

## Тема урока «Заработная плата».

### 1. Механизм формирования заработной платы.

Для большинства людей главный стимул к трудовой деятельности - та плата, которую за неё можно получить. На конкурентных рынках рабочей силы цена труда, т.е. заработная плата, устанавливается как конкурентное равновесие спроса и предложения по различным категориям работников, по видам работ, по наличию и отсутствию профсоюзов, влияющих на спрос и предложение труда и добивающихся повышения его оплаты для занятой части работников. Заработная плата выступает одной из важнейших и наиболее массовой формой дохода в любой экономике. В системе рыночных цен заработная плата является особо важной категорией ещё и потому, что достигает примерно 3/4 национального дохода развитых стран. Регулирование многих процессов в экономике связано с движением заработной платы. Например, одним из показателей уровня инфляции выступает разрыв между номинальной и реальной заработной платой. Номинальная заработная плата - это сумма денежных выплат, а реальная - определяется уровнем цен на товары и услуги, покупаемые в каждый данный момент на денежную сумму заработной платы.

Получить заработную плату можно различным образом, так как существуют два варианта приложения людьми своих физических и умственных сил ради получения дохода.

Первый вариант - создание фирмы, т.е. превращение в предпринимателя. Очень близок по экономической природе к этому вариант, который экономисты называют обычно «самозанятостью», то есть когда человек не создаёт фирму, но занимается индивидуальным производством товаров или услуг, от продажи которых и получает доход. Это очень характерно для России, где десятилетиями садовые дома возводили бригады «шабашников» - горожан, подрабатывающих таким образом в дополнение к своей мизерной инженерской или учительской зарплате. Сегодня самый типичный вариант российской самозанятости - «челноки», везущие товары для продажи из-за границы или из одного района страны в другой. Общее для всех модификаций первого варианта получения дохода то, что их источником служит продажа товаров или услуг, созданных человеком самостоятельно или с помощью фирмы.

Второй вариант получения дохода - продажа собственного труда, то есть представление своих умственных и физических способностей, а также времени в распоряжение какой-то фирме и превращение в её наёмного работника. Этот вариант является наиболее распространённым, так как в любой нации очень мала доля людей, наделённых талантом предпринимателя или склонных рисковать, полагаясь на возможности самозанятости, а не гарантированную зарплату наёмного работника.

Таким образом, именно ради дохода, что связано с неизбежной затратой физических и умственных усилий, человек отказывается от праздности и берётся за работу. Цена выбора, которую мы платим, когда идём работать, - то свободное время, которое могли бы использовать для занятий тем, что хочется, но которое вынуждены отдавать работе.

Второй фактор, который ослабляет интерес к труду, - это тяжесть своих обязанностей, которые надо выполнять за плату. Чем более утомителен тот или иной вид работы, чем больше сил он отнимает у человека, тем менее охотно люди за него берутся и тем большую плату требуют за это. Тяжесть труда - мера физической и нервной сложности и утомительности выполнения профессиональных обязанностей.

Наконец на предложение труда влияет сложность обязанностей, которые надо выполнить успешно, чтобы твои трудовые усилия были оплачены. Для успешного выполнения многих видов работ и соответственно получения высокой зарплаты необходимо иметь особые способности и долго учиться. Но такими способностями наделены не все, равно как не все люди согласны на длительный срок профессионального обучения. Многие предпочитают виды деятельности, где этот срок минимален и можно начать зарабатывать после овладения лишь минимальными профессиональными навыками. Решая для себя:

«Трудиться или бездельничать? А если трудиться, то какую профессию выбрать?», люди сопоставляют факторы, отвращающие их от труда вообще или от занятости конкретным видом профессиональной деятельности, с той выгодой, которую они от трудовой деятельности могут получить.

Таким образом, закон предложения для рынка труда:

п чем выше плата, которую работодатели готовы платить за выполнение определённого вида работ, тем большее число людей готовы эту работу выполнять.

