б) Тарифная ставка
3. Форма платы труда, при которой заработная плата начисляется по заранее установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное на производстве время.	В) Фонд оплаты труда
4. Выраженный в деньгах размер оплаты труда за единицу времени.	Г) Сдельная расценка
5. Форма оплаты труда, при которой заработная плата работникам начисляется по заранее установленным расценкам за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции.	Д) Повременная форма оплаты труда

Ответ: 1Г; 2В; 3Д; 4Б; 5А

Повременная (тарифная) система оплаты труда

За что?

За фактически отработанное время

Основа расчета

Оклад или тариф

Виды

Простая повременная

$$\text{Зарплата} = \frac{\text{Зарплата по тарифу}}{\text{(за час, день)}} \times \frac{\text{Количество времени}}{\text{(часов, дней)}}$$

Премиальная повременная

$$\text{Зарплата} = \frac{\text{Зарплата по тарифу}}{\text{(за час, день)}} \times \frac{\text{Количество времени}}{\text{(часов, дней)}} + \frac{\text{Премия}}{\text{(в \% от основной части)}}$$

Сдельная система оплаты труда

За что?

За объем выполненных работ

Основа расчета

Сдельные расценки

Виды

Прямая сдельная

$$\text{Зарплата} = \text{Сдельная расценка за единицу} \times \text{Объем работ}$$

Сдельно-премиальная

$$\text{Зарплата} = \text{Сдельная расценка за единицу} \times \text{Объем работ} + \text{Премия (\% за перевыполнение плана)}$$

Сдельно-прогрессивная

$$\text{Зарплата} = \underbrace{\text{Сдельная расценка за единицу} \times \text{Объем работ}}_{\text{план}} + \underbrace{\text{Увеличенная сдельная расценка за единицу} \times \text{Объем работ}}_{\text{сверх плана}}$$

Домашнее задание:

**Подготовиться к
практической работе**

Показатели для расчета	Форма оплаты труда	Расчет заработной платы	Формулирование выводов
<p>Работник отработал 164 часа, тарифная часовая ставка – 150,28 руб., премия – 20%</p>			
<p>Работник изготовил 150 дет. при норме 130 деталей. Расценка изготовления одной детали – 228,64 руб. При перевыполнении нормы расценка увеличивается на 1,8.</p>			
<p>Работник изготовил 150 дет. Расценка изготовления одной детали – 228,64 руб.</p>			
<p>Наладчику станков на участке № 2 по тарифу начислено 15804,65 руб. При этом основные производственные рабочие данного участка выполнили план на 144%.</p>			



Спасибо за внимание!