

Тема урока:

«ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА»



Заработная плата

это величина денежного вознаграждения, выплачиваемого наемному работнику за выполнение определенного задания, объема работ или исполнение своих служебных обязанностей в течение некоторого времени.



Виды заработной платы

Повременная
заработная плата

Зависит от
количества
отработанного
времени

Повременная зарплата
= почасовая ставка
* отработанные часы

Секретарь, промоутер,
врач, ученый, учитель,
воспитатель, сторож,
психолог

Сдельная
заработная плата

Зависит от
количества
произведенной
продукции

Сдельная зарплата
= количество
продукции
* поштучная расценка

Слесарь, сантехник, ювелир,
портной, швея, механизатор,
продавец (от реализации Т),
грузчик, строитель, сварщик

Формы оплаты труда

Оплата устанавливается или в зависимости от времени, на протяжении которого предприятие использовало рабочую силу, либо в соответствии с объемом выполненных работ.

В первом случае оплата называется повременной, во втором случае – сдельной.



Повременная оплата труда

применяется, если невозможно или трудно нормировать труд, при строго регламентированных, высокомеханизированных и автоматизированных производственных процессах, в производствах, требующих высокого качества и точности выполнения работ, и там, где нет надобности стимулировать интенсивность труда.



Недостатки и преимущества повременной оплаты труда

«-» рабочий не имеет возможности повысить свой заработок путем увеличения личной доли участия в производственном процессе.

«-» не стимулирует рабочих.

«+» рабочий имеет гарантированный ежемесячный заработок, не зависящий от возможного снижения уровня производства в данный период времени.

Повременная форма оплаты труда

1. Простая повременная система оплаты труда

$$ЗП_{пп} = C_{ч} \times \Phi$$

2. Повременно-премиальная система оплаты труда

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

где $C_{ч}$ – 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.

При повременной заработной плате работник получает денежное вознаграждение в зависимости от количества отработанного времени, однако в силу того, что труд может быть простым и сложным, низко- и высоко-квалифицированным, необходимо нормирование труда, которое осуществляется с помощью тарифных систем.

Составными элементами тарифной системы являются:

- **тарифная ставка** – абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий рабочих за единицу времени. Исходной является минимальная тарифная ставка или тарифная ставка первого разряда. Тарифные ставки могут быть часовые, дневные;
- **тарифные сетки** служат для установления соотношения в оплате труда в зависимости от уровня квалификации. Это совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Тарифный коэффициент низшего разряда принимается равным единицы. Тарифные коэффициенты последующих разрядов показывают, во сколько раз соответствующие тарифные ставки больше тарифной ставки первого разряда.

В качестве возможного варианта совершенствования организации и стимулирования труда рассмотрим **бестарифную систему** оплаты труда. По данной системе заработная плата всех работников предприятия от директора до рабочего представляет собой долю работника в фонде оплаты труда или всего предприятия или отдельного подразделения. В этих условиях фактическая величина заработной платы каждого работника зависит от:

- - квалификационного уровня работника;
- - коэффициента трудового участия;
- - фактически отработанного времени.

Квалификационный уровень работника предприятия устанавливается всем членам трудового коллектива и определяется как частное от деления фактической заработной платы работника за прошедший период на сложившийся на предприятии минимальный уровень заработной платы за тот же период. Квалификационный уровень работника может повышаться в течение всей его трудовой деятельности.

Сдельная форма оплаты труда

применяется там, где можно установить однозначную зависимость между объемом произведенной продукции и количеством затраченного труда каждого рабочего или группы рабочих.

Аккордная –

это форма заработной платы, при которой на основе договора оплачивается вся или отдельная работа, объем которой заранее обусловлен.



- При **прямой сдельной** системе заработной платы, или простой сдельной, труд оплачивается по расценкам за единицу производственной продукции.
- При **сдельно-премиальной** системе оплаты труда рабочий получает оплату своего труда по прямым сдельным расценкам и дополнительно получает премию, но для этого должны быть четко установлены показатели, за которые осуществляется премирование, они должны быть доведены до каждого исполнителя.
- При **косвенно-сдельной** системе размер заработка рабочего ставится в прямую зависимость от результата труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков. Эта система используется для оплаты труда не основных, а вспомогательных рабочих (наладчиков, настройщиков).
-

- При **аккордно-сдельной** оплате труда расценка устанавливается на весь объем работы на основе действующих норм времени или норм выработки и расценок. При данной системе оплаты труда рабочие премируются за сокращение сроков выполнения работ, что усиливает стимулирующую роль этой системы в росте производительности труда.
- При **сдельно-прогрессивной** системе труд рабочего оплачивается по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм, а при выработке сверх норм – по повышенным расценкам.
- Широкое распространение получила **подрядная форма** оплаты труда. Суть ее в том, что заключается договор, по которому одна сторона обязуется выполнить определенную работу, берет подряд, а другая сторона, то есть заказчик, обязуется оплатить эту работу после ее окончания.

