**Самостоятельная работа по теме: Формы и системы оплаты труда**

**Инструкция для выполнения работы:**

1. Изучить и законспектировать лекционный материал (в лекционной тетради) по изучаемой теме.
2. Ответить (устно) на контрольные вопросы.
3. Оформить практическую работу (решив 5 задач) в отдельной тетради (12 листов), чернилами черного или синего цвета, оставляя поля шириной 5 клеточек для замечаний преподавателя.
4. Решения задач следует излагать подробно и аккуратно, объясняя и мотивируя все действия по ходу выполнения и делая необходимые записи.
5. После получения проверенной преподавателем работы студент должен в этой же тетради исправить все отмеченные ошибки и недочеты. Вносить исправления в сам текст работы после ее проверки запрещается.

**Лекционный материал**

Организация оплаты труда слагается из трех взаимосвязанных элементов:

* нормирования труда;
* дифференциации уровней заработной платы (трудовых доходов);
* форм и систем оплаты труда.

Основным видом оплаты труда является заработная плата.

*Заработная плата* – это форма личных денежных доходов трудящихся, получаемых за затраты труда определенного количества и качества и его индивидуальные и коллективные результаты, начисляемые по правилам и нормам, установленным компетентными органами.

Заработная плата – вознаграждение в денежной оценке за количество и качество труда, вложенного в производство.

Различают номинальную и реальную заработную плату.

*Номинальная заработная плата* – денежные средства, которые получает работник за свой труд на предприятии, включая основные и дополнительные выплаты, т. е. сумма денег, которую получает работник за свой труд.

*Номинальная зарплата* как экономическая категория используется в экономике промышленности для организации и планирования системы заработной платы, наличных расчетов с работниками.

Она характеризует уровень заработка, дохода.

Так как государство устанавливает прямые налоги на заработную плату, то выделяют *начисленную* (причитающуюся за работу) и *выплаченную* (выданную за работу) заработную плату.

*Реальная заработная плата* – объем товаров и услуг, который эквивалентен заработной плате работника на внутреннем товарном рынке, т. е. объем товаров и услуг, который можно приобрести на полученные деньги.

*Реальная зарплата* как экономическая категория используется в социальной статистике для расчетов уровня жизни, материального благосостояния населения.

Она характеризует уровень потребления и благосостояния работника. Реальная зарплата зависит от размеров номинальной зарплаты, взимаемых налогов и уровня цен на предметы потребления.

При росте номинальной зарплаты реальная зарплата может сокращаться за счет роста налогов и цен на внутреннем рынке.

Заработная плата – это цена использования труда работника.

Функции заработной платы:

*воспроизводственная* – должна быть достаточной для того, чтобы удовлетворить жизненные потребности наемного работника и его семьи;

*стимулирующая* – способствует вовлечению людей в процесс труда, повышению качества труда и его производительности, эффективности производства в целом;

*распределительная* – с ее помощью перераспределяется рабочая сила между отраслями, фирмами, организациями, определяется то конкретное рабочее место, где она будет использоваться.

Принципы оплаты труда:

принадлежность к отрасли народного хозяйства страны (перерабатывающая);

различная квалификация работников (умение выполнить работу определенной сложности);

условия труда (вредность, сложность, тяжесть работы).

Правильная организация оплаты труда руководствуется условием опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы.

Наем работника сравнивается с арендой работодателем трудовых услуг работника. Работник как бы сдает в аренду предпринимателю свои услуги, оставаясь при этом лично свободным, а в качестве цены за трудовой вклад ему выплачивается заработная плата.

Различают следующие формы заработной платы:

*сдельную* – заработная плата начисляется по заранее установленной расценке за каждую единицу выполненной работы (изготовленной продукции) с учетом качества.

*повременную* – заработная плата начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время (час, день, неделю, месяц).

Сдельную форму оплаты труда применяют на участках производства, где преобладает ручной или машинно-ручной труд. При сдельной оплате труда существует прямая зависимость заработной платы работника от его квалификации (тарифного разряда) и количества принятой техническим контролем продукции.

*Сдельная форма заработной платы* подразделяется на системы по признакам:

по способу определению сдельной расценки – прямые, косвенные, прогрессивные, аккордные;

по способу расчета с трудящимися – индивидуальные и коллективные;

по способу материального поощрения – простые и премиальные.

*Прямая сдельная оплата* – заработок зависит от количества произведенной годной продукции (слабо материально заинтересовывает рабочих в повышении качественных показателей работы и в экономии расходования материальных ценностей).