Трудовые услуги как таковые никому не нужны. Они приобретают ценность для общества и превращаются в рыночный товар только в том случае, если есть спрос на товары и услуги, для изготовления которых они нужны. Логика проста - на рынке труда будет требоваться ровно столько работников, сколько может быть с выгодой использовано при данном уровне заработной платы. «С выгодой использовано» означает, что работник приносит выгоду нанявшей его фирме лишь в том случае, если произведённая им продукция:

- 1) нужна покупателям и потому может быть продана;
- 2) может быть продана за сумму большую, чем необходима для покрытия расходов на выплату ему заработной платы и осуществление других затрат на производство.

Сумма, которую фирма может потратить на найм работников и оплаты их труда жёстко ограничена:

- 1) выручкой от продажи изготавливаемых товаров;
- 2) прочими затратами на производство;
- 3) нормальной прибылью владельцев фирм.

Если из выручки вычесть прочие затраты и нормальную прибыль, то получится сумма, которую владелец фирмы может выплатить своим наёмным работникам. Понятно, что при прочих равных условиях, фирма может нанять тем больше работников, чем меньше ставка заработной платы каждого из них и наоборот.

Отсюда закон спроса для рынка труда:

п чем выше плата, которую работник требует за свой труд, тем меньше их число готовы нанять работодатели.

Результатом взаимодействия спроса и предложения на рынке труда становится рыночная, равновесная, цена труда. Под ней понимается ставка заработной платы при которой совпадает число людей, готовых заниматься определённой работой, и число рабочих мест, которое готовы предоставить работодатели.

Ставка заработной платы - денежная сумма, выплачиваемая работнику за трудовые услуги, оказанные им в течении определённого времени или необходимые для выполнения определённого объёма работ. Как и цены товаров, формируемая рынком ставка заработной платы весьма изменчива. Это связано с тем, что спрос на одни виды товаров растёт, на другие сокращается. Кроме того, прогресс науки и техники рождает новые отрасли и обрекает на постепенное умирание другие. Вновь рождённые отрасли быстро увеличивают масштабы своей деятельности, в том числе и за счёт привлечения большого числа новых работников. Фирмы в растущих отраслях привлекают дополнительных работников тем, что предлагают им более высокую зарплату, компенсирующую усилия по овладению новыми профессиями или навыками работы.

2. Различия в заработной плате.

В большинстве случаев различия в заработной плате зависят от профессионализма работников и видов выполняемых работ. Различия в оплате труда определяются качеством выполняемых работ. Различия в оплате труда определяются качеством выполняемых функций, а также тем, что работа может быть приятной или неприятной, сложной или более простой. Уровень оплаты труда работников различных профессий зависит от нескольких факторов:

1) меры сложности труда. Чем сложнее трудовые обязанности, тем дольше им надо обучаться. Высококвалифицированный труд вознаграждается более высокой заработной платой, во-первых, потому, что такой труд вносит более весомый вклад в получаемую прибыль. Во-вторых, высокая зарплата квалифицированных специалистов компенсирует прошлые затраты времени, средств и усилий на образование и профессиональную подготовку. Чтобы люди на это согласились, дополнительные усилия им надо компенсировать более высокой зарплатой. Именно поэтому в большинстве развитых стран мира люди с высшим образованием, как правило, получают больше, чем люди, занятые на работах, где такого образования не требуется.

Люди с образованием приходят на рынок труда с большим человеческим капиталом, а образование - деятельность по увеличению этого капитала.

2) меры тягости труда. Некоторые рабочие получают больше, чем инженеры. Это связано с тем, что зарплата должна компенсировать им не только усилия по обучению, но и повышенную тягость работы в некоторых типах производства (например, металлургические, химические производства, шахты и т.д.)

