

# Экономика организации (предприятия)

## РАЗДЕЛ 3.

# КАДРЫ И ОПЛАТА ТРУДА

## Тема 3.2. Организация оплаты труда

Старший преподаватель кафедры «Экономика и  
управление на предприятиях сферы услуг, рекреации и  
туризма»

**Алла Михайловна Лопарева**

# Тема 3.2. Организация оплаты труда

3.2.1. Мотивация труда

3.2.2. Сущность и принципы оплаты труда

3.2.3. Тарифная система оплаты труда и ее элементы

3.2.4. Формы и системы оплаты труда

3.2.5. Коллективная (бригадная) форма организации и  
оплаты труда

3.2.6. Бестарифная система оплаты труда.

3.2.7. Планирование численности и фонда оплаты труда.

В начале 90-х большинство было нищим, перед и после дефолта – бедным. Новое социальное большинство перестало выживать и начало жить: помимо хлеба и зрелищ, нужна справедливость, а государство забыло, что это.

По материалам доктора экономических наук Михаила Делягина

Декабрь 2016	2001	2003	2005	2007	2009	2011	2012	2013	2014	2015
Денег не хватает на еду	22	17	13	9	8	5	4	4	4	9
Денег хватает на еду, но не на одежду	44	36	36	28	31	27	23	19	18	30
Денег хватает на одежду, но не товары длительного пользования (ТДП)	29	33	39	46	49	52	54	56	47	40
Денег хватает на ТДП, но не автомобиль	6	12	10	14	10	14	17	19	<u>27</u>	16
Можем купить автомобиль	<1	1	1	3	2	4	3	5	6	4

**1/6 часть всех работников в России не может обеспечить себя и свои семьи. Их доходы в 2016 г. были ниже прожиточного минимума трудоспособного населения.**

По данным Росстата, зарплату ниже прожиточного минимума получает **около 2 млн. россиян (7,3% работающих на апрель 2017 г.)**.

Если же учесть и то, что эти доходы тратятся и на членов семьи, количество бедных возрастает в разы – **около 12,1 млн. чел. в 2016 г., или 16,8% трудоспособного населения.**

**Бюллетень аналитического центра при правительстве  
«Работающие бедные в России и за рубежом»**

## Работа без заработка: за чертой бедности – каждый четвертый работник в России

Основная доля бедных в России – это **работающие люди с детьми**, чья зарплата не превышает 2 прожиточных минимумов, если детей двое, и 1,5 прожиточного минимума, если ребенок один.

**Около 60% всех бедных – это люди в трудоспособном возрасте, из них 90% работают.**

Директор Института социальной политики НИУ ВШЭ Лилия Овчарова.

Люди отказываются от квалифицированного труда в пользу неквалифицированного: молодые квалифицированные работники уходят в сферу услуг, где получают больше денег за менее квалифицированную работу, низкие зарплаты создают дефицит кадров в отдельных отраслях.

Врач в России зарабатывает в среднем всего на **20%** больше водителя, отмечали аналитики Boston Consulting Group, при этом в США разница составляет **261%**, в Германии – **172%** и даже в развивающейся Бразилии – **174%**.

С 01.07.17 г. МРОТ равен **7 800 руб.** С 1 января 2018 г. МРОТ повысится примерно до 85% прожиточного минимума (ПМ), с 1 января 2019 г. – до 100%. ПМ для трудоспособного населения сегодня составляет **10 701 руб.**

Но проблему бедности это не решит, т.к. минимальная зарплата рассчитывается исходя из стоимости потребительской корзины, состав которой не соответствует рациональным нормам потребления здорового человека.

Потребительская корзина существует во всем мире.

К сожалению, для стран ЕС и Америки минимум состоит из гораздо большего списка продуктов: в Англии количество товаров и услуг составляет **350**, в Германии – аж **475**. В Америке - **300**, практически в два раза больше, чем в России, где **156** наименований.

Источник:

<http://www.2014godloshadi.ru/novosti-na-2014-god/1171-potrebitelskaya-korzina-v-2017-godu-sostav-stoimost.html>