*Коллективная (бригадная) сдельная оплата* – заработок начисляется по результатам работы всего коллектива (бригады). Заработная плата выплачивается коллективу по единой сдельной расценке за весь объем качественно выполненных работ, а затем заработок распределяется между членами бригады пропорционально уровню тарифной ставки и фактически отработанному времени с учетом коэффициента трудового участия (КТУ) каждого работника. КТУ работника зависит от квалификации, фактически отработанного времени, производительности труда, сложности и качества выполняемых работ, соблюдения дисциплины. Порядок определения и применения КТУ устанавливается коллективом. В зависимости от вклада КТУ может повышаться или понижаться. Заработок каждого работника зависит от трудового вклада всех остальных членов бригады.

*Сдельно-премиальная оплата* – предполагает сочетание сдельного заработка с премией за количественные и качественные показатели (выполнение производственных заданий, рост производительности труда, улучшение качества продукции, освоение новой техники и технологии).

*Сдельно-прогрессивная оплата* – труд в пределах установленной нормы оплачивается по прямым сдельным расценкам, а сверх установленной нормы – по повышенным (прогрессивным) сдельным расценкам.

*Аккордная оплата* – заработок определяется за весь объем качественно произведенной работы с учетом срока выполнения (ремонтные, аварийные работы, чрезвычайные ситуации).

Повременная оплата труда применяется там, где процесс нормирования труда затруднен, где условия производства очень быстро меняется (опытное, мелкосерийное, уникальное) либо не существует зависимости между интенсивностью труда работников и количеством произведенной продукции.

При повременной оплате труда существует прямая зависимость уровня заработной платы работника от его квалификации и фактически отработанного на производстве времени.

*Простая повременная оплата* – заработок начисляется за фактически отработанное время по присвоенной рабочему тарифной ставке (не заинтересовывает работников в повышении качества и количества работ, но необходима в тех случаях, когда труд тяжело поддается нормированию, например, дежурные электрики, наладчики).

*Повременно-премиальная оплата* – заработок представляет собой оплату по тарифу и премию, выплачиваемую за улучшение результатов, количественных и качественных показателей труда.

Таблица - Системы оплаты труда рабочих

|  |  |
| --- | --- |
| Формы и системыоплаты труда | Порядок расчетазаработной платы рабочих |
| 1. Сдельная:1.1. Прямая сдельная: оплата труда по сдельным расценкам непосредственно за количество произведенной продукции. | ,где  – сдельный заработок рабочего при прямой сдельной системе оплаты труда, р.;  – сдельная расценка за единицу выполненного объема работ, р.;  – объем работ, ед. продукции;  или ,где  – тарифная ставка (часовая, дневная);  – норма выработки, ед. продукции/ час (смену);  – норма времени, часов, смен на ед. продукции. |
| 1.2. Сдельно-премиальная: оплата труда по прямым сдельным расценкам за выполненный объем работ плюс премия за выполнение и перевыполнение установленных показателей работы. | ,где  – сдельный заработок рабочего при сдельно-премиальной системе оплаты труда, р.;  – премия за выполнение (перевыполнение) установленных показателей, р.;  – процент премии за выполнение показателей премирования, %. |
| 1.3. Аккордная: сумма заработка определяется до начала выполнения работы по действующим нормам и сдельным расценкам. Премия выплачивается за сокращение сроков выполнения работ. | ,где  – заработная плата рабочих при аккордной системе оплаты труда, р.;  – премия за сокращение сроков выполнения работ, р. |
| 1.4. Сдельно-прогрессивная: оплата труда по сдельным расценкам в пределах установленной нормы, а за выполнение работы сверх установленной нормы – по прогрессивно возрастающим сдельным расценкам. | ,где  – сдельный заработок рабочего при сдельно-прогрессивной системе оплаты труда, р.;  – сдельная расценка за объем работ в пределах нормы, р.;  – объем работ в пределах нормы, ед. продукции;  – прогрессивно возрастающая сдельная расценка за выполнение работ сверх нормы, р.;  – объем работ сверх установленной нормы, ед. продукции. |
| 1.5. Косвенно-сдельная: размер оплаты труда рабочего напрямую зависит от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков. Данная система применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих. | ,где  – заработная плата рабочего при косвенно-сдельной системе оплаты труда, р.;  – фактически отработанное количество дней в месяце, дн.;  – коэффициент выполнения планового задания основными рабочими, доли ед.,где  и  – соответственно фактический и плановый объемы работ, ед. продукции. |
| 2. Повременная:2.1. Простая повременная: по тарифной ставке в соответствии с разрядом за фактически отработанное время. | ,где  – заработная плата при простой повременной системе оплаты труда, р. |
| 2.2. Повременно-премиальная: по тарифным ставкам за фактически отработанное время плюс премия за выполнение количественных и качественных показателей согласно Положению о премировании. | , – заработная плата рабочих при повременно-премиальной системе оплаты труда, р.;  – премия за выполнение количественных и качественных показателей согласно Положению о премировании работников. |

*Должностной оклад* – повременная форма оплаты труда, которая выплачивается при полной отработке работниками установленных графиком выходов в календарном месяце.