3) меры ограниченности талантов. Именно в силу влияния этого фактора во всём мире столь высоки заработки выдающихся спортсменов, оперных певцов, кинозвёзд. Каждый из таких людей выступает на рынке труда как «уникальный товар», приобрести который желает огромное количество зрителей. Цена этого таланта, то есть оплата его труда, взмывает до небес, в оплату их труда входит элемент экономической ренты, оплаты за исключительность их природных дарований. Предложение такого «товара» крайне ограничено при величайшем спросе.

4) степень риска. Чем выше риск нужной обществу работы, тем более высокую ставку заработной платы запросят люди, согласные ею заняться. Это чётко прослеживается в оплате труда работников таких специальностей, как лётчики-испытатели, космонавты, предприниматели и специалисты по биржевым операциям. Одни из них рискуют своим здоровьем и жизнью, другие - огромными суммами денег, вложенных в сделки.

Надбавки к заработной плате увеличивают её основную ставку за выполнение работ в ночное время, в неблагоприятных для здоровья условиях труда. Существенные различия в заработной плате могут иметь место при отсутствии конкуренции между сугубо профессиональными группами работников, например между сталеварами и врачами, между танцорами и математиками и т.д. Для представителя каждой из подобных категорий работников практически невозможно перейти из одной группы в другую, а следовательно, конкуренция между этими группами не возникает. Конкурентная среда возникает либо внутри каждой профессиональной группы, либо в группах взаимозаменяемых профессий и специальностей.

**Формы и системы заработной платы** представляют собой способы установления зависимости величины заработной платы от количества и качества затраченного труда с помощью совокупности количественных и качественных показателей, отражающих результаты труда.

Основное их назначение – обеспечение правильного соотношения между мерой труда и мерой его оплаты, а также повышение заинтересованности рабочих в эффективном труде.

В современных условиях на предприятиях применяются различные формы и системы оплаты труда (рис.3), но наибольшее распространение получили две формы оплаты труда: **повременная и сдельная**.

**Повременной** называется такая форма оплаты труда, при которой заработная плата работникам начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное на производстве время.

Зарботная плата рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ТС \times T_{\text{факт}}, \quad (6.24)$$

где  $ЗП$  – заработная плата;

$ТС$  – тарифная ставка, присвоенного рабочему квалификационного разряда;

$T_{\text{факт}}$  – фактически отработанное время.

Исходя из механизма оплаты повременная форма стимулирует, прежде всего, повышение квалификации работающих и укрепление дисциплины труда.



Рис. 3. Формы и системы оплаты труда

### **Повременная форма оплаты труда обычно применяется в следующих случаях:**

- если рабочий не может оказывать непосредственного влияния на увеличение выпуска продукции, который определяется, прежде всего, производительностью машины, аппарата или агрегата;
- если отсутствуют количественные показатели выработки, необходимые для установления сдельной расценки;
- при условии правильного применения норм труда.

### **Применение повременной формы оплаты труда наиболее целесообразно в следующих условиях:**

- на участках и рабочих местах, где обеспечение высокого качества продукции и работы являются главным показателем работы;
- при выполнении работ по обслуживанию оборудования, а также на конвейерных линиях с регламентированным ритмом (т.е., где функции рабочего сводятся к наблюдению за ходом технологического процесса);
- на работах, где учет и нормирование труда требуют больших затрат и экономически нецелесообразны, а также, где труд работника не поддается точному нормированию;
- на работах, где выработка не является основным показателем.

Для повременной формы оплаты труда характерны две основные системы заработной платы: простая повременная и повременно-премиальная.

**Простая повременная система оплаты труда.** В этом случае заработок рабочего определяется тарифной ставкой присвоенного ему разряда и количеством отработанного времени. Если для рабочего – повременщика установлен твердый месячный оклад, то ему надо отработать полное количество часов по графику выходов в месяц. Если рабочий отработал неполный месяц, то заработная плата начисляется исходя из среднечасового или среднедневного оклада и фактически отработанного времени.