# Соотношение МРОТ и ПМ трудоспособного населения



ИСТОЧНИКИ: РОССТАТ, РАСЧЕТ АНАЛИТИЧЕСКОГО ЦЕНТРА



## Задание 7.

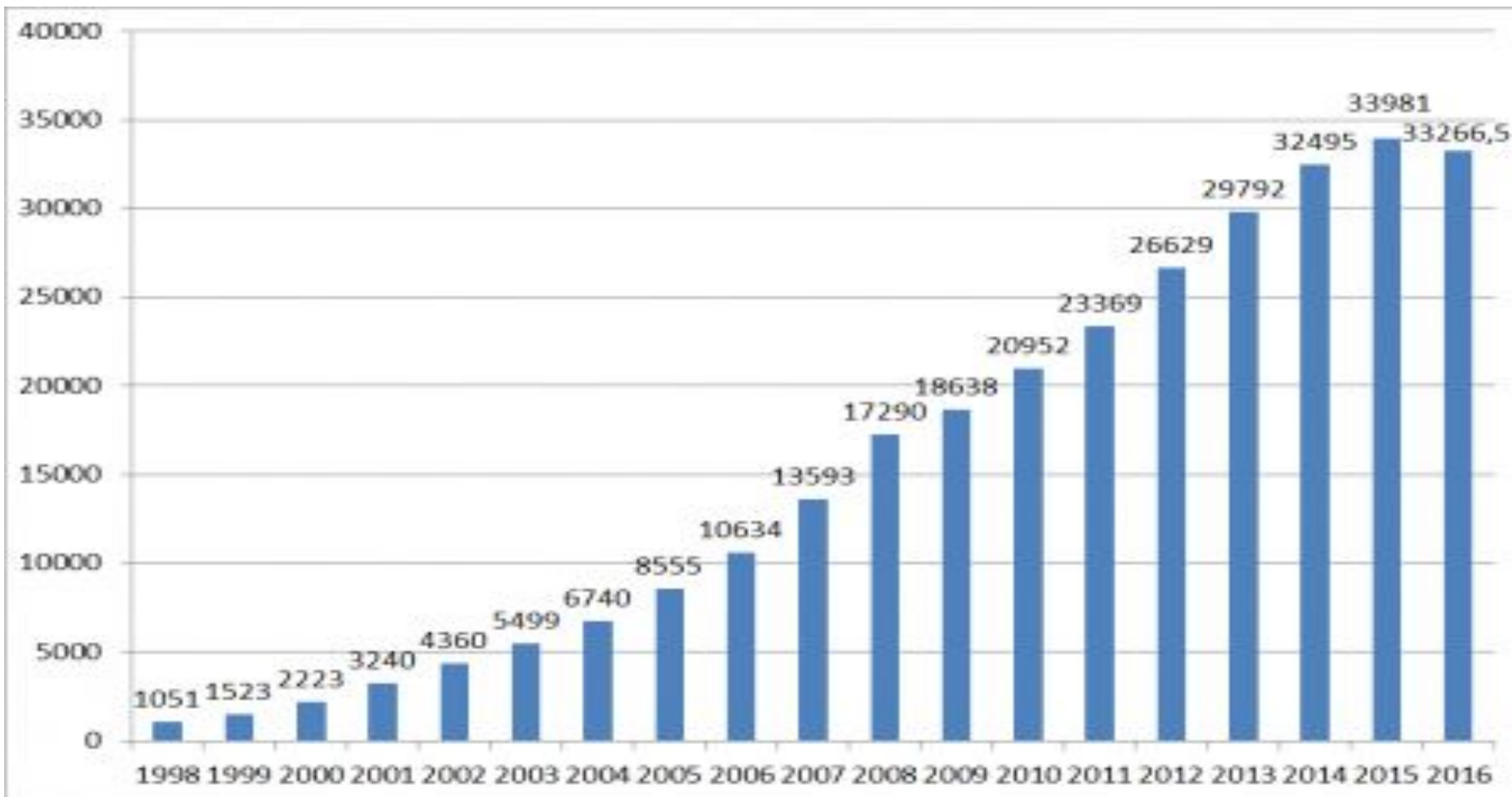
Рассчитайте справедливый размер МРОТ в РФ. Сделайте вывод. По заключению Международной организации труда справедливым считается МРОТ, достигающий 68 % национальной средней зарплаты.



Сколько составляет средняя зарплата в России?

Средняя зарплата в России в 2016-2017 годах равна сумме в **36 тыс. руб.**

Если сравнивать уровень среднемесячного дохода 2016 года с 2017 годом, то можно отметить, что средняя зарплата в России за последний год увеличилась на 12%. Но стоит учитывать, что повышение зарплаты в России в 2017 году, произошло исключительно в национальной валюте.



# Таблица: статистика сравнения средних зарплат России по регионам

Регион, округ, республика	Средний уровень зарплат, руб.		
Владимир	22 770		
Воронеж	26 070		
Иваново	21 120		
Калуга	27 060		
Костром	22 550		
Курск	22 770	<b>Челябинск</b>	<b>26 620</b>
Липецк	24 640	Алтай	24 860
<b>Московская область</b>	<b>42 460</b>	Бурятия	27 720
Орёл	16 830	Тыва	30 580
Рязань	21 340	Хакасия	32 010
Смоленск	20 020	Забайкалье	25 300
Тамбов	21 450	Красноярский край	29 260
Тверь	20 130	Иркутск	32 450
Тула	25 520	Кемерово	17 490
Ярославль	26 620	Новосибирск	17 600

## **Состав потребительской корзины на 2017 год в РФ**

В состав потребительской корзины (ПК) входит небольшое количество одежды, обуви, бытовых приборов и лекарств. Взрослому человеку предстоит получить 2 куртки, с меховой подкладкой и без, и пальто или плащ с расчетом на **7,6 лет**; старикам - на 8,7 лет. Детям, вследствие активной стадии роста, на **2,6 года**.

Из минимального набора верхней одежды на **4 года** достанется мужчинам костюм, 3 рубашки, брюки и джинсы; женщинам 2 платья, 2 свитера и костюм для занятий спортом. Старикам этого набора хватит на год больше, а детям – на 2 года меньше.