Должностные оклады зависят от занимаемой должности, сложности работы и размера предприятия (начальник производственно-технического отдела, энергетик).

*Районные коэффициенты к заработной плате* – показатель увеличения заработной платы в зависимости от места расположения предприятия. Они являются средством межрайонного регулирования заработной платы.

Для восточных и северных районов страны установлены коэффициенты 1,3 ÷ 1,4, для районов Крайнего Севера 1,5 ÷ 2.

*Фонд заработной платы* – сумма денежных средств, необходимая для оплаты труда работников за определенное время (квартал, год).

В состав фонда заработной платы входит основная и дополнительная заработная плата. На соотношение основной и дополнительной зарплаты оказывают влияние два фактора:

- уровень организации производства на предприятии и свойственное ему качество нормирования труда;

- влиятельность профсоюзной организации.

Основная часть заработной платы зависит от квалификации работника, сложности работы, условий труда, отработанного времени и количества произведенной продукции. Дополнительная часть заработной платы включает премию и различного рода выплаты.

*Планирование фонда заработной платы* включает в себя расчет средней заработной платы, определение фонда заработной платы (по категории работников и в общем) с учетом фондов материального поощрения, то есть с учетом премиальных доплат (для разных предприятий).

Доплаты начисляется за:

* работу в ночное время;
* работу в праздничные и выходные дни;
* совмещение профессий;
* руководство бригадой;
* обучение учеников;
* тяжелые и вредные условия труда;
* работу в районах с неблагоприятными климатическими условиями.

Основой организации номинальной заработной платы всех категорий промышленно-производственного персонала является *тарифно-квалификационная система*.

Технически обоснованные нормы позволяют определить количество затрачиваемого труда, а при помощи тарифной системы осуществляется оценка качества труда, учитывается различие между трудом квалифицированным и неквалифицированным, тяжелым и легким.

*Основные элементы тарифной системы*: тарифная ставка; тарифная сетка; тарифно-квалификационный справочник.

Уровень заработной платы рабочих различной квалификации определяется с помощью *тарифных разрядов*. Каждому рабочему в соответствии с его квалификацией присваивается тарифный разряд. 1-й разряд устанавливается рабочим, не имеющим квалификации, к нему относится самая простая работа. Все последующие разряды присваиваются по степени квалификации рабочих.

Каждому тарифному разряду соответствует определенная тарифная ставка, которая нарастает от разряда к разряду.

*Тарифная ставка* – абсолютный уровень оплаты труда рабочего за единицу времени (час, день, месяц) для каждого разряда.

Таблица, в которой приведены все разряды и тарифные ставки, называется *тарифной сеткой*.

*Тарифная сетка* – шкала, которая устанавливает соотношение в оплате труда между разрядами и тарифными коэффициентами.

*Тарифный коэффициент* – отношение тарифной ставки данного разряда к тарифной ставке 1-го разряда, т. е. во сколько раз работа последующего разряда сложнее, чем предыдущего.

Тарифный коэффициент 1-го разряда принимается за единицу. Тарифные коэффициенты последующих разрядов показывают, во сколько раз соответствующие им тарифные ставки больше тарифной ставки 1-го разряда.

Для любой из тарифных сеток устанавливается *базовая тарифная ставка*, т. е. уровень оплаты труда рабочего 1-го разряда. Для рабочего любой квалификации его тарифная ставка рассчитывается:

 Сi = Сб · Кi , руб/ч, (23)

где Сб – уровень оплаты труда рабочего 1-го разряда;

 Кi – тарифный коэффициент данного разряда.

*Единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС)* разработан для основных производств и типовых видов работ. ЕТКС – основа при определении разряда рабочих.

Для всех существующих уровней квалификации (от 1-го разряда до высшего) справочник приводит основной перечень квалификационных требований: видов выполняемых работ и операций, владение технологическими приемами и навыками, умение работать на разных типах оборудования, скорость и качество выполняемых операций, теоретические знания в области техники и технологии.