При простой повременной системе заработная плата работника ( $ZП_{\text{пр}}$ ) за определенный отрезок времени рассчитывается как:

$$ZП_{\text{пр}} = m \cdot T_{\text{факт}},$$

где  $m$  – часовая (дневная) тарифная ставка рабочего соответствующего разряда, руб.;

$T_{\text{факт}}$  – фактически отработанное на производстве время, ч. (дни).

При данной системе рабочий получает тарифную заработную плату при 100% - ном выполнении индивидуального задания. При неполном выполнении задания оплата пропорционально уменьшается, но при этом она не может быть ниже установленной минимальной заработной платы.

**Повременно-премиальная система.** Это такая система оплаты труда, когда рабочий получает не только заработок за количество отработанного времени, но и премию за выполнение определенных показателей. Эти показатели премирования должны точно учитываться и отражать особенности работы тех или иных рабочих. По каждому показателю в отдельности устанавливается размер премии в зависимости от его назначения. Основные рабочие – повременщики премируются за выполнение производственных заданий и обеспечение качества выпускаемой продукции и работ.

Рабочие – повременщики, занятые обслуживанием основного производства, премируются за достижение показателей, характеризующих улучшение качества их работы; обеспечение бесперебойной и ритмичной работы оборудования, улучшение коэффициента его использования; сокращение затрат на обслуживание и ремонт и т.д.

При повременно-премиальной системе заработная плата работника ( $ZП_{\text{лем}}$ ) может быть определена по следующей формуле:

$$ZП_{\text{лем}} = m \cdot T_{\text{факт}} \times \left(1 + \frac{p + k \times n}{100}\right),$$

где  $p$  - размер премии в процентах к тарифной ставке за выполнение установленных показателей и условий премирования;

$k$  - размер премии за каждый процент перевыполнения установленных показателей и условий премирования, %

$n$  - процент перевыполнения установленных показателей и условий премирования.

**Сдельная форма.** При сдельной форме оплаты труда заработная плата работникам начисляется по заранее установленным расценкам за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции, т.е. это оплата труда за количество произведенной продукции.

**Сдельная заработная плата рассчитывается по формуле:**

$$ZП = CP \times V,$$

где  $CP$  – сдельная расценка за единицу продукции;

$V$  – количество изготовленной продукции.

Сдельная форма оплаты труда стимулирует, прежде всего, улучшение объемных, количественных показателей работы. Поэтому она применяется на участках производства с преобладанием ручного или машинно-ручного труда, так как именно в этих условиях возможно учесть количество и качество произведенной продукции, обеспечить увеличение объема производства и обоснованность устанавливаемых норм труда.

### **Сдельную форму заработной платы наиболее целесообразно применять при:**

- наличия количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от данного рабочего или бригады;
- возможности у рабочих увеличить выработку или объем выполненных работ;
- необходимости на данном участке стимулировать рабочих к дальнейшему увеличению выработки продукции или объемов выполняемых работ;
- возможности точного учета объемов (количества) выполняемых работ;
- применении технически обоснованных норм труда.

При использовании сдельной формы оплаты труда сохраняется опасность снижения качества выпускаемой продукции, нарушения режимов технологических процессов, ухудшения обслуживания оборудования и его преждевременного выхода из строя, нарушения требований техники безопасности, перерасхода материальных ресурсов.

### **Сдельная форма оплаты труда подразделяется на системы по способам:**

- определения сдельной расценки (прямые, косвенные, прогрессивные, премиальные, аккордные);
- расчетов с работниками (индивидуальная или коллективная);
- материального поощрения (с премиальными выплатами или без них).

При прямой индивидуальной сдельной системе заработной платы (простой сдельной), заработок рабочего непосредственно зависит от его выработки. Труд оплачивается по расценкам за единицу произведенной продукции, и заработная плата рабочего ( $ЗП_{\text{лич}}$ ) может быть определена по следующей формуле:

$$ЗП_{\text{лич}} = \sum P_i \cdot q_i,$$

где  $P_i$  – расценка на  $i$ -й вид продукции или работы, руб.;

$q_i$  - количество обработанных изделий  $i$ -го вида, нат. ед.

