

Вознаграждение персонала

Вопросы по теме

- Вознаграждение персонала: понятие, роль в эффективном управлении человеческими ресурсами организации.
- Основные проблемы финансового и нефинансового вознаграждения. Проблема справедливости вознаграждения.
- Типы организационного вознаграждения.
- Нефинансовое вознаграждение: основные виды.
- Финансовое вознаграждение: основные элементы.
- Системы заработной платы: тарифная и бестарифная.
- Фонд заработной платы.
- Принципы эффективной системы вознаграждения

Вознаграждение персонала: понятие, роль в эффективном управлении человеческими ресурсами организации.

- Конституция РФ Ст. 37

«Вознаграждение есть плата за труд»

Согласно IFRS 19, вознаграждения - «все формы выплат работникам в обмен на оказанные ими услуги».



Основные проблемы финансового и нефинансового вознаграждения.

Проблема справедливости вознаграждения

- Концепция справедливости Джона Роулза (1921-2002)
«Теория справедливости» («A Theory of Justice» – 1971 г.)
 - Каждый человек имеет равное право на наиболее обширную свободу, совместимую с аналогичной свободой для всех
 - Неравенство допускается, но только, если оно максимизирует ожидания наименее обеспеченного члена общества
 - только улучшив положение каждого конкретного члена общества, можно максимизировать благосостояние общества в целом
- Теория справедливости Дж.Адамса
 - Суть её заключается в том, что работники сопоставляют свои усилия с их оплатой. А также соотносят свои усилия, приложенные к выполнению работы и вознаграждение за неё с усилиями и вознаграждением других таких же работников.

Типы организационного вознаграждения.

Совокупное вознаграждение

```
graph TD; A[Совокупное вознаграждение] --> B[Внутреннее]; A --> C[Внешнее]; B --> D[Финансовое (денежное)]; B --> E[Нефинансовое (неденежное) (административное, социальное)]; C --> F[Оплаченные услуги (машины компании, страхование... )]; C --> G[Непосредственное (Краткосрочное: оклад, краткосрочные варьируемые выплаты) Отложенное (Долгосрочные варьируемые выплаты)];
```

Внутреннее

Финансовое (денежное)

Оплаченные услуги
(машины компании, страхова-
ние...)

Внешнее

Нефинансовое (неденежное) (административное, социальное)

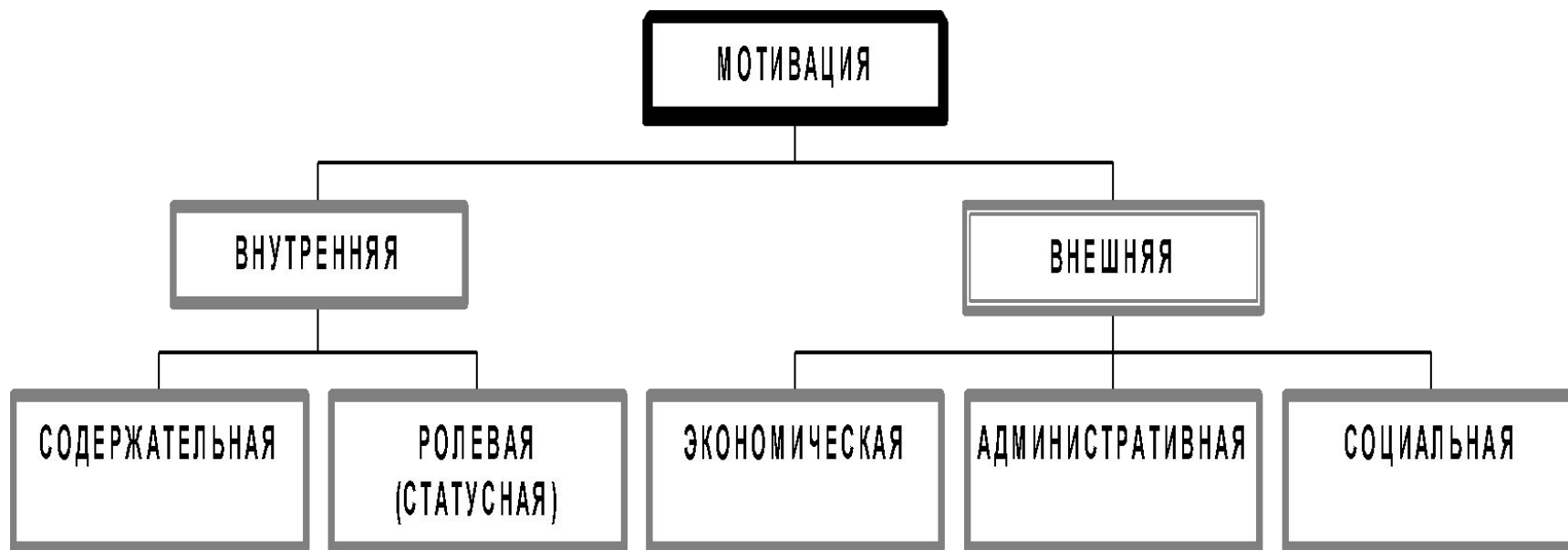
Непосредственное (Краткосрочное:
оклад, краткосрочные варьируемые выплаты)
Отложенное (Долгосрочные варьируемые
выплаты)

Составляющие совокупного вознаграждения

- **Внутреннее** вознаграждение – обусловлено внутренней мотивацией
- **Внешнее** вознаграждение – обусловлено внешней мотивацией (стимулированием)
 - Нефинансовое (неденежное)
 - Финансовое (денежное)

«Мотивация – это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации».

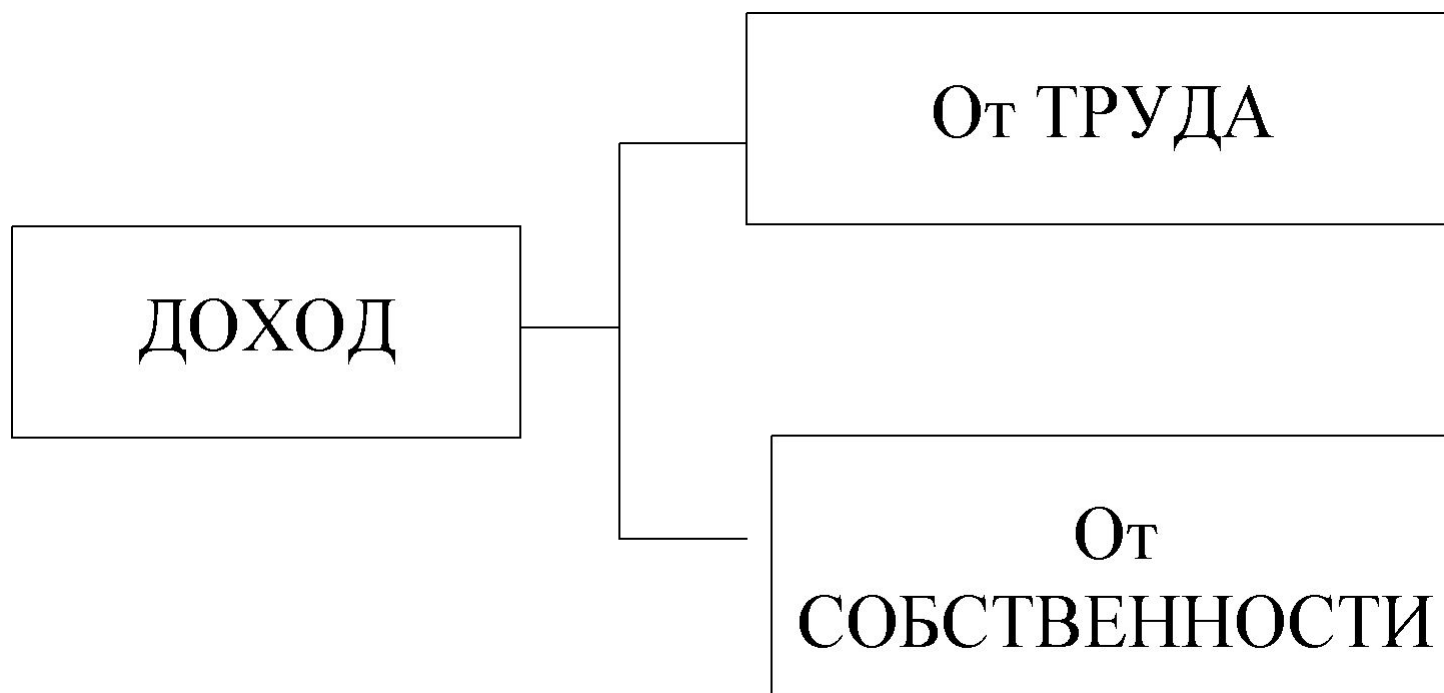
Мескон М.Х. и др. Основы менеджмента. С.360.