Нужно на **2,4 года** для мужчин 5 трусов, 3 майки; для женщин 2 ночные сорочки, 2 бюстгальтера и 2 комбинации. На **1,5 года** мужчине хватит 7 пар носков (1 пара на 2,6 месяца), а женщине – 5 пар колготок.

Обувь для всех возрастных групп приобретается с расчетом «**две пары – на год**». Также в список входят головные уборы, шарф, перчатки, тетради и авторучки.

В ПК входят и услуги ЖКХ: на одного человека государство рассчитывает 18 кв. м. жилой площади, **285 литров воды**, 10 м3 газа и **50 кВт энергии**. Также хватает денег в год на **618 поездок** на общественном транспорте и на **5 культурных мероприятий**.

*Источник:*

<http://www.2014godloshadi.ru/novosti-na-2014-god/1171-potrebitelskaya-korzina-v-2017-godu-sostav-i-stoimost.html>



Основную часть ПК составляют продукты питания.

Правительство РФ рассчитывает, что каждому человеку необходимо приблизительно 115 кг овощей, 60 кг фруктов, 130 кг хлеба и мучных изделий (мука, крупы, макаронные и кондитерские изделия, бобовые), 60 кг мяса и 20 кг рыбы, 20 кг сахара, 180 штук яиц, 13 кг масла и 220 кг молока.

Таким образом, в сутки человеку придется употреблять всего **350 г** хлеба и мучных изделий, **315 г** овощей, **164 г** фруктов, **55 г** рыбы и **164 г** мяса, **36 г** масла и *1 яйцо* в два дня.

Как видно, количество продуктов мизерное и абсолютно не соответствующее современным реалиям. Истинные показатели гораздо выше, чем составленные государством, и абсолютно не сопоставим с современными реальными тратами.

Источник:

<http://www.2014godloshadi.ru/novosti-na-2014-god/1171-potrebitejskaya-korzina-v-2017-godu-sostav-stoimost.html>

32-летний житель Архангельска Артем Шишков, работающий в областной Федерации профсоюзов, решил лично проверить, можно ли прожить на МРОТ - 7800 руб. в месяц.

В первые дни Артем шикавал: позволял себе молоко, рыбные котлеты, мясной суп, овощи, фрукты и даже бутерброды с колбасой! Уже на 5-ый день Артем выбился из бюджета и констатировал снижение веса.

К концу второй недели отказался от мяса и фруктов. На работу добирался пешком. «Научился готовить суп из кильки. Спасла поездка на дачу (спасибо родителям) — немного картошки, кабачков, патиссонов, салата, огурчиков...»

Миновало три недели. «Полностью исключил из своего рациона 9 видов продуктов питания: фрукты, говядину, свинину, мясо птицы, рыбу, сметану, творог, масло сливочное, маргарин. Исключение — килька в консервах для супа. Суп варю из овощей, круп, кильки».

Дней за пять до окончания эксперимента у осунувшегося исследователя закончились деньги и он перешел на макароны, каши, яйца и дешевые овощи - капусту. К финишу Артем **похудел на 5 кг.**

Что ж, отличный эксперимент. Правда, есть опасение: если чиновники, депутаты и прочие руководящие лица узнают, что рядовые граждане все-таки умудряются выжить на 7800 рублей в месяц, они могут его снизить.

**Мотивация труда** – стимулирование работников к деятельности по достижению целей предприятия через удовлетворение их собственных потребностей.

Основные формы мотивации работников предприятия:

### **Заработная плата**

#### **Система внутрифирменных льгот работникам предприятия:**

- субсидированное и льготное питание;
- продажа продукции предприятия со скидкой (обычно 10%);
- полная или частичная оплата расходов на проезд работника к месту работы и обратно;
- предоставление беспроцентных ссуд или ссуд низким уровнем процента и др.

#### **Нематериальные (неэкономические) льготы и привилегии персоналу:**

- предоставление права на скользящий, гибкий график работы;
- более ранний выход на пенсию и др.

**Мероприятия, повышающие содержательность труда, самостоятельность и ответственность работника, стимулирующие его квалификационный рост** - привлечение работников к управлению предприятием.

#### **Создание благоприятной социальной атмосферы:**

- устранение статусных, административных, психологических барьеров между отдельными группами работников, между рядовыми работниками и работниками аппарата управления;
- развитие доверия и взаимопонимания внутри коллектива;
- моральное поощрение работников.

**Продвижение работников по службе, планирование их карьеры, оплата обучения и повышения квалификации.**

Эти мероприятия по повышению мотивации труда позволяют более эффективно использовать трудовой потенциал предприятия и повысить его конкурентоспособность на рынке.

Понятие «заработная плата» как экономическая категория имеет два аспекта:

- ✓ элемент дохода наемного работника;
- ✓ для работодателя зарплата является платой за купленный ресурс.

Эти противоречия формируют цену единицы товара, т.е. ставку заработной платы.