Расценка за единицу выполненной работы или изготовленной продукции может быть определена следующим образом:

$$P = m \times H_z,$$

или

$$P = \frac{m}{H_{\text{норм}}},$$

где  $m$  - часовая (дневная) тарифная ставка рабочего соответствующего разряда;

$H_e$  и  $H_{выр.}$  - соответственно нормы времени и нормы выработки на обработку одного изделия за определенный промежуток времени.

При использовании на предприятии прямой индивидуальной системы оплаты труда повышается заинтересованность работников в увеличении производительности труда.

При прямой коллективной сдельной системе заработок рабочих может быть определен аналогичным образом с использованием коллективной сдельной расценки и общего объема произведенной продукции (выполненной работы) бригадой в целом.

**Косвенно-сдельная система.** Данная система применяется, прежде всего, для оплаты труда вспомогательных рабочих, от которых в значительной степени зависят темп работы и выработка основных рабочих. В этом случае заработная плата вспомогательного рабочего находится в прямой зависимости от выработки тех рабочих, которых он обслуживает. Обязательным условием введения косвенной сдельной системы оплаты труда является возможность закрепления вспомогательных рабочих за определенным оборудованием или рабочими-сдельщиками, от выработки которых и зависит их оплата. При данной системе повышается материальная заинтересованность вспомогательных рабочих в улучшении обслуживания рабочих мест и машин.

При косвенно-сдельной системе заработной платы определяются косвенно-сдельные расценки ( $P_{к.г.}$ ):

$$P_{к.г.} = \frac{m_{вс.}}{H_{выр.осн.}},$$

где  $m_{вс.}$  – тарифная ставка вспомогательного рабочего, руб.;

$H_{выр.осн.}$  – норма выработки основных рабочих, обслуживаемых данным вспомогательным рабочим.

Зарплата рабочего при косвенно – сдельной системе оплаты труда ( $ЗП_{к.г.}$ ) может быть определена по следующей формуле:

$$ЗП_{к.г.} = \sum P_{к.г.} \times q_{осн.},$$

где  $q_{осн.}$  – объем произведенной продукции (выполненной работы) основными рабочими, обслуживаемыми данным вспомогательным рабочим.

При бригадной форме организации и стимулирования труда косвенная сдельная система оплаты почти не применяется, так как все вспомогательные рабочие включаются в бригаду.

При **сдельно-прогрессивной системе** выработка рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по обычным расценкам (т.е. по прямым сдельным), а сверх этой нормы – по повышенным. В этом случае заработок рабочего растет быстрее, чем выработка, поэтому данная система вводится обычно временно



(на 3 – 6 месяцев) на решающих участках основного производства, где сложилась неблагоприятная ситуация с выполнением плана производства продукции.

При **сдельно-премиальной системе** рабочему-сдельщику или бригаде рабочих кроме заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение и перевыполнение установленных количественных и качественных показателей, предусмотренных установленным положением о премировании. В этом случае заработок рабочего по сдельно-премиальной системе ( $ZП_{д.п.}$ ) может быть определен по следующей формуле:

$$ZП_{д.п.} = \sum P_i \times q_i \times \left(1 + \frac{p + k \times n}{100}\right)$$

**Наиболее распространенными показателями и условиями премирования рабочих являются:**

- выполнение и перевыполнение производственных заданий по выпуску продукции;
- повышение производительности труда;
- снижение трудоемкости изготовления продукции;
- снижение брака;
- сдача продукции с первого предъявления и др.