Внешнюю мотивацию называют
стимулированием.

Экономическая мотивация

Структура ДОХОДА работника



Определение понятия "заработная плата"

1. Конституция РФ Ст. 37

«Вознаграждение есть плата за труд»

2. Трудовой кодекс, Ст. 129

«Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера»

3. Конвенция МОТ от 01.07.49 г. № 95 "Об охране заработной платы"

«Термин "заработная плата" означает, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны»

4. Компенсационный менеджмент (USA) = оплата труда

Основные функции

организации систем стимулирования на предприятии

- **1. Учет федеральных требований** в организации оплаты труда;
- **2. Воспроизводственная функция:** должна обеспечивать возможность воспроизводства рабочей силы на социально нормальном уровне потребления.
- **3. Регулирующая функция:** должна обеспечивать баланс между спросом и предложением на рабочую силу определенного количества и качества на рынке труда.
- **4. Стимулирующая функция:** должна побуждать работников к трудовой активности, росту человеческого капитала, росту эффективности производства.
- **5. Статусная функция:** должна устанавливать взаимосвязь размера оплаты труда с его человеческим капиталом и с положением работника в системе социальных взаимоотношений (статусом).
- **6. Производственно-долевая функция:** должна определять долю затрат живого труда в структуре совокупных издержек производства.

ФУНКЦИИ ГОСУДАРСТВА (Федеральные требования)

- 1. Трудовое законодательство (ТК – Трудовой Кодекс – свод законов о труде)
 - продолжительность рабочей недели, дня
 - минимальный размер оплаты труда
 - и т.д.
- 2. Социальное законодательство.
- 3. Фискальное законодательство.

Организации ЗП в условиях рыночных отношений

- ***А) принцип коллективно-договорного регулирования***
- ***В) основные тенденции в области организации и оплаты труда:***
 - 1)отказ от установления и регулирования тарифных ставок;
 - 2)определение сложности труда для каждого работника РФ;
 - 3)регулирование минимального размера оплаты труда.
- ***С) надзор и контроль за состоянием организации и охраны труда***

Коллективно-договорное регулирование



- Рис.1. Система социального партнерства

Трудовой кодекс (30.12.2001 № 197-ФЗ) вводит понятие социального партнерства и прописывает порядок, ведение коллективных договоров и соглашений.

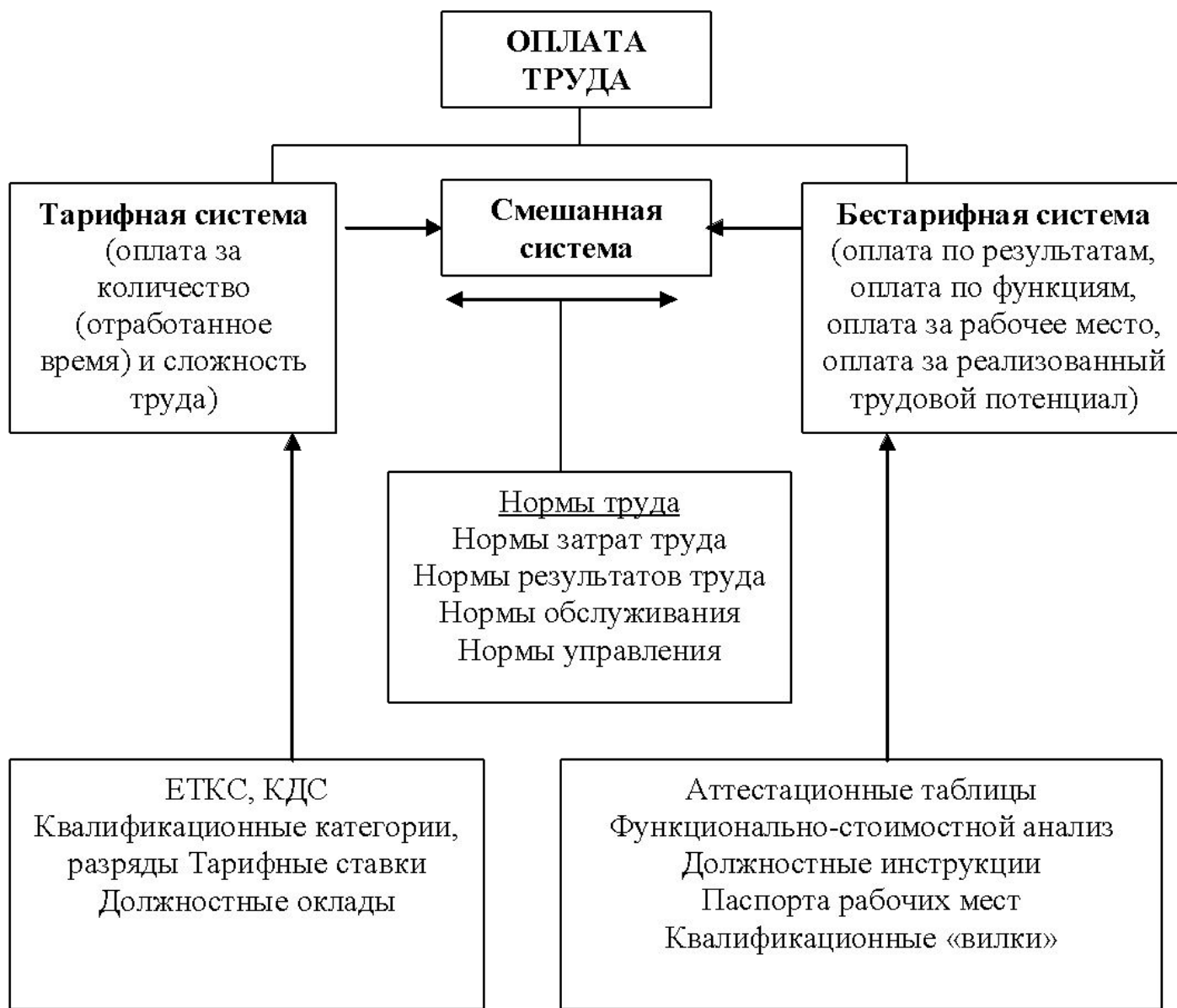
ОПЛАТА ТРУДА :

ПРОБЛЕМЫ

статистика

- **низкая воспроизводственная функция оплаты труда** (в настоящее время минимальная заработная плата, установленная государством, составляет не более 25% от уровня физиологического прожиточного минимума);
- **резкое падение стимулирующей роли оплаты труда** в развитии экономики страны, объемов производства на предприятиях, реализации физических и интеллектуальных способностей работников;
- **сокращение доли трудовой части в совокупном доходе работника** (доля заработной платы в общем доходе работника в среднем по РФ составляет сейчас менее 50%, большая его часть приходится на дивиденды от собственности, ценных бумаг, доходы от предпринимательской деятельности, различные социальные пособия, компенсации и т.д.);
- **чрезмерная, необоснованно завышенная дифференциация в оплате труда** (разрыв в оплате труда только по официальной статистике составляет сейчас 1 : 16-26).
- Разница в размерах заработков работников определяется не отличиями в их квалификации, профессионализме, результативности труда, а зависит:
 - - от формы собственности предприятия — частное, унитарное, государственное, СП, ФПГ и т.п.;
 - - отраслевой принадлежности — хлебозавод, школа, больница, типография, алмазно-бриллиантовая корпорация, банк, нефтегазоперерабатывающий завод;
 - - особенностей региона — Москва, Санкт-Петербург, Ивановская область, Российский Север, Кавказ и т.д.
- **задержки с выплатой заработной платы**

Системы оплаты труда



Классификация применяемых систем оплаты труда в зависимости от уровня хозяйственной самостоятельности предприятия

Уровень хозяйственной самостоятельности предприятия	Характеристики степени свободы	Система оплаты труда	Структура заработной платы				
1	Жестко регламентированная хозяйственная деятельность Полностью формализованные управленческие связи	Сдельно-премиальная или повременно премиальная системы	Тариф При-работок	Доплаты Надбавки	Премия		
2	Хозяйственная деятельность, ориентирующаяся на государственные стандарты Частично формализованные управленческие связи	Стимулирующие системы оплаты труда по критерию конечного результата производства	Тариф Плавающих оклад Вилка грейда	Доплаты	Премия	Участие в прибыли	
3	Самостоятельная хозяйственная деятельность Свободно организующиеся связи с ограниченной формализацией	Связывающие системы оплаты труда 1)кредитно-авансовая система под будущие результаты 2)совладение венчурным капиталом	Фирменная гарантия			Участие в прибыли	

Тарифная система оплаты труда

- В основе тарифной системы – принцип **редукции** труда - сведение сложного труда к простому
[любой труд – это простой, умноженный на какое-то число (или возведенный в степень)]

Тарифная система оплаты труда

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.

