

**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 согласно договору;



Реальная – номинальная заработная плата за вычетом налогов и удержаний;



Минимальная – социальная норма оплаты труда, представляющая собой низшую границу стоимости неквалифицированной рабочей силы в расчете на 1 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;**

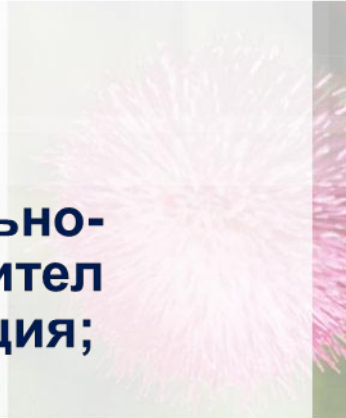
**Функция  
формирования  
платежеспособ  
ного спроса  
населения**



**Стимулирующая  
функция;**

**Ресурсно-  
разделительная  
функция;**

**Измерительно-  
распределитель  
ная функция;**



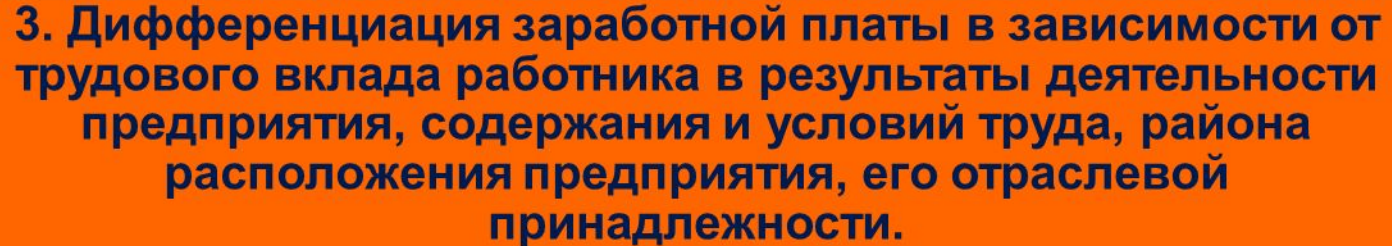
# Принципы формирования системы оплаты труда



**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:**

$$Z_c = P_c \times B,$$



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

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

**Сдельная  
оплата**

**Прямая  
сдельная**

**Сдельно-  
премиальная**

**Сдельно-  
прогрессивн  
ая**

**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

*Простая  
повремен  
ная*

*Повремен  
но-  
премиаль  
ная*

# Повременная зарплата





# 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.**