Целесообразно дополнять основной заработок рабочего, рассчитанного по повременно-премиальной системе, количественными показателями, а рассчитанного по сдельно-премиальной системе – качественными показателями премирования. Как показывает опыт, премирование целесообразно осуществлять по двум-трем одновременно применяемым показателям и условиям премирования.

**Аккордно-сдельная система.** Аккордная система заработной платы предусматривает установление определенного объема работ и общей величины фонда заработной платы за эту работу, т.е. расценка устанавливается на весь объем работы, (а не на отдельную операцию). Расчет с рабочими производится после завершения всего комплекса работ независимо от сроков их выполнения.

Если выполнение аккордного задания требует длительного времени, то выплачивается аванс за текущий месяц с учетом выполненного объема работ. Премирование вводится за сокращение сроков выполнения аккордного задания при качественном выполнении работ. Данная система заработной платы стимулирует, прежде всего, выполнение всего комплекса работ с меньшей численностью работающих и в более короткие сроки. Эта система является, как правило, бригадной формой оплаты труда.

**На предприятии наиболее целесообразно применять аккордную оплату труда в следующих случаях:**

- если предприятие не укладывается в срок с выполнением какого – либо заказа, и при его невыполнении оно обязано будет заплатить значительные суммы штрафных санкций в связи с условиями договора;

- при чрезвычайных обстоятельствах (пожаре, обвале, выходе из строя основной технологической линии), которые приведут к остановке производства;

- при острой производственной необходимости выполнения отдельных работ или внедрения нового оборудования на предприятии.

**Оплата труда руководителей, специалистов и служащих** осуществляется в соответствии с установленным им по штатному расписанию должностным окладом и в соответствии с действующей системой премирования. По своему характеру она ближе к повременно-премиальной системе с той лишь разницей, что вместо тарифной ставки (дневной или часовой) фигурирует месячный или годовой оклад. Установленные показатели и условия премирования учитывают специфику труда служащих умственного труда, а также специфику того подразделения, в котором данный служащий работает.

Рассматривая системы оплаты труда целесообразно выделить бестарифную систему оплаты труда и контрактную.

**Бестарифная система оплаты труда.** В качестве возможного варианта совершенствования организации и стимулирования труда выступает бестарифная система оплаты труда. При данной системе заработная плата всех работников предприятия от директора до рабочего представляет собой долю (коэффициент) работника в фонде оплаты труда (  $\Phi OT$  ) или всего предприятия, или отдельного подразделения.

Определив на каждого работника (рабочее место) конкретное значение его коэффициента, можно рассчитать размер заработной платы по следующей формуле:

$$ЗП_i = K_i \times \frac{\Phi OT}{\sum K_i},$$

где  $ЗП_i$  – заработная плата  $i$ -го работника, руб.;

$K_i$  – коэффициент  $i$ -го работника;

$\sum K_i$  – сумма коэффициентов по всем работникам;

$\Phi OT$  – объем средств, выделенных на оплату труда.

При определении конкретной величины  $K_i$  для каждой группы работников разрабатываются свои критерии.

**В этих условиях фактическая величина заработной платы каждого работника зависит от ряда факторов:**

- квалификационного уровня работника;
- коэффициента трудового участия (КТУ);
- 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.

Например, если среднемесячная заработная плата работника составила 8000 руб., а минимальный уровень заработной платы за тот же период – 4330 руб., то его квалификационный уровень составит 1,84 (8000 / 4330).

Важным элементом бестарифной системы оплаты труда выступает коэффициент учеталичного вклада работника в общие результаты. Этот коэффициент фиксирует лишь отклонения от нормального уровня работы. **Коэффициент трудового участия** определяется для всех членов трудового коллектива, включая директора, и утверждается советом трудового коллектива, который сам решает периодичность определения КТУ (раз в месяц, в квартал и т.д.) и состав показателей для его расчета.