Тарифная система оплаты труда

К числу **основных нормативов, образующих тарифную систему оплаты труда,** относятся:

- тарифно-квалификационные справочники,
- тарифные ставки и сетки,
- схемы должностных окладов,
- нормы труда.

Тарифно-квалификационный справочник

- **Тарифно-квалификационный справочник** — это сборник, в котором содержатся сгруппированные по производствам и видам работ подробные характеристики основных видов работ (профессий, должностей) с указанием требований, предъявляемых к квалификации работников.
- На основе тарифно-квалификационных справочников производятся тарификация (определение степени сложности) работ и присвоение разрядов работникам.

Тарификация работ — отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Квалификационный разряд — величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих содержат квалификационные характеристики основных видов работ в зависимости от их сложности, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам работников

Тарифный коэффициент каждого разряда показывает, во сколько раз сложность определенного вида труда превышает сложность самого простого, принятого за точку отсчета (во сколько раз тарифная ставка определенного разряда превышает размер тарифной ставки 1-го разряда).

Поэтому тарифный коэффициент 1-го разряда всегда равен 1.

Соотношение между тарифным коэффициентом, соответствующим последнему (наибольшему) разряду, и тарифным коэффициентом 1-го разряда называется **диапазоном тарифной сетки**.

Тарифная ставка (оклад) — это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) в единицу времени (месяц, день, час).

Тарифный коэффициент данного разряда может быть определен путем деления тарифной ставки этого разряда на тарифную ставку 1-го разряда.

Тарифный разряд — величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника. Более высокий разряд соответствует работе большей сложности.

Тарифная сетка — совокупность тарифных разрядов работ (профессий, (должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

Обычно тарифная сетка представляет собой таблицу, устанавливающую соответствие между разрядами оплаты труда и коэффициентами оплаты труда. Чем выше разряд, тем выше тарифный коэффициент.

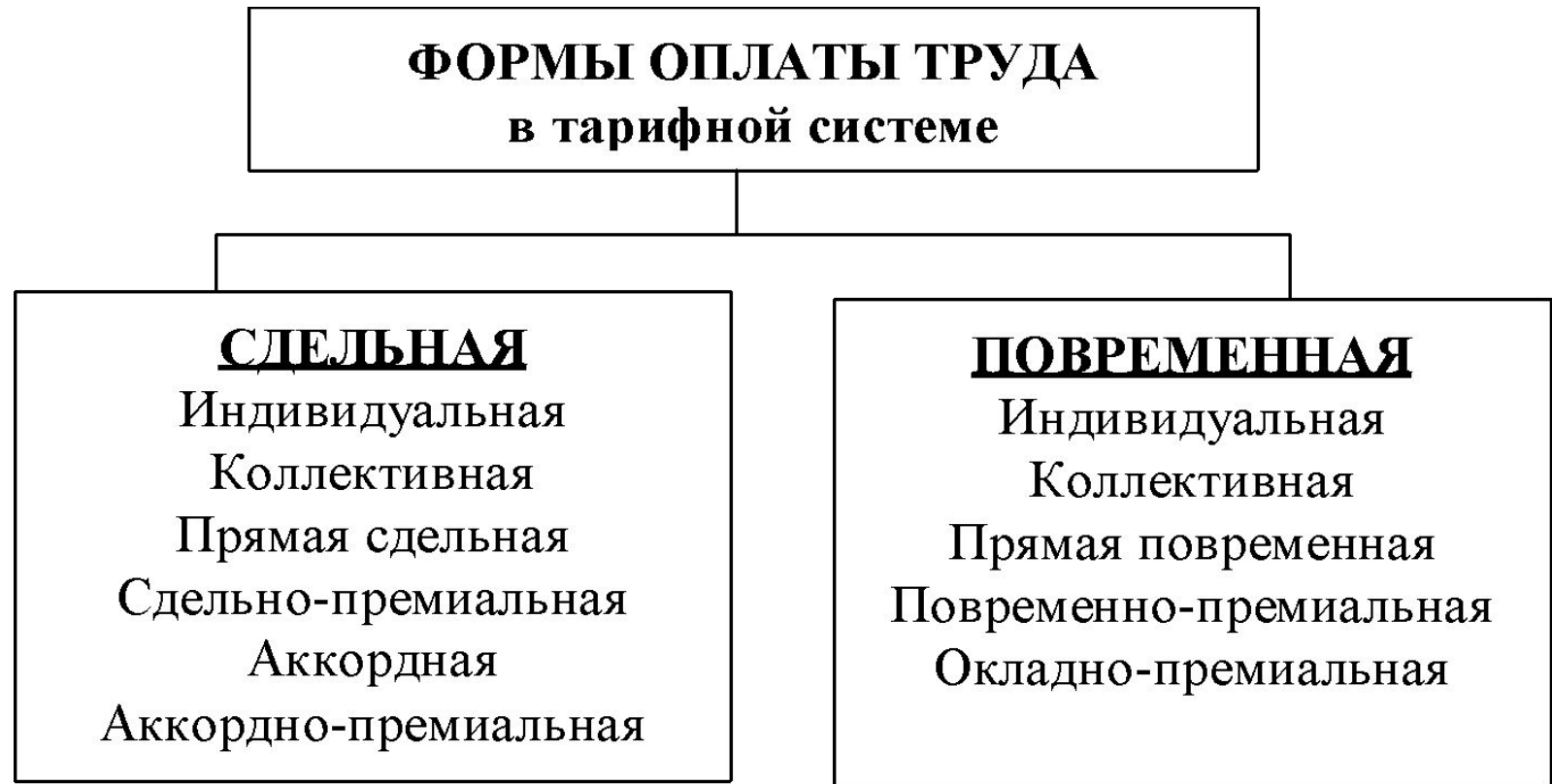
Соотношение между квалификационным уровнем работников, отнесенных к различным разрядам, устанавливается посредством тарифных коэффициентов.

Тарифные ставки применяются при определении как размера оплаты за отработанное время работникам, получающим повременную оплату, так и размера сдельных расценок, на основании которых оплачивается труд рабочих-сдельщиков.

Размер заработной платы конкретного работника при прочих равных условиях зависит от величины тарифной ставки. Чем выше сложность работы, тем выше тарифная ставка.

Требуемый при выполнении той или иной работы уровень квалификации определяется разрядом.

Формы оплаты труда в тарифной системе



Форма оплаты труда	Основная характеристика	Документы, используемые при начислении зарботной платы
1. Повременная	Форма оплаты труда, при которой заработная плата работника рассчитывается исходя из установленной тарифной ставки или оклада за фактически отработанное время	Тарифная ставка, установленная работнику; табель учета использования рабочего времени

Простая повременная

Дневная (часовая)
тарифная ставка
умножается на
количество
отработанных дней
(часов).