На основании этих требований и аттестационной работы квалификационная комиссия присваивает работнику тот тарифный разряд, уровню которого соответствует качество труда работника.

**Контрольные вопросы:**

1. Что называется заработной платой?
2. Назовите основные принципы оплаты труда.
3. Какие формы и методы оплаты труда применяются в промышленности?
4. Как государство регулирует оплату труда?
5. Какие Вы знаете доплаты к заработной плате?
6. Какие элементы тарифной системы оплаты труда Вы знаете?

**Практическая работа № 13**

**Название работы:** Расчет заработной платы различным категориям работников.

**Цель работы:** Усвоение методики и навыков расчета заработной платы различных категорий работников

**Задачи:**

**образовательная:**

- освоение методики расчета заработной платы по различным формам и системам;

- формирование умений самостоятельно работать с текстовой информацией, выделять главное;

- развитие профессиональных интересов;

- развитие умений анализировать, применять самостоятельные решения при оказании первой помощи;

**воспитательная:**

- формирование и развитие способностей к поиску и использованию информации, формирование коммуникативных способностей.

**Время на подготовку и выполнение задания** – (в течении времени отведённого на дистанционное обучение).

**Оснащение:** методические указания для выполнения практической работы, калькулятор.

**ЗАДАЧИ:**

1. Определите заработную плату основному рабочему за месяц, если коллектив участка выполнил план на 105 %. Часовая тарифная ставка электрослесаря 4-го разряда –53.40 руб./час. Длительность смены – 12 ч. За месяц он отработал 15 смен. В ночное время- 72 ч. Рабочему будет выплачена премия в размере 20 % за выполнение плана коллективом участка и в размере 1,5 % за каждый процент перевыполнения плана. Районный коэффициент 30%.
2. Определите заработную плату мастера цеха, если его месячный оклад 23 000 руб., фактически мастер отработал 13 смен, в том числе 7 из них в ночную смену (с 22 часов до 6 часов). По графику в месяце 16 рабочих смен. Плановое задание выполнено за отчетный месяц на 102 %. Согласно «Положению о премировании» при выполнении планового задания на 100 % работникам выплачивается премия в размере 15 % от основной заработной платы. Районный коэффициент 30%.
3. Рассчитать месячную заработную плату рабочего - сдельщика, если норма выработки за смену 2,5 тонны продукции. Норма выполнена на 105%. Часовая тарифная ставка 67,8 руб./ч. Продолжительность смены 12 часов. Отработано 15 смен. Премия составляет 35% от сдельного заработка. Районный коэффициент 30%.
4. Тарифная ставка рабочего V разряда составляет 74 руб./ч. Продолжительность рабочего дня – 7 ч. Количество рабочих дней в месяце – 20. Норма выработки – 20 деталей за смену. Фактическая выработка за месяц – 460 деталей.

Рассчитайте заработок рабочего за месяц:

а) при простой повременной системе оплаты труда;

б) повременно-премиальной системе оплаты труда (премия составляет 15 % от тарифа);

в) прямой сдельной оплате труда (расценка за одну деталь – 23 руб.);

г) сдельно-премиальной системе оплаты труда (премия – 0,5 % от сдельного заработка за каждый процент превышения нормы выработки);

д) сдельно-прогрессивной системе оплаты труда (повышающий коэффициент – 1,8).

1. На вновь созданном предприятии решается вопрос о выборе формы оплаты труда. При повременной форме оплаты труда предприятию необходимо использовать труд 100 рабочих. Годовой фонд рабочего времени одного рабочего 1 768 ч. Тарифная ставка составляет 20 руб./ч. При сдельной форме оплаты труда расценка за единицу продукции устанавливается в размере 10 руб.

Постройте график зависимости заработной платы в расчете на единицу продукции от объема выпуска и определите, какая форма оплаты труда предпочтительнее при объеме производства 100, 200, 300, 400 тыс. ед. продукции?

**Рекомендуемая литература:**

1. Арсенова, Е.В. Экономика организации (предприятия) [Текст]: Учебник / Е.В. Арсенова, И.В. Корнеева; Под ред. Н.А. Сафронов. - М.: Магистр, 2011. - 687 c.
2. Чечевицына,Л.Н. Экономика организации [Текст]: учебное пособие/Л.Н.Чечевицына Л.Н.,Хачадурова Е.В. - Изд.2-е,испр.- Ростов н/Дону: Феникс, 2014.-382с.- (Среднее профессиональное образование).