**Заработная плата при бестарифной системе оплаты труда определяется следующим образом:**

1. Рассчитывается количество баллов, заработанных каждым членом коллектива подразделения (цех, участок, бригада):

$$M_i = K \cdot N \cdot \text{КТУ}, \quad (6.35)$$

где  $K$  – квалификационный уровень;

$N$  – количество отработанных чел. – ч.

2. Определяется общая сумма баллов, заработанная всеми работниками подразделения:

$$M = \sum M_i$$

3. Рассчитывается доля фонда оплаты труда, приходящаяся на оплату одного балла (руб.):

$$d = \frac{\text{ФОТ}}{M}$$

4. Рассчитывается заработная плата отдельных работников подразделений:

$$\text{ЗП}_{\text{с.р.}} = d \cdot M_i$$

Этот метод расчета фонда оплаты труда прост, понятен рабочим, и позитивно ими воспринимается. Он предполагает прямую увязку трудового вклада работников с оплатой и продвижением по служебной лестнице. В целом бестарифная система напоминает обычную систему оплаты труда, только при ее применении вместо разряда по ЕТКС применяются заводские коэффициенты, а учет конкретных достижений (упущений) производится при помощи заранее разработанной балльной системы.

Бестарифная система оплаты труда не отменяет нормирования труда на предприятии. Нормы используются при расчете внутренних цен, на основе которых

рассчитываются валовой доход бригад, участков, цехов и, в конечном счете, их фонд оплаты труда. При бестарифной системе заработная плата отдельного работника является его долей в общем фонде оплаты труда коллектива.

**Контрактная система.** Разновидностью бестарифной системы оплаты труда является контрактная система, которая предполагает заключение договора (контракта) на определенный срок между работодателем и исполнителем. Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме при найме работника, где оговариваются условия труда, права и обязанности сторон, режим работы и уровень оплаты труда, а также срок действия контракта.

В договоре изложены и последствия, которые могут наступить для сторон в случае его досрочного расторжения одной из сторон. Договор может включать как время нахождения работника на предприятии (повременная оплата), так и конкретное задание, которое должен выполнить работник за определенное время (сдельная оплата).

**По соглашению сторон в трудовом договоре могут быть предусмотрены различные доплаты и надбавки стимулирующего и компенсационного характера:**

- за профессиональное мастерство и высокую квалификацию;
- за классность;
- за отклонения от нормальных условий труда и др.

В контракте могут найти отражение вопросы предоставления служебного транспорта, дополнительного отпуска, жилой площади и др.

Основное преимущество контрактной системы – четкое распределение прав и обязанностей как работника, так и руководства предприятия. Эта система достаточно эффективна в условиях рынка. Контракты могут заключаться с руководителями, специалистами, а также с рабочими.

В условиях рыночных отношений произошли довольно существенные изменения в организации заработной платы на предприятии. Расширены права предприятий в распределении заработанных ими средств. Государство оставляет за собой только: регулирование минимальной заработной платы, ее корректировку по мере инфляции и создание равных возможностей для предприятий по зарабатыванию средств на оплату труда.

Кроме того, в Кодексе законов о труде регламентируются минимальные компенсационные выплаты за работу в выходные и праздничные дни, за время сверхурочной работы, предельные размеры работы по совместительству, повышенные размеры оплаты труда во вредных и тяжелых условиях труда, оплата во время вынужденного простоя и доплаты подросткам. Все же остальные вопросы организации оплаты труда переданы в [компетенцию](#) предприятий.

Сновным источником выплат заработной платы всем категориям работающих является **фонд заработной платы**, средства которого формируются за счет себестоимости выпускаемой продукции.

**Фонд оплаты труда (ФОТ)** представляет собой общую сумму затрат на оплату труда работников и выплат социального характера.

В состав *фонда заработной платы* включаются начисленные предприятием, учреждением, организацией суммы оплаты труда в денежной и натуральной форме за отработанное и неотработанное время, стимулирующие доплаты и надбавки.

Обычно доплаты и надбавки делятся на две группы: компенсационные и стимулирующие.