Месячная тарифная
ставка (оклад)
начисляется за
полностью
отработанный месяц.
Если месяц отработан
не полностью,
заработная плата
начисляется
пропорционально
отработанному
времени

Тарифная ставка,
установленная
работнику;
табель учета
использования
рабочего времени

Повременно-премиальная	Заработная плата, начисленная за фактически отработанное время (месяц, квартал), дополняется процентной надбавкой (месячной или квартальной премией)	Тарифная ставка, установленная работнику; табель учета использования рабочего времени; положение об оплате труда (положение о премировании)
--------------------------------------	---	--

2. Сдельная

Форма оплаты труда, при которой заработная плата работника рассчитывается исходя из заранее установленного размера оплаты за каждую единицу качественно выполненной работы или изготовленной продукции

Сдельные расценки; наряд на сдельную работу (указывается количество произведенной продукции (выполненных операций))

Прямая сдельная	Заработная плата работника рассчитывается путем умножения заранее установленной сдельной расценки на количество единиц произведенной продукции соответствующего качества	Наряд на сдельную работу (указываются норма выработки и фактически выполненная работа); сдельные расценки; табель учета использования рабочего времени за расчетный месяц
-----------------------------------	---	--

Сдельно-прогрессивная	Выработка работника в пределах установленной исходной нормы (базы) оплачивается по основным (неизменным) расценкам, а вся выработка сверх исходной нормы — по повышенным сдельным расценкам	Наряд на сдельную работу (указываются норма выработки - фактически выполненная работа); сдельные расценки на продукцию, произведенную в пределах нормы и сверх нормы; табель учета использования рабочего времени за расчетный месяц
-------------------------------------	--	---

Аккордная

Размер оплаты
выполненных
работ
устанавливается
не за каждую
производственную
операцию в
отдельности, а за
весь комплекс
работ (аккордное
задание)

Аккордное
задание;
табель учета
использования
рабочего времени
за расчетный
месяц

Косвенно-сдельная

(обычно применяется для вспомогательных рабочих)

Заработная плата работника определяется как установленный процент от результатов труда обслуживаемых им рабочих

Цеховой наряд на выполнение цехом задания (нормы); тарифные ставки (оклады) работников участка; табель учета использования рабочего времени за расчетный месяц

Структура заработной платы (ЗП) в тарифной системе

$$\text{ЗП} = \text{Тф} + \text{Д} + \text{Н} + \text{Прир} + \text{П} + (\text{СВ})$$

где

- Тф – тарифная часть заработной платы
- Д – доплаты
- Н – надбавки
- Прир – приработок (у рабочих)
- П – премия
- СВ – социальные выплаты

Тарифные сетки

	Группы сложности и ответственности труда (разряды)																	
Категории	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Персонала	Тарифные коэффициенты																	
	1,0	1,3	1,6 9	1,9 1	2,1 6	2,4 4	2,7 8	3,1 2	3,53	3,9 9	4,5 1	5,1	5,7 6	6,5 1	7,3 6	8,1 7	9,0 7	10, 07
абс.% возрастан ие		0,3	0,3 9	0,2 2	0,2 5	0,2 8	0,3 4	0,3 4	0,41	0,4 6	0,5 2	0,5 9	0,6 6	0,7 5	0,8 5	0,8 1	0,9	1,0
отн.% возрастан ие		30	30	13	13	13	13, 9	12, 2	13	13	13	13	13	13	13	11	11	11

Структура тарифной сетки (по пост Правительства № 775 от 7.11.2001)

	Группы сложности и ответственности труда (разряды)																	
Категории	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Персонала	Тарифные коэффициенты																	
	1,0	1,11	1,23	1,36	1,51	1,67	1,84	2,02	2,22	2,44	2,68	2,89	3,12	3,36	3,62	3,9	4,2	4,5
абс.% возрастани е		0,11	0,12	0,13	0,15	0,16	0,17	0,18	0,20	0,22	0,24	0,21	0,23	0,24	0,26	0,28	0,3	0,3
отн.% возрастани е		11	10,8	10, 6	11	10,6	10,2	9,8	9,9	9,9	9,8	7,8	7,9	7,7	7,7	7,7	7,7	7,1

Известны следующие четыре основных типа тарифных сеток, различающихся характером изменения тарифных коэффициентов от разряда к разряду:
а) с прогрессивным абсолютным и относительным возрастанием тарифных коэффициентов:

	Тарифные разряды									
	1	2	3	4	5	6				
Тарифные коэффициенты	1,0	1,13	1,29	1,48	1,71	2,0				
Абсолютное возрастание тарифных коэф.	-	0,13	0,16	0,19	0,23	0,29				
Относительное возрастание тарифных коэф. %	-	13,0	14,1	14,7	15,6	16,9				

б) с прогрессивным абсолютным и постоянным относительным возрастанием тарифных коэффициентов:

		Тарифные разряды					
		1	2	3	4	5	6
Тарифные коэффициенты		1,0	1, 15	1,32	1,52	1,74	2,0
Абсолютное возрастание тарифных коэф.		-	0,15	0,17	0,2	0,22	0,26
Относительное возрастание тарифных коэф. %		-	15,0	15,0	15,0	15,0	15,0

**в) с постоянным абсолютным и регрессивным относительным
возрастанием тарифных коэффициентов**

	Тарифные разряды					
	1	2	3	4	5	6
Тарифные коэффициенты	1,0	1,2	1,4	1,6	1,8	2,0
Абсолютное возрастание тарифных коэф.	-	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Относительное возрастание тарифных коэф. %	-	20,0	16,7	14,3	12,5	11,0

г) с регрессивным, абсолютным и относительным возрастанием тарифных коэффициентов:

		Тарифные разряды										
		1		2		3		4		5		6
Тарифные коэффициенты		1,0		1,26		1,49		1,69		1,86		2,0
Абсолютное возрастание тарифных коэф.		-		0,26		0,23		0,2		0,17		0,14
Относительное возрастание тарифных коэф. %		-		26,0		18,0		13,0		10,0		8,0

Дифференцированная тарифная сетка

Тарифный разряд	Тарифные коэффициенты	Тарифный разряд	Тарифные коэффициенты
I	1,00—1,24	XII	2,44—2,59
II	1,12—1,36	XIII	2,79—2,89
III	1,24—1,48	XIV	2,79—3,19
IV	1,36—1,60	XV	2,99—3,39
V	1,48—1,72	XVI	3,19—3,59
VI	1,60—1,84	XVII	3,39—3,79
VII	1,72—1,96	XVIII	3,59—3,99
VIII	1,84—2,08	XIX	3,84—4,24
IX	1,99—2,29	XX	4,09—4,49
X	2,14—2,44	XXI	4,34—4,74
XI	2,29—2,59	XXII	4,60—5,00

Построение дифференцированной тарифной сетки

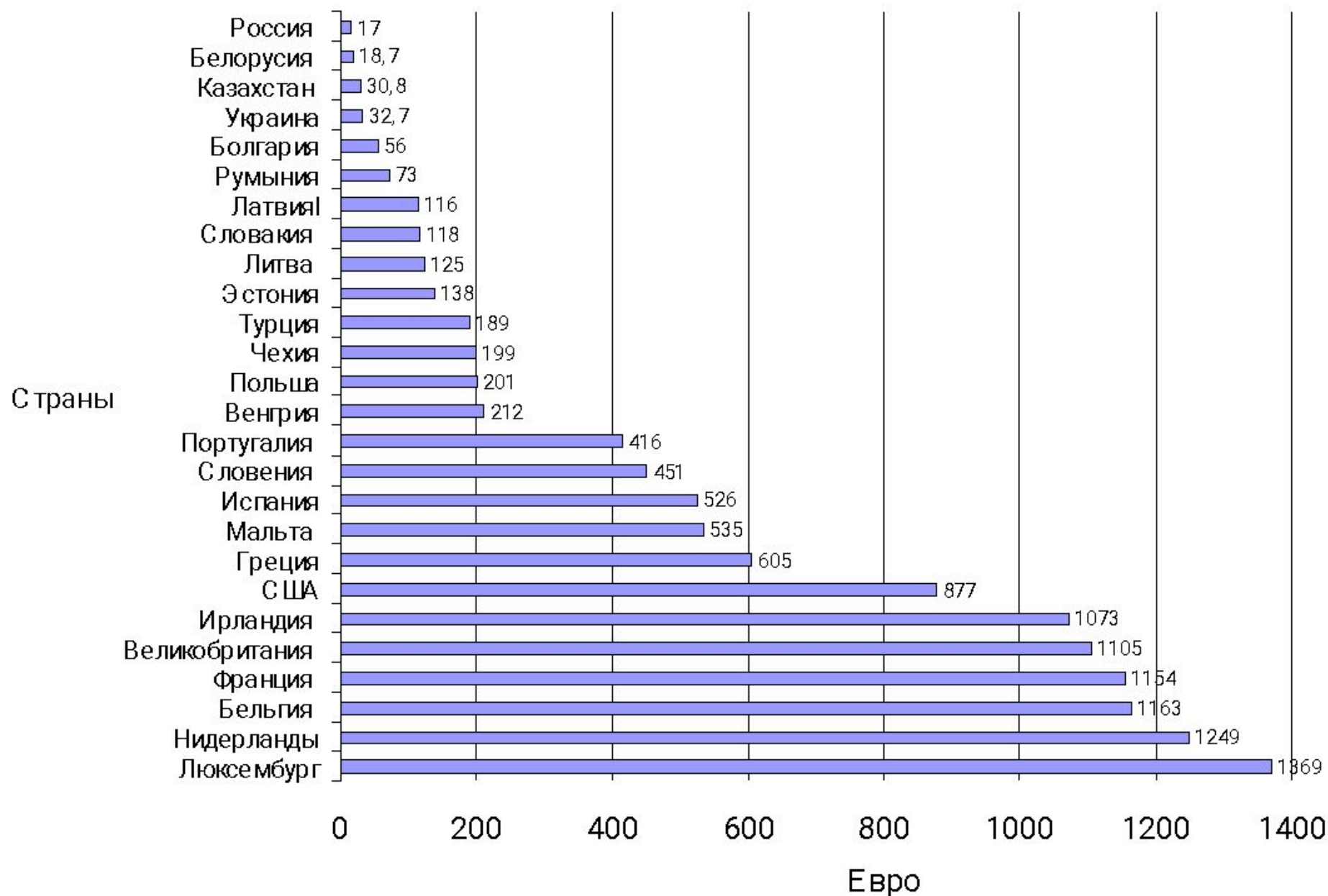
$$\mathbf{K} = \mathbf{K}_y \times \mathbf{K}_p$$