**Заработная плата - доход в денежной или натуральной форме, получаемый работником за труд.**

Заработная плата формируется из трех частей:

- ✓ основной. Она состоит из выплат за отработанное время;
- ✓ дополнительной. Включает выплаты за непроработанное время;
- ✓ других доходов в силу того, что работник работает в конкретной организации.



Оплата труда должна базироваться на научно обоснованных принципах ее организации и планирования, к ним относятся:

I. Повышение *реальной* заработной платы по мере роста эффективности производства и труда.

Различают номинальную и реальную заработную плату.

**Номинальная заработная плата** – *установленная величина оплаты труда работника.*

**Реальная заработная плата** – *величина оплаты труда, отражающая покупательскую способность денег и представляющая собой объем товаров и услуг, который работник в состоянии приобрести на свою номинальную заработную плату.* Реальная заработная плата уменьшается при наличии инфляции, она может быть неизменной, если будет происходить ее индексация одновременно с ростом инфляции.

Государство контролирует уровень заработной платы через МРОТ, который определяет низшую границу оплаты труда неквалифицированных работников при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. Если работник полностью отработал определенную на этот период норму рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности, то он не может получить меньше МРОТ. В его

- II. Обеспечение *опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы.*
- III. Дифференциация заработной платы зависит от трудового вклада работника в результаты деятельности предприятия, содержания и условий труда, его отраслевой принадлежности и района расположения предприятия, реализуемая через применение районных коэффициентов к тарифным ставкам.

**Районный коэффициент к зарплате** - *нормативный показатель степени увеличения размера оплаты труда в зависимости от природно-климатических условий.* Районный коэффициент к зарплате дифференцирован в пределах от 1,0 до 2,0. В Челябинской области он составляет 15 % (коэффициент 1,15), т.е. на каждые 100 руб. приходится дополнительно 15 руб.

- IV. *Равная оплата за равный труд.* Этот принцип следует понимать как:
  - ✓ недопущение дискриминации в оплате труда по полу, возрасту, национальной принадлежности и т.д.;
  - ✓ принцип справедливости в распределении зарплаты внутри предприятия, предполагающий за одинаковый труд – одинаковый размер заработной платы.

Под *организацией оплаты труда* понимается обеспечение оптимального соотношения между величиной трудового вклада и получаемой зарплатой

**Тарифная система** – совокупность нормативов, используемых для дифференциации расчетов по оплате труда.

Элементы тарифной системы:

- ✓ тарифные ставки;
- ✓ тарифные сетки;
- ✓ единые тарифно-квалификационные справочники работ и рабочих профессий по отраслям (ЕТКС);
- ✓ квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и служащих.

**Тарифная ставка** - величина оплаты труда работника в денежной форме за работу определенной сложности за единицу рабочего времени (час, смена, месяц).

**Тарифная сетка** – шкала, состоящая из определенного числа тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

**Тарифный разряд** – величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника.

**Тарифный коэффициент** – показатель, служащий для увеличения оплаты труда по мере возрастания сложности работ.

Тарифная ставка любого разряда ( $T_N$ ) может быть определена по следующей формуле:

$$T_N = T_1 * K_N$$

Где  $T_1$  - тарифная ставка 1 разряда, руб.;  $K_N$  - тарифный коэффициент N-го разряда, тарифный коэффициент 1-го разряда всегда равен 1.

### Задание 15.

Рассчитайте часовые тарифные ставки для основных и вспомогательных рабочих.

*Исходные данные:* часовая тарифная ставка 1<sup>-го</sup> разряда, утвержденная коллективным договором, равна 40,95 руб., тарифные коэффициенты см. в табл.

Тарифный разряд	Тарифные коэффициенты	
	основных рабочих	вспомогательных рабочих
1	1	1
2	1,14	1,11
3	1,30	1,23
4	1,48	1,37
5	1,69	1,52
6	1,93	1,69

✓ основные рабочие

ЧТС<sub>2р</sub> \_\_\_\_\_, ЧТС<sub>3р</sub> \_\_\_\_\_, ЧТС<sub>4р</sub> \_\_\_\_\_, ЧТС<sub>5р</sub> \_\_\_\_\_, ЧТС<sub>6р</sub> \_\_\_\_\_

✓ вспомогательные рабочие

ЧТС<sub>2р</sub> \_\_\_\_\_, ЧТС<sub>3р</sub> \_\_\_\_\_, ЧТС<sub>4р</sub> \_\_\_\_\_, ЧТС<sub>5р</sub> \_\_\_\_\_, ЧТС<sub>6р</sub> \_\_\_\_\_

**Единый тарифно-квалификационный справочник работ и рабочих профессий (ЕТКС)** – *нормативный документ, на основании которого производится тарификация работ и рабочих.* Тарификация работ и рабочих подразумевает:

- *отнесение каждой работы (операции) к соответствующему тарифному разряду;*
- *присвоение рабочим тарифных разрядов, которые соответствуют уровню их квалификации.*

Указанный справочник содержит информацию о требованиях к знаниям и умениям рабочих по профессиям и разрядам, которую отражают разделы: «Характеристика работ», «Должен знать» и «Примеры работ». В настоящее время ЕТКС носит рекомендательный характер и является нормативным для предприятий, их использующих.