Сдельная форма оплаты труда

1. Простая сдельная

$$ЗП_{нс} = P_{сд} \times V_{ф}$$

2. Сдельно-премиальная

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

$$P_{сд} = \frac{C_{ч}}{V_{ф}}$$

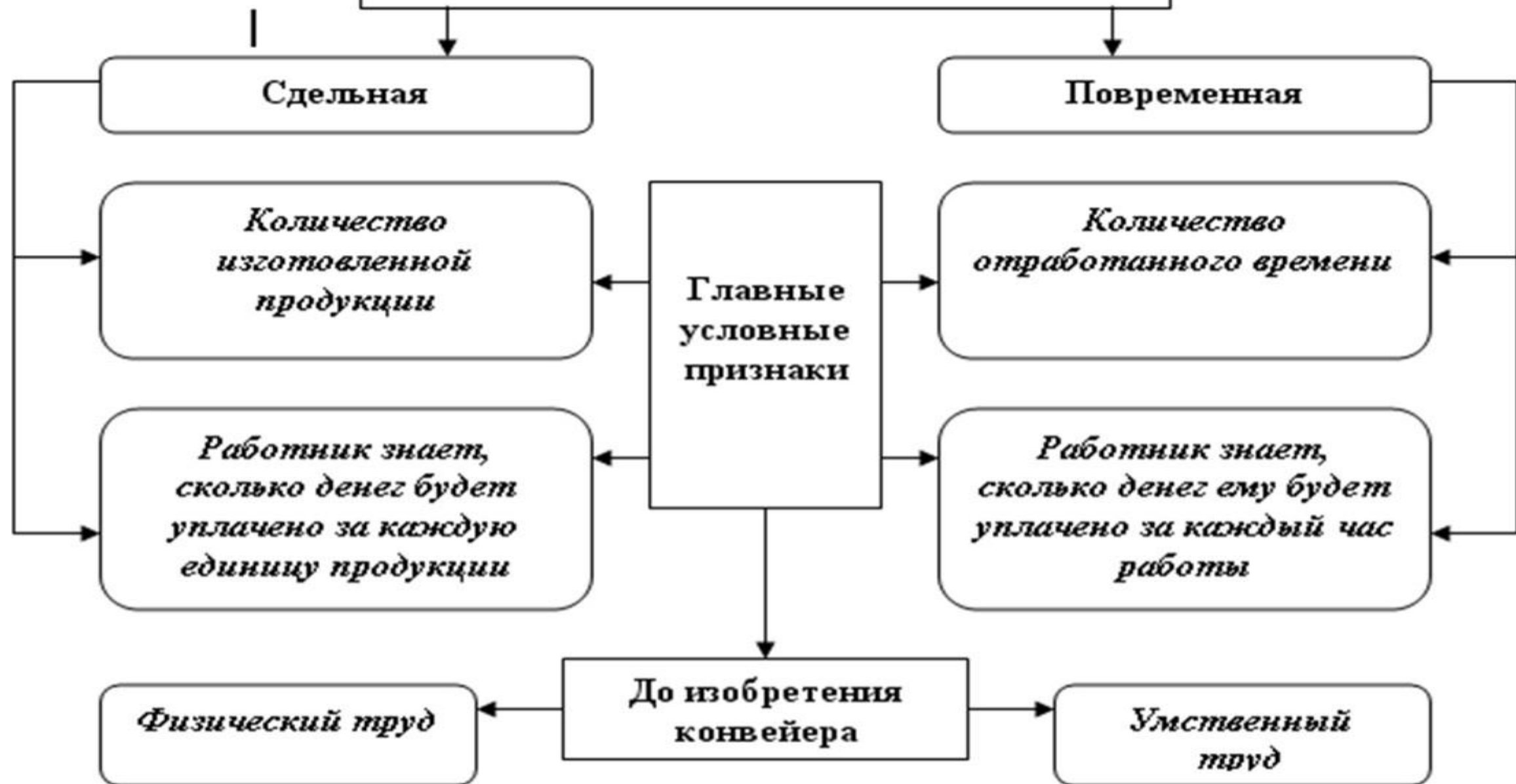
или

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

где $P_{сд}$ – сдельная расценка на деталь, руб.
 $t_{шт}$ – время на производство единицы продукции, мин.
 $V_{ф}$ – фактическая выработка, шт.