[illegible]

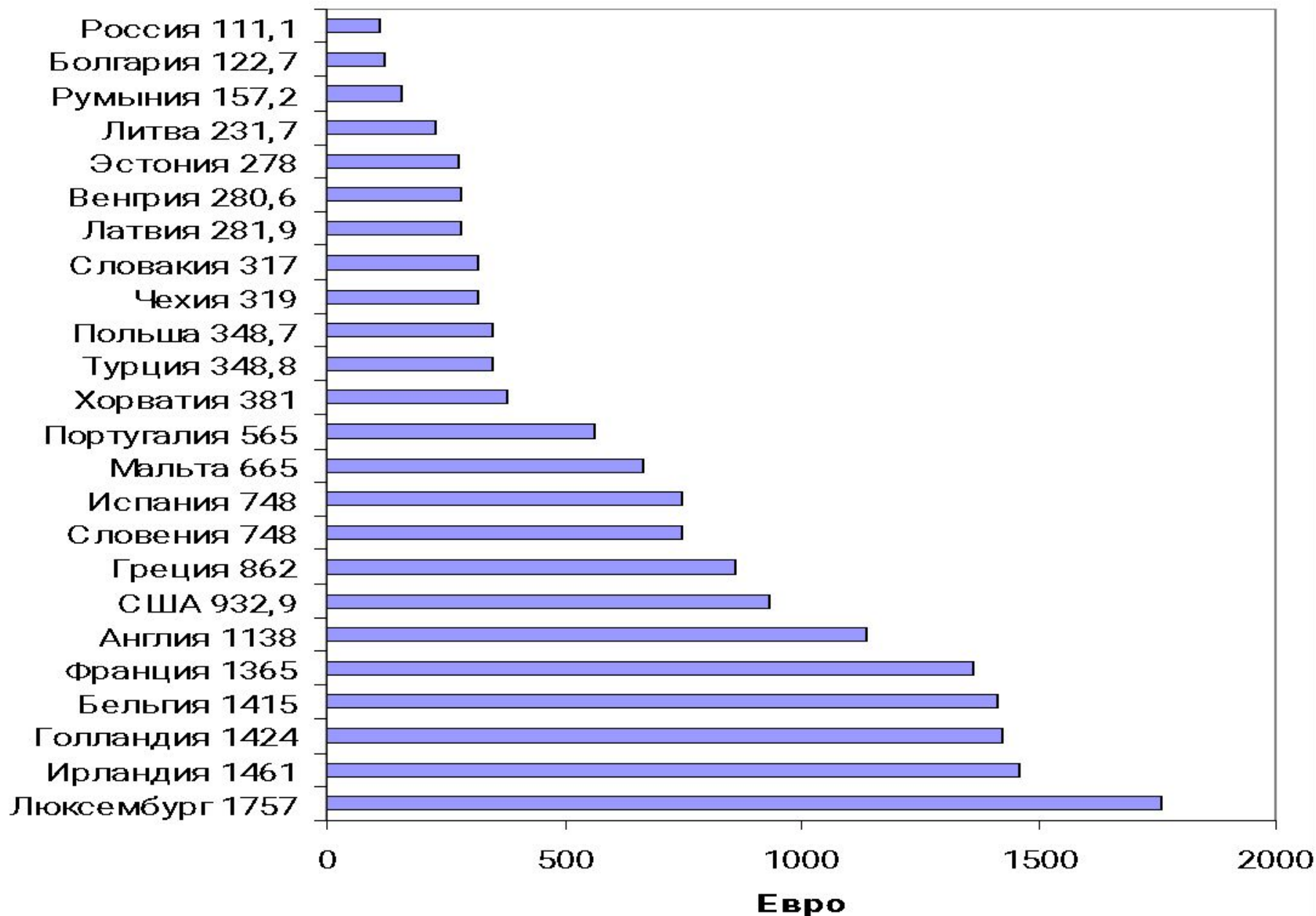
Сколько стоит самый
простой труд?

Чему равна тарифная ставка 1
разряда?

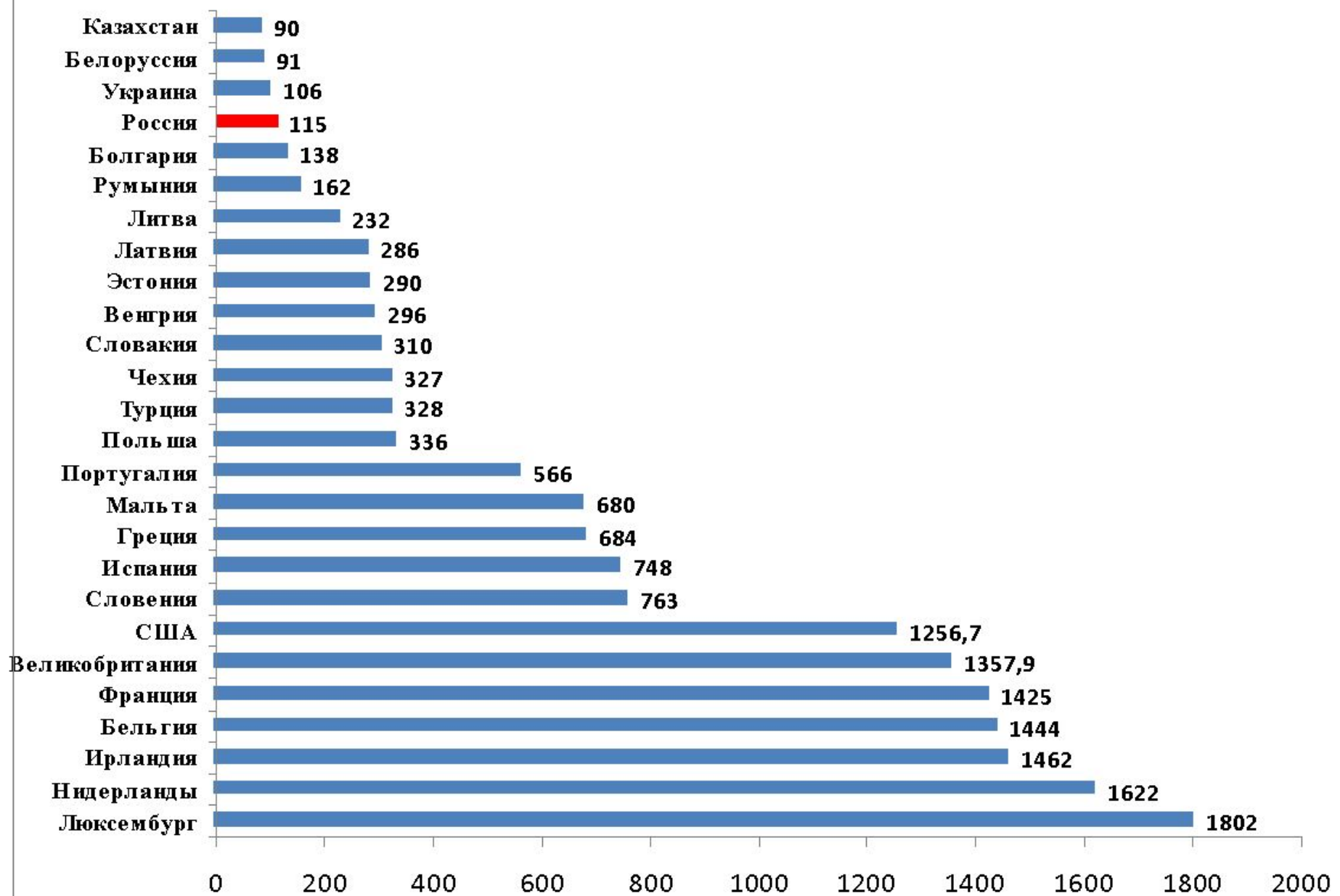
Минимальная заработная плата в ряде стран, евро в месяц (2004г.)