Для руководителей, специалистов и собственно служащих предприятие самостоятельно разрабатывает штатное расписание.

Размеры окладов обычно имеют «вилку»: максимальный и минимальный размер платы труда. Это способствует осваиванию работником своих профессиональных навыков быстро и в полном объеме.

Аттестационная комиссия предприятия на основе **«Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»** после проведения аттестации присваивает работникам квалификационную категорию. Указанный справочник излагает требования к знаниям и умениям служащих и состоит из разделов: «Должностные обязанности», «Должен знать», «Квалификационные требования» и характеристик определенных должностей. Он также носит рекомендательный характер.

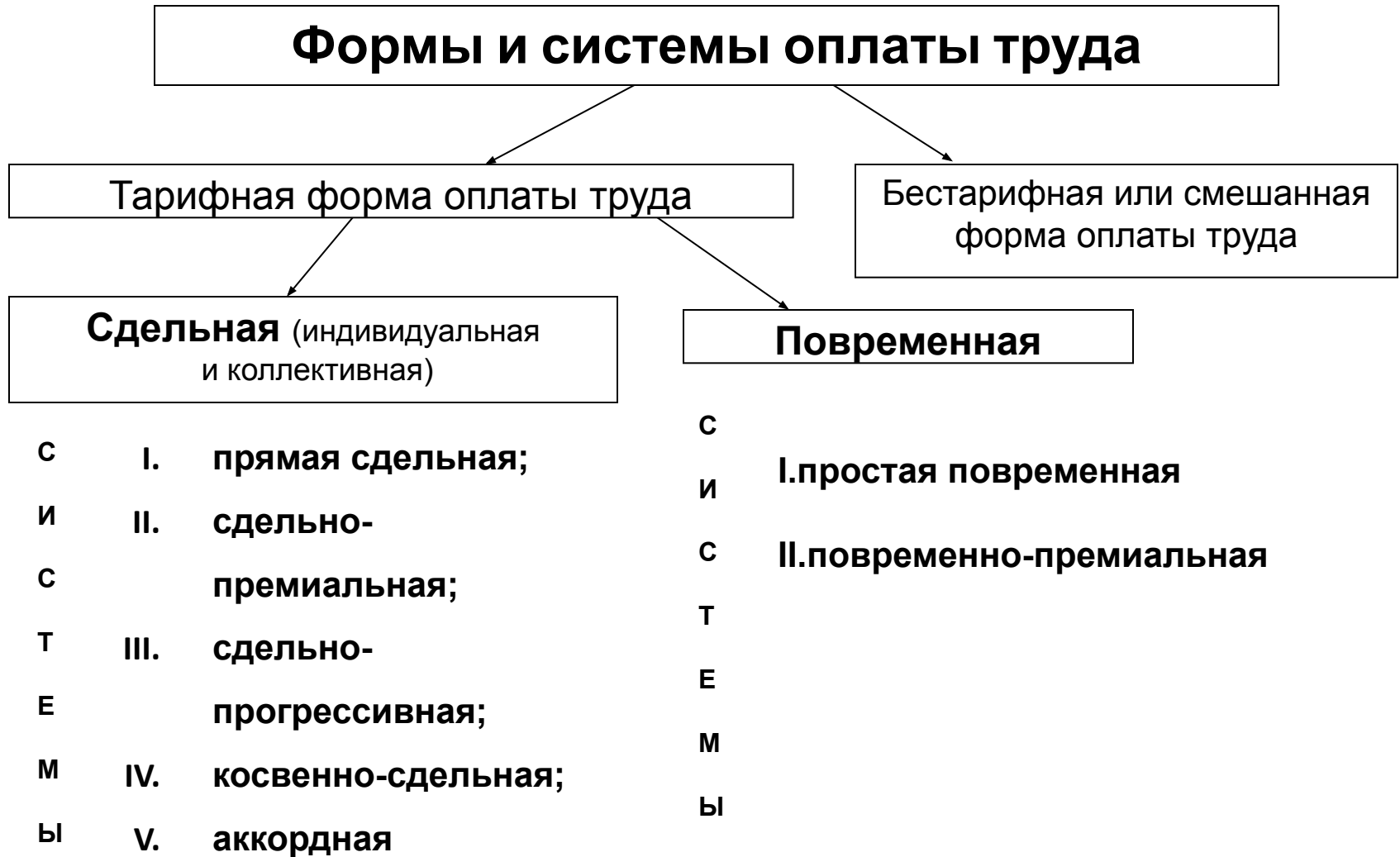


Рис. 3.2.1. Формы и системы оплаты труда

## Сдельная оплата труда

**Сдельная оплата труда** - форма оплаты труда, основанная на начислении заработной платы работнику по установленной расценке за каждую единицу. Основным элементом сдельной оплаты труда является расценка.