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

Виды оплаты труда



Формы выплат за труд

Участие в
доходах
фирмы

Оплата
отпуска

Оплата
страховки

Отчисления в
Пенсионный
фонд

На формирование оплаты труда влияют

государство

профсоюзы

работодатели

1. минимальная
заработная плата
2. уравнительная
заработная по
половому признаку

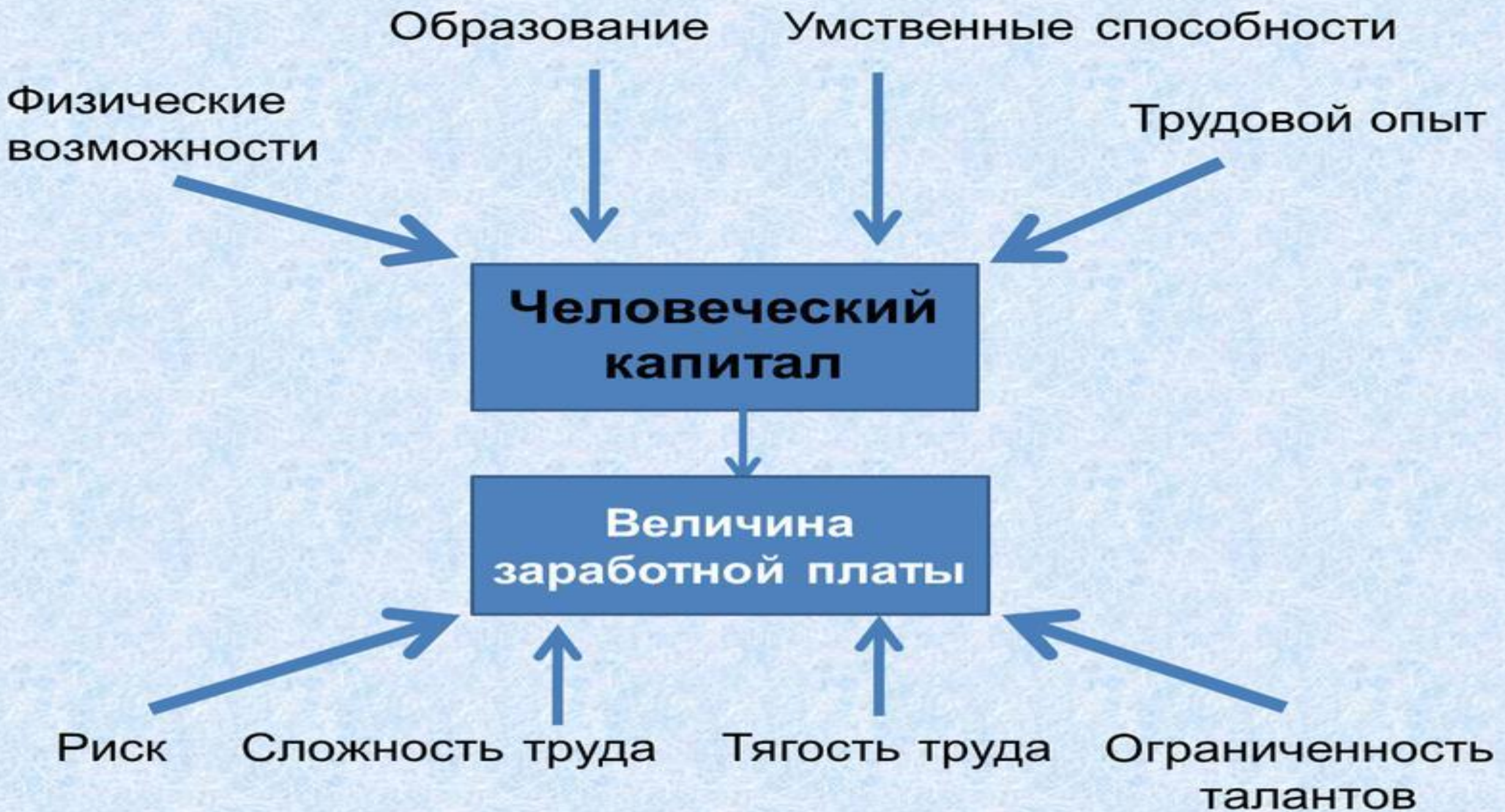
Борьба за
повышение
минимальной
заработной платы

Увеличение
заработной платы
как стимулирование
рабочих к покупкам и
росту производства

Заработная плата выполняет три основные функции:

- воспроизводственную функцию;**
- мотивационную функцию;**
- регулирующую функцию.**





Важный момент, который должен решать предприниматель, - **мотивация труда**. Ему необходимы знания в области психологии работы трудовых коллективах.

Предприниматель должен заботиться о том, что его работники:

- - испытывали удовлетворение от пребывания на предприятии;
- - чувствовали себя индивидуальностями, а не роботами на поточной линии;
- - имели определенную гарантию в надежности предприятия, в нужности их на конкретном предприятии;
- - получали подтверждение в их необходимости не только материально, но и морально.

- Мотивация труда на предприятии включает широкий спектр методов и способов и не ограничивается чисто материальными выплатами, существуют различные формы и методы морального стимулирования труда.