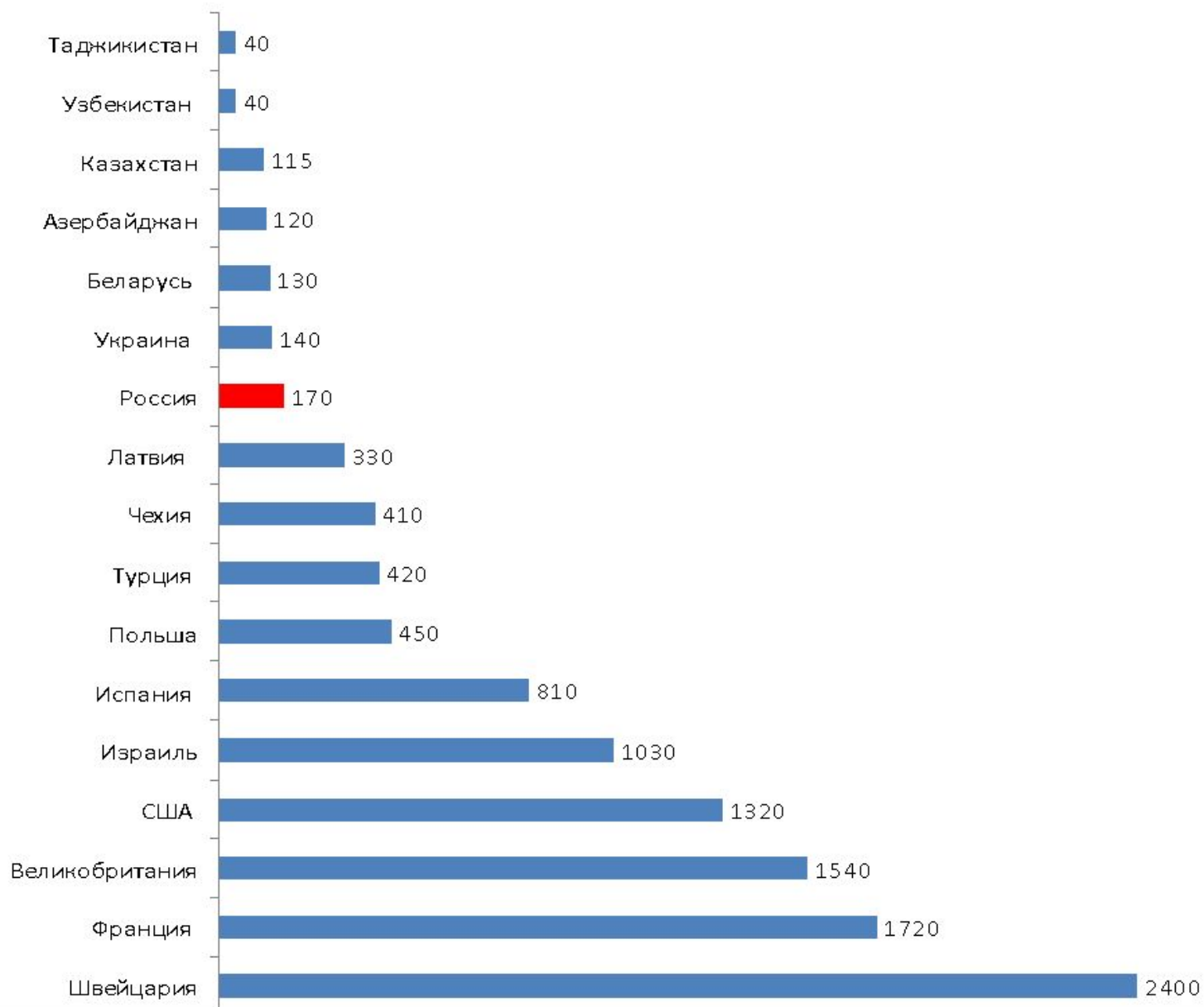
Минимальные зарплаты в ряде стран в 2011 году, евро



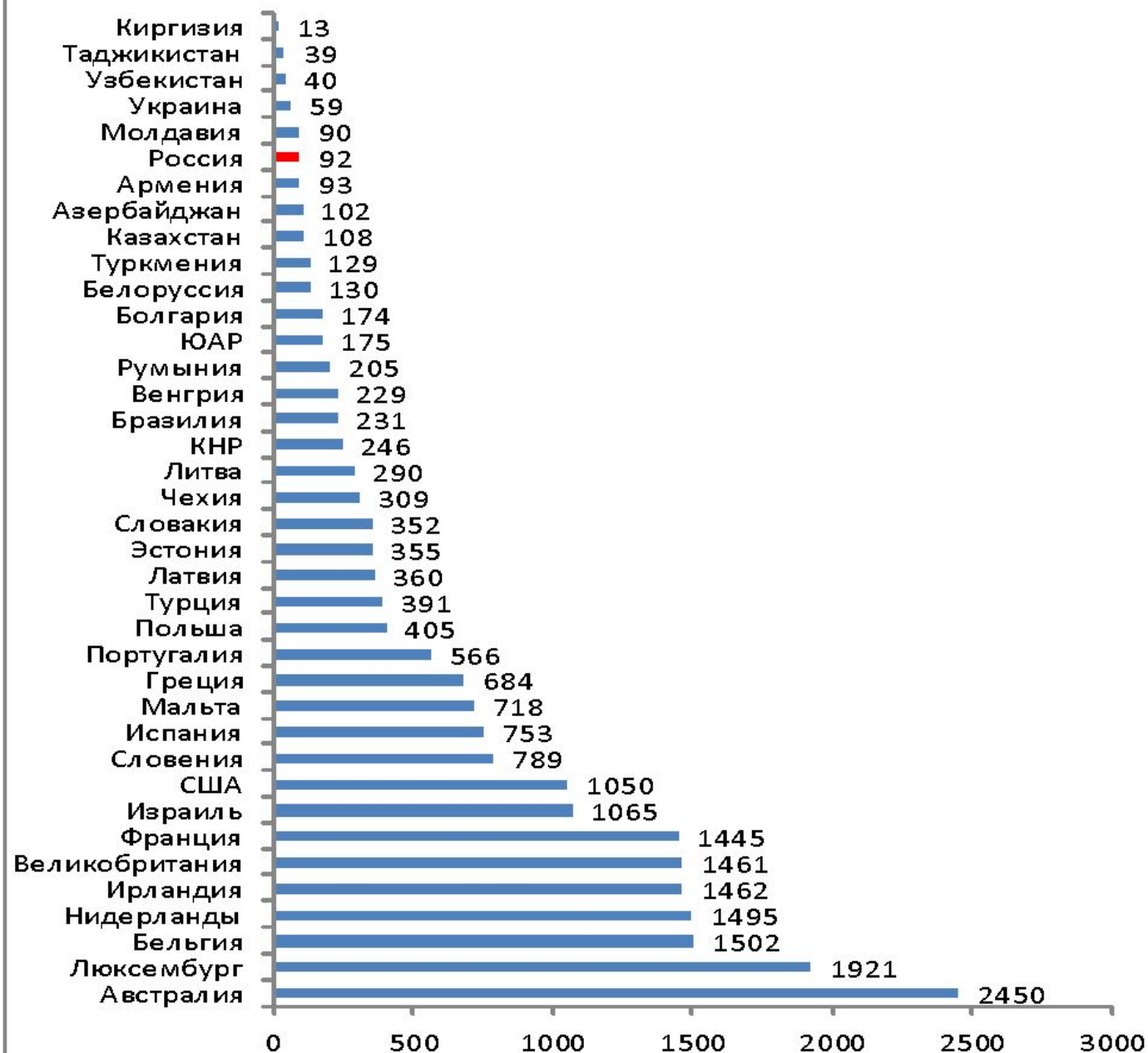
Минимальный размер оплаты труда в ряде стран, евро в месяц (2012 год)