**Расценка** – размер оплаты труда за отдельную операцию (деталь), работу, услугу.

Она может быть исчислена двумя способами: через норму времени ( $H_{вр}$ ) или норму выработки ( $H_{выр}$ ) по формулам:

$$P_{сд} = ЧТС_N * H_{вр} \quad \text{или}$$

$$P_{сд} = \frac{ЧТС_N}{H_{выр}}$$

Где  $P_{сд}$  – сдельная расценка за единицу продукции, работы, услуги;  $ЧТС_N$  - часовая тарифная ставка операции N-го разряда.

### Системы сдельной формы оплаты труда

I. **Прямая сдельная система оплаты труда** предусматривает начисление заработной платы работнику за каждую единицу качественно произведенного продукта по прямым сдельным расценкам, по формуле:

$$З_{сд} = \sum P_{сд} * Q$$

**Пример.** Рассчитайте размер прямой сдельной заработной платы токаря за месяц. *Исходные данные:* рабочий произвел, дет. № 1 в количестве 250 шт. по расценке 15 руб., дет. № 2 – 553 шт. по расценке 20 руб.

**Решение:**  $З_{сд} = \sum Q * P_{сд} = 250 * 15 + 552 * 20 = 14790$  руб.

II. **Сдельно-премиальная система оплаты труда** предусматривает начисление заработной платы работнику по прямой сдельной системе оплаты труда и премии за достижение конкретных показателей работы, по формуле:

$$З_{сд-пр} = З_{сд} + П_{премия}$$

Если премия установлена в процентном отношении к начисленной прямой зарплате, то она определяется по формуле:

$$П_{премия} = \frac{З_{сд} * \%_{премии}}{100\%}$$

Где  $П_{премия}$  — сумма премии, руб.;  $\%_{премии}$  — процент премии

Общий порядок премирования работников утверждается коллективным договором, где четко оговаривается круг показателей для каждой категории работников, по которым начисляется премия, ее размер, сроки выплат и источники премирования.



III. **Сдельно-прогрессивная система оплаты труда предусматривает начисление заработной платы основному рабочему за продукцию, выработанную в пределах установленной нормы - по постоянным расценкам, а за продукцию, выработанную сверх установленной нормы – по прогрессивно нарастающим расценкам по установленной шкале.**

$$Z_{\text{сд-пр}} = \sum Q_{\text{пл}} * P_{\text{сд,пл}} + \sum Q_{\text{св.пл}} * P_{\text{сд,прг}}$$

Где  $P_{\text{сд,пл}}$  — расценка плановая (обычная), руб.;  $P_{\text{сд,прг}}$  — расценка прогрессивная (увеличенная), руб.;  $Q_{\text{пл}}$  ( $Q_{\text{св.пл}}$ ) — плановый (сверхплановый) выпуск, шт.

**Пример.** Рассчитайте зарплату токаря по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда за месяц. *Исходные данные:* по действующему на предприятии положению предусмотрено увеличение расценок на продукцию, сверх установленной нормы, при ее перевыполнении до 10% в 1,5 раза, а свыше 10 % в 2 раза. Размер премии 45%, районный коэффициент 15 %.

Детали	Количество, шт.		% выполнения	Количество деталей, выработанных сверх плана, шт.		Расценка, руб.		
	план	факт		до 10 %	свыше 10%	По плану	прогрессивная	
							до 10 %	свыше 10%
№ 1	240	250	104,1	10	-	15	15*1,5=22,5	-
№ 2	480	552	115	480*10%/100%=48	480*5%/100%=24	10	20*1,5=30	20*2=40

**Решение:**

$$Z_{\text{сд-пр}} = \sum Q_{\text{пл}} * P_{\text{сд,пл}} + \sum Q_{\text{св.пл}} * P_{\text{сд,прг}} = (240*15 + 10*22,5) + (480*20 + 48*30 + 24*40) = 9825 \text{ руб.}$$

$$Z_{\text{нач}} = 15825 * 1,45 * 1,15 = 26388,19 \text{ руб.}$$

**IV. Косвенно-сдельная система оплаты труда предусматривает начисление зарплаты некоторым категориям вспомогательных рабочих за продукцию, производимую основными рабочими по специально установленной расценке.**

Косвенно-сдельная зарплата применяется в отношении работников, которые обслуживают технологические процессы (наладчики, ремонтники, водители транспортных средств — внутри фирмы). Размер их заработной платы находится в прямой зависимости от выработки основных рабочих, которых он обслуживает.

Существуют разные методы расчета косвенно-сдельной заработной платы.

Рассмотрим один из них, рассчитываемый по формуле:

$$Z_{\text{к-сд}} = \sum P_{\text{к-сд}} * Q$$

Где  $P_{\text{к-сд}}$  - косвенно-сдельная расценка, руб.,  $Q$  - количество продукции, произведенное основными рабочими, шт.

**Пример.** Рассчитайте косвенно-сдельную заработную плату за месяц слесаря-ремонтника, обслуживающего штамповочный участок. *Исходные данные:* основные рабочие участка произвели за месяц 39650 шт. деталей, косвенно-сдельная расценка за изделие для слесаря ремонтника равна 0,55 руб.