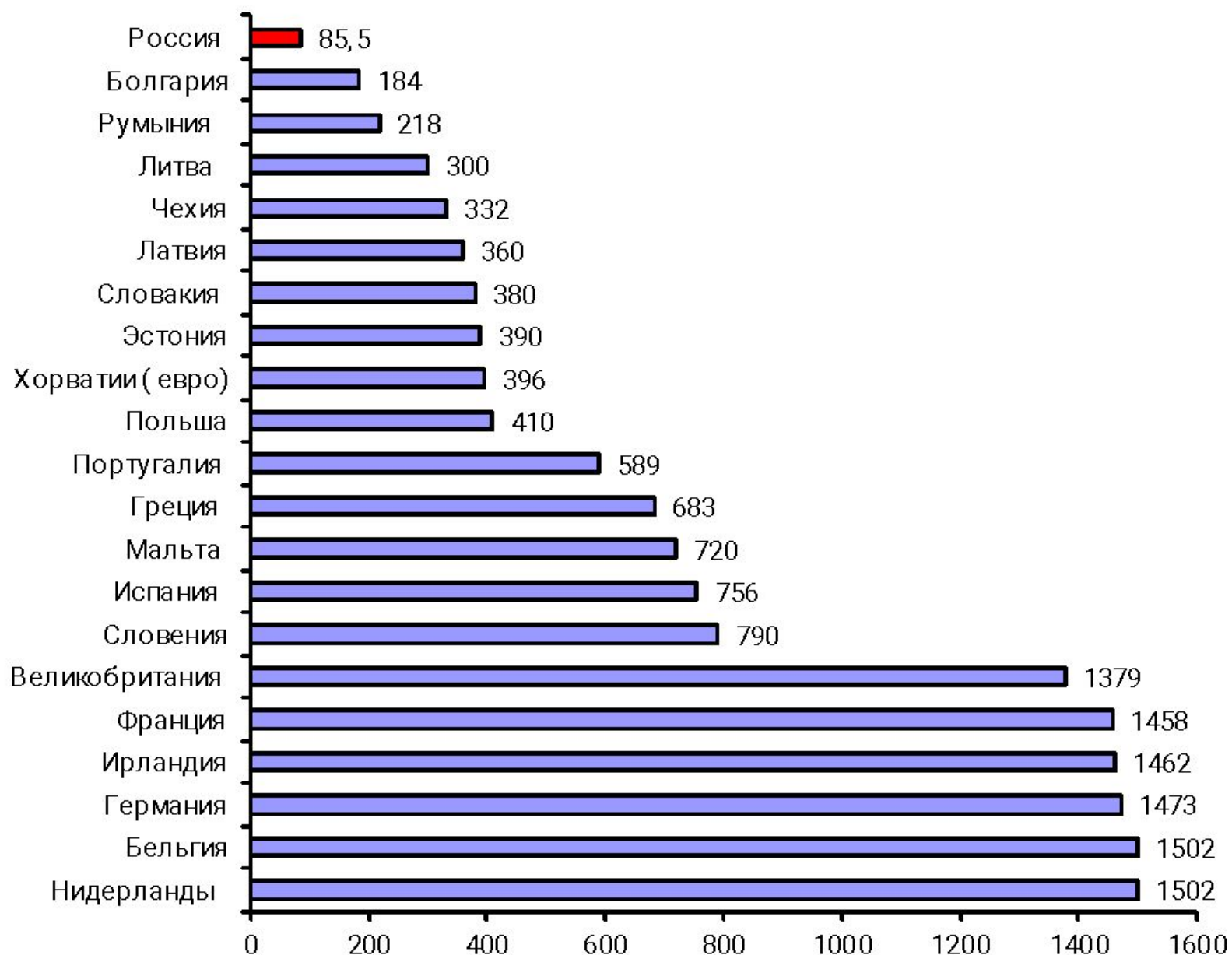
МРОТ 2013 по странам (в евро)



МРОТ по странам в евро (2014г.)



МРОТ, евро в месяц, январь 2015



МРОТ по странам на 2016 год (в евро)



Методы определения Z_1

- 1. ПМ (прожиточный минимум) региона
- 2. «От достигнутого» в базовом периоде уровня
- 3. БПМ (бюджет прожиточного минимума)

которой рассчитывается прожиточный минимум утверждена Федеральным законом № 201-ФЗ от 20 ноября 1999 г. [Российская газета, 23 ноября 1999г.]

1. Продукты питания

Наименование продуктов	Единица измерения	Объем потребления (в ср на одного человека в год)		
		трудоспособное население	пенсионеры	дети
Хлебные продукты (хлеб и макаронные изделия в пересчете на муку, мука, крупы, бобовые)	кг	152,0	119,0	96,0
Картофель	кг	123,6	90,0	118,0
Овощи и бахчевые	- " -	89,4	96,8	108,1
Фрукты свежие	- " -	16,7	13,6	41,0
Сахар и кондитерские изделия в пересчете на сахар	- " -	20,3	18,8	23,9
Мясопродукты	- " -	31,5	22,7	28,5
Рыбопродукты	- " -	13,7	14,7	11,2
Молоко и молокопродукты в пересчете на молоко	- " -	210,7	199,5	295,6
Яйца	штук			
Масло растительное, маргарин и другие жиры	кг	166	90	170
Прочие продукты (соль, чай, специи)	- " -	12,0	10,2	10,3
		4,9	4,2	3,6

2. Непродовольственные товары

Наименование товаров	Единица измерения	Объем потребления (в среднем на одного человека в год)		
		трудоспособное население	пенсионеры	дети
Верхняя пальтовая группа	Штук/лет	3/7,6	3/8,7	3/2,6
Верхняя костюмно-платьевая группа	- “ –	8/4,2	8/5,0	11/2,0
Белье	Штук/лет	9/2,4	10/2,9	11/1,8
Чулочно-носочные изделия	Пар/лет	7/1,4	4/1,9	6/1,3
	Штук/лет	5/5,0	4/5,6	4/2,8
Головные уборы и галантерейные изделия	Пар/лет	6/3,2	6/3,5	7/1,8
Обувь	Штук/лет	3/1,0	3/1,0	27/1,0
Школьно-письменные товары	Штук/лет	14/7,0	14/7,0	14/7,0
Постельное белье	Штук/лет	19/10,5	19/10,5	19/10,5
Товары культурно-бытового и хозяйственного назначения	Процент общей величины расходов на непродовольственные товары в месяц	10	10	10
Предметы первой необходимости, санитарии и лекарства				

3. Услуги

Наименование услуг	Единица измерения	Объем потребления (в среднем на одного человека в год)		
		трудоспособное население	пенсионеры	дети
Жилье	Кв.м общей площади	18,0	18,0	18,0
Центральное отопление	Гкал в год	6.7	6.7	6.7
Холодное и горячее водоснабжение и водоотведение	Литров в сутки	285,0	285,0	285.0
Газоснабжение	Куб.м в месяц	10,0	10,0	10,0
Электроэнергия	Квт.ч	50.0	50,0	50,0
Транспортные услуги	Поездок в год	619,0	-	396
Другие виды услуг	Процент общей величины расходов на услуги в месяц	15.0	15.0	15,0

- См. файл «Потребительская корзина 2016»



АВСТРАЛИЯ

Сегодня страна является мировым лидером по размеру минимальной почасовой оплаты.



ФРАНЦИЯ

Страна лишь немногим уступает Австралии. Но граждане моложе 18 лет получают только 80% от заявленных 9,6 евро.