**Решение:**  $Z_{\text{к-сд}} = \sum P_{\text{к-сд}} * Q = 0,55 * 39650 = 21807,5$  руб.

**V. Аккордная система оплаты труда предусматривает начисление зарплаты работнику за весь комплекс работ с учетом сроков и качества выполнения.**

## Повременная оплата труда

- I. **Повременная оплата труда** - форма оплаты труда, основанная на начислении заработной платы работнику по установленной тарифной ставке или окладу с учетом отработанного времени.

Системы повременной формы оплаты труда

- ✓ **Простая повременная система оплаты труда по часовой тарифной ставке** определяется по формуле:

$$З_{\text{чтс}} = \text{ЧТС}_N * T_{\text{ф}}$$

Где  $\text{ЧТС}_N$  – часовая тарифная ставка N-го разряда, руб.;  $T_{\text{ф}}$  – фактически отработанное время, определенное на основании табельного учета, час.

**Пример.** Рассчитайте заработную плату кладовщика 3 разряда за месяц.

*Исходные данные:* отработано 21 смена, продолжительность смены 8 час,  $\text{ЧТС}_{3\text{р}} = 59,5$  руб.

**Решение:**  $З_{\text{чтс}} = \text{ЧТС}_{3\text{р}} * T_{\text{ф}} = 59,5 * 21 * 8 = 9996$  руб.

- ✓ **Простая повременная система оплаты труда по окладу**

**Должностной оклад (О)** – тарифная ставка за месяц, устанавливаемая работнику в соответствии с занимаемой должностью.

Фактический заработок работника по окладу рассчитывается по формуле:

$$З_{\text{окл}} = \frac{O}{T_{\text{гр}}} * T_{\text{ф}}$$

Где:  $T_{\text{гр}}$  – время работы по графику, час.

**Пример.** Рассчитайте заработную плату бухгалтера за месяц. *Исходные данные:* должностной оклад 15000 руб.; время работы по графику 21 смена, продолжительность смены 8 час., фактически отработано 18 смен.

**Решение:**

$$Z_{окл} = \frac{O}{T_{гр}} * T_{ф} = \frac{15000}{21 * 8} * 18 * 8 = 12857,14 \text{ руб.}$$

**II. Повременно-премиальная система оплаты труда предусматривает начисление заработной платы работнику по простой повременной системе оплаты труда и премии за достижение конкретных показателей работы.**

**Пример.** Рассчитайте повременно-премиальную зарплату с учетом районной надбавки кладовщика и бухгалтера за месяц. *Исходные данные:* премия кладовщика 30%; бухгалтера – 40%; районный коэффициент 1,15.

**Решение:**

$$Z_{нач} = Z_{ЧТС, окл} * \%_{премии} * K_{рн}$$

заработная плата кладовщика:  $Z_{нач} = 9996 * 1,3 * 1,15 = 14944,02 \text{ руб.};$

заработная плата бухгалтера:  $Z_{нач} = 12857,14 * 1,4 * 1,15 = 20700 \text{ руб.}$

3.2.5. Коллективная (бригадная) форма организации и оплаты труда

Сегодня, и в первую очередь промышленные предприятия, столкнулись с катастрофической нехваткой квалифицированных рабочих. Частично эту проблему можно решить через создание бригад. Суть бригадной формы организации и оплаты труда заключается в том, что плановый объем работы распределяется не на отдельных работников, а на коллектив бригады.

К основным целям организации и внедрения бригад относят:

- ✓ решение проблемы с кадрами, членам бригады выгодно выполнять плановый объем работы меньшими силами;
- ✓ высокую самоорганизацию членов бригады, их взаимозаменяемость и выполнение необходимой работы, не входящей в функциональные обязанности работника, это стимулируется более высокой оплатой труда, решаемой через коэффициент трудового участия (КТУ);
- ✓ упрощение системы начисления заработной платы и сокращение документооборота;
- ✓ формирование общей заинтересованности и ответственности всех работников за конечный результат работы и размер фонда оплаты труда напрямую зависит от объемных показателей с надлежащим качеством;
- ✓ укрепление трудовой и технологической дисциплины, сокращение простоев и потерь рабочего времени, и как следствие обеспечение роста выработки;
- ✓ положительный морально-психологический климат в коллективе бригады и в целом с администрацией предприятия на основе открытости и гласности, устранение социальной несправедливости.

Тарифная система оплаты труда по окладам и тарифным ставкам уравнивает всех и не выделяет работников, достигших более высоких результатов в труде. Возможным вариантом совершенствования организации и стимулирования труда является бестарифная система оплаты труда, которая в современных условиях широко внедряется на предприятиях.

Варианты бестарифной системы оплаты труда:

- I. Наиболее эффективной формой регулирования заработной платы в рыночных условиях является *трудоустройство договор (контракт)*, который заключается в письменной форме, юридически защищает интересы двух сторон, как работодателя, так и наемных работников, повышает гарантии в реализации достигнутых договоренностей по важнейшим условиям труда, отражает обязанности сторон.
- II. В условиях рыночной экономики важный показатель работы – выручка от реализации продукции (работ, услуг) или объем прибыли. В рассмотренном варианте в таблице при оплате труда руководителей и специалистов твердые оклады не устанавливаются, а оплата ежемесячно изменяется в зависимости от объема выручки.