АНГЛИЯ

С 1 апреля 2016 года британцы получили прибавку к МРОТ. В прошлом году «минималка» составляла 6,7 фунта стерлингов.



ГЕРМАНИЯ

Минимальная почасовая оплата была введена в 2014 году. И сразу стала одной из самых высоких в мире.



США

МРОТ впервые установлен в 1910-е годы в 13 штатах. На общегосударственном уровне закон принят в 1938 году.



ЯПОНИЯ

В отдельных префектурах МРОТ опускается ниже 700 иен, в Токио достигает 900 иен. Ожидается увеличение на 3%.



ИЗРАИЛЬ

За последние двадцать лет МРОТ увеличился вдвое.



ЮЖНАЯ КОРЕЯ

Минимальная зарплата в Корее уже много лет почти вдвое ниже, чем в европейских странах.



ПОЛЬША

Низкий уровень МРОТ компенсируется столь же низкими ценами на товары.



КИТАЙ

Минимальный размер почасовой оплаты труда зависит от экономической зоны. Самый скромный размер – в провинции Хэйлунцзян (8 юаней). В Шанхае – 18 юаней.



КОЛУМБИЯ

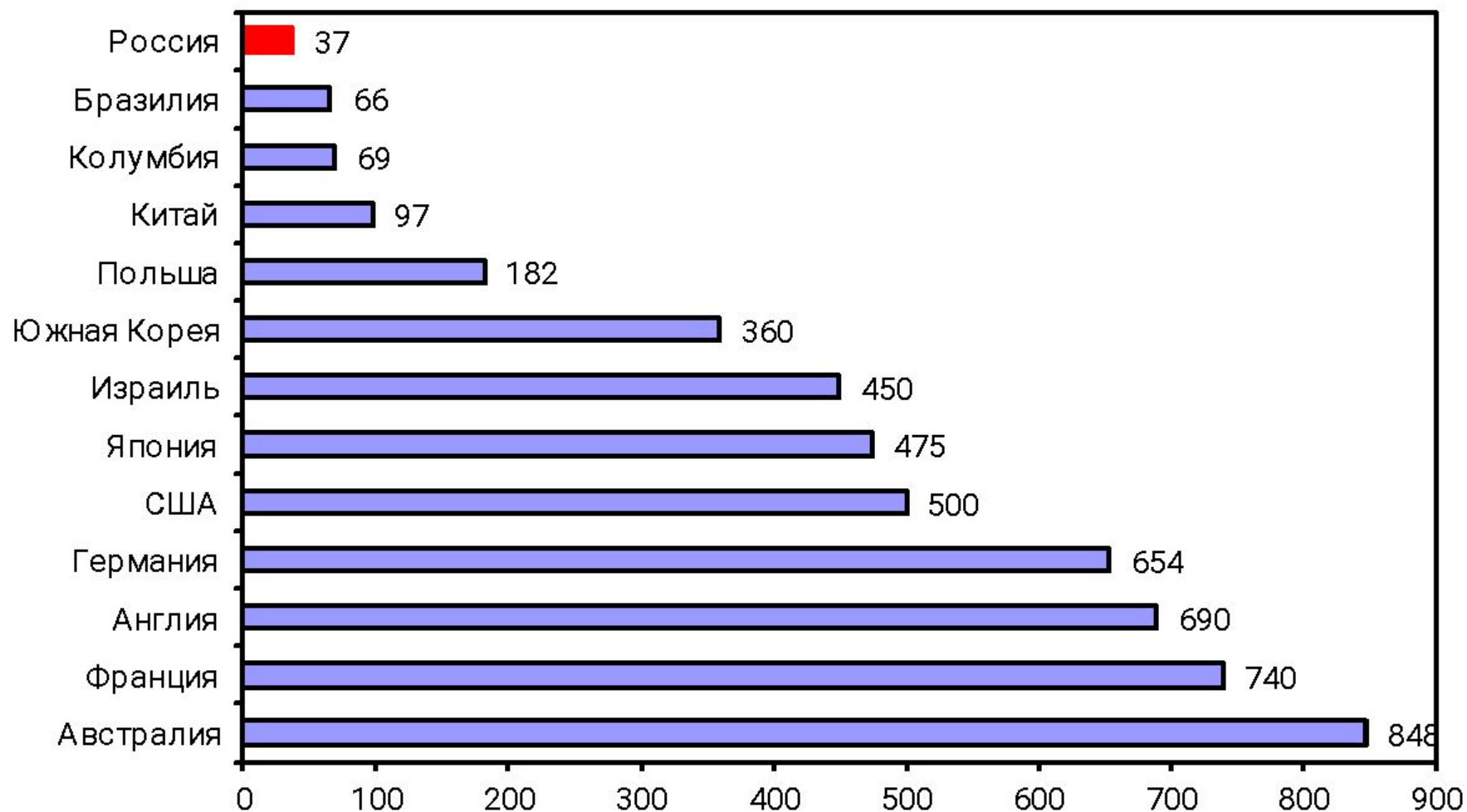
Один из самых низких показателей МРОТ в мире. Большая часть работников заняты в аграрном секторе.



БРАЗИЛИЯ

Каждый штат страны имеет право вводить свою «минималку», но не ниже общенациональной.

Минимальная оплата в час (руб/час) 2016



Структура потребления

- Задание: какова структура потребления в вашей семье? (примерная оценка)
- См. пример на следующем слайде

Доля отдельных расходов в семейном бюджете (%)

	Еда	Одежда	Квартплата	Медицина	Транспорт и связь	Образование и отдых
Франция	14	4	20	13	14	15
Япония	16	5	21	11	10	13
США	9	5	16	16	12	17
Мексика	25	4	13	7	17	11
Россия (?)						

Основные формулы в расчетах заработной платы в Тф системе

$$1) 3\Pi_{тф} = \Phi_t^{\text{факт}} \times C_{\text{ч}}$$

$$3) \text{Приработок} = 3\Pi_{сд} - 3\Pi_{тф}$$

$$2) 3\Pi_{сд} = \sum_{i=1}^n Q_i P_i$$

$$4) K_{\text{прир}} = \frac{3\Pi_{сд}}{3\Pi_{тф}}$$

$$5) K_{\text{в.н.}} = \frac{\Phi_t^{\text{н}}}{\Phi_t^{\text{факт}}} 100\% = \frac{\sum_{i=1}^n Q_i H_{ti}}{\Phi_t^{\text{факт}}} 100\%$$

$$6) H_t = \frac{T}{H_{\text{в}}}$$

$$7) P_i = \frac{T \times C_{\text{чи}}}{H_{\text{ви}}} = H_{ti} \times C_{\text{чи}}$$

$3\Pi_{\text{тф}}$ – тарифная часть заработной платы

$3\Pi_{\text{сд}}$ – сдельная заработная плата

$\Phi^{\text{факт}}$ – фактически отработанный фонд времени

$C_{\text{ч}}$ – часовая тарифная ставка

Q_i – объем выпущенной продукции ($H_{\text{ви}}$)

P_i – расценка единицы продукции

$\Phi^{\text{н}}$ – нормативный фонд времени

H_{ti} – норма времени на единицу продукции

$K_{\text{в.н.}}$ – коэф. выполнения норм

T – период времени

Вопросы по теме

1. Что такое мотивация?
2. Какие виды мотивации существуют (классификация)?
3. Какие 2 группы теорий мотивации существуют? В чем их отличия?
4. В какой статье Конституции говорится об обязательности вознаграждения за труд?
5. Каковы функции заработной платы?
6. Каковы функции государства в формировании заработной платы?
7. Какие системы оплаты труда существуют?
8. Какой принцип лежит в основе тарифной системы?
9. Что включает в себя тарифная система?
0. Что такое тарифный коэффициент?
1. Что такое тарифный разряд?
2. Что такое тарифная сетка?
3. Что такое диапазон тарифной сетки?
4. Что такое тарифная ставка?
5. Какие формы оплаты труда существуют в тарифной системе?
6. Перечислить разновидности сдельной формы оплаты труда.
7. Перечислить разновидности повременной формы оплаты труда.
8. Какова структура дохода сотрудника?
9. Какова структура заработной платы в тарифной системе?
0. Какой экономический смысл имеет каждый элемент в структуре заработной платы?