**Шкала корректировки оплаты труда служащих**

Должность	Процент оплаты	Примечание
1. Директор предприятия	1,5	От объема реализации
2. Зам. директора	80	От начисленной зарплаты директора
3. Главный бухгалтер	80	От начисленной зарплаты директора
4. Бухгалтер-кассир	80	От начисленной зарплаты гл. бухгалтера
5. Экономист	75	От начисленной зарплаты директора.

- III. По данной форме заработная плата всех работников предприятия от директора до рабочего представляет собой долю работника в фонде оплаты труда (ФОТ) предприятия (цеха, участка). В этих условиях фактическая величина заработной платы каждого работника зависит от ряда факторов:
- ✓ квалификационного уровня работника (**КУ**);
  - ✓ коэффициента трудового участия (**КТУ**);
  - ✓ фактически отработанного времени ( **$T_{\phi}$** ).

Расчет заработной платы определяется в такой последовательности:

1. Количество баллов, заработанное каждым работником:  $B_i = КУ * КТУ * T_{\phi}$
2. Сумма баллов, заработанных всеми работниками подразделения:  $B = \Sigma B_i$
3. Доля ФОТ ( $d$ ), приходящаяся на оплату одного балла:  $d = \frac{ФОТ}{B}$
4. Зарплата каждого работника:  $З/п_i = B_i * d$

Такая система позволяет дифференцированно подходить к оценке каждого работника с учетом его трудового вклада.

- IV. *Смешанные системы*, которые имеют признаки одновременно тарифных и бестарифных форм оплаты труда.
- V. *Комиссионная форма* предполагает оплату действий работника по заключению какой-либо сделки (договора) от лица предприятия в комиссионных процентах от суммарного размера этой сделки.
- VI. *Дилерский* механизм предусматривает закупку работником части продукции предприятия за свой счет с последующей ее реализацией собственными усилиями работника.



### Задание 26

Рассчитайте заработную плату работников по бестарифной системе оплаты труда.

*Исходные данные:* сумма баллов, заработанная работниками предприятия за месяц, составила 328 513, ФОТ 3964,29 тыс. руб.

Ф.И.О.	Должность	Квалификационный уровень	Коэффициент трудового участия	Фактически отработанное время, ч.	Кол-во баллов, заработанных работником	Величина одного балла, руб.	Зарплата, руб.
1	2	3	4	5	6	7	8
Серов Ю.В.	директор	20	1,5	196			
Петров П.Т.	ст. мастер	10	1,0	168			
Фомин И.Л.	токарь	7	1,1	176			
Лосев В.И.	грузчик	3	0,85	154			

### Задание 27

Рассчитайте заработную плату маркетолога за месяц, состоящую из двух частей: одна – простая повременная; вторая - зависит от суммы выручки.

*Исходные данные:*

- оклад 10 000 руб., отработано 160 час, по графику 184 час;
- за месяц заключено контрактов на сумму 1340 тыс. руб., комиссионные составляют 1 % от суммы реализации.

Для выполнения производственной программы организации производится расчет численности необходимого персонала. Расчет численности имеет свои особенности для каждой категории работников.

Численность **основных рабочих** находится в прямой зависимости от объема выпускаемых изделий (выполняемых работ), их трудоемкости и норм выработки рабочих.

Численность **вспомогательных рабочих** зависит от норм обслуживания рабочих мест или единиц оборудования

Численность **руководителей, специалистов и собственно служащих** утверждают в штатном расписании, которое разрабатывается с учетом норм управляемости, трудоемкости функций управления и других факторов, связанных с отраслевыми особенностями предприятия

Основным источником выплат заработной платы всем категориям работающих является фонд оплаты труда (ФОТ), средства которого формируются *за счет себестоимости* выпускаемой продукции. Состав ФОТ и осуществляемые из него выплаты являются в России объектом государственного регулирования, и регламентируется нормативными актами (НК РФ ст. 255).

В расходы на оплату труда включаются любые начисления работникам в денежной и/или натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства РФ, трудовыми договорами (контрактами) и/или коллективными договорами.

## Способы определения плановой величины ФОТ

### ***I. Метод прямого счета***

Определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = Ч_{\text{ср}} * З_{\text{ср}}$$

Где  $З_{\text{ср}}$  – средняя зарплата одного работника в плановом периоде с доплатами и начислениями, руб.

С помощью данного метода общий ФОТ может быть рассчитан как в целом по предприятию или его подразделениям (цехи, участки), так и по категориям и отдельным группам работников.

### ***II. Нормативный метод расчета***

Рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ} = П_{\text{ТВ}} * Н_{\text{зп}}$$

Где  $Н_{\text{зп}}$  – норматив заработной платы на 1 руб. продукции, руб.

При обосновании норматива заработной платы на 1 руб. выпускаемой продукции необходимо учитывать планируемое изменение производительности труда и реальной заработной платы, а также ожидаемый уровень инфляции.