Размер **компенсационных выплат** (за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за работу в вечернее и ночное время и т.д.) определяется предприятием самостоятельно, но должен быть не ниже размеров, установленных соответствующими решениями Правительства РФ.

**Стимулирующие выплаты** (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, работу с меньшей численностью, премии, вознаграждения и т.д.) определяются предприятиями самостоятельно и производятся в пределах имеющихся средств. Размеры и условия их выплат определяются в коллективных договорах.

В настоящее время все виды компенсационных доплат и надбавок можно разделить на **две большие группы**, это доплаты и надбавки, которые не имеют ограничений по сферам трудовой деятельности, и обычно являются обязательными для предприятий всех форм собственности.

**В первую группу** входят доплаты: за работу в выходные и праздничные дни, в сверхурочное время; несовершеннолетним работникам в связи с сокращением их рабочего дня; рабочим, рабочим, в связи с отклонениями от нормальных условий выполнения работы.

**Во вторую группу** входят доплаты и надбавки, которые применяются в определенных сферах труда. Основания для их начисления могут быть различными. Одни, например, устанавливаются для того, чтобы компенсировать дополнительную работу, не связанную непосредственно с основными функциями работника. Другие виды надбавок применяются к работам с неблагоприятными условиями труда. Третьи объясняются особым характером выполняемой работы.

Для стимулирования работников обычно применяются такие наиболее распространенные и значимые доплаты, как доплаты за совмещение нескольких профессий (должностей); за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; выполнение обязанностей отсутствующего работника; рабочим за профессиональное мастерство; специалистам за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации; бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы.

Условия и размеры доплат регулируются предприятием самостоятельно. На предприятии должно быть принято специальное положение о введении той или иной стимулирующей надбавки.

Доплаты и надбавки чаще всего вызваны особыми условиями работы конкретного работника. **Премии** же рассчитаны обычно на то, чтобы поощрить достижение на производстве какого-либо определенного результата.

Доплаты и надбавки носят стабильный характер, премии – непостоянный. Премия, чаще всего, стимулирует результаты коллективного труда, а всевозможные доплаты и надбавки – персональной работы.

Доплаты и надбавки обычно устанавливаются в относительных размерах и корректируются при изменении тарифных ставок и окладов с учетом [инфляции](#).

**Таким образом, включению в фонд заработной платы подлежат:**

- оплата отработанного времени;
- оплата неотработанного времени (ежегодные, дополнительные, учебные отпуска и т.п.);
- единовременные поощрительные выплаты (премии, вознаграждения по итогам работы, материальная помощь и т.п.);
- выплаты на питание, жилье, топливо;
- выплаты социального характера (оплата путевок, стоимости проезда, страховые платежи, надбавки к пенсиям работающих, единовременные пособия уходящим на пенсию, и т.д.).

Фонд оплаты труда планируется и определяется отдельно по тем же группам и категориям, по которым определяется численность работающих.

**Порядок расчета фонда оплаты труда по категориям фонда следующий:**

1. Определяется прямой (тарифный) фонд заработной платы.
2. Определяются выплаты, доплаты до часового, дневного и месячного фонда и премии в соответствии с системой оплаты труда.
3. Сумма прямого (тарифного) фонда зарплаты, доплат, выплат и премий характеризует основную зарплату (основной фонд оплаты труда).
4. Сумма основной зарплаты и дополнительной зарплаты характеризует общий фонд оплаты труда.

Прямой (тарифный) фонд оплаты труда рассчитывается отдельно для сдельщиков и повременщиков.

Расчет фонда зарплаты завершается определением средней зарплаты по предприятию (фирме).

Средняя заработная плата ( $ЗП_{\text{ср}}$ ) определяется исходя из общего фонда оплаты труда ( $\Phi ОТ$ ) работников списочного состава (включая совместителей) и средней списочной численности работающих ( $Ч_{\text{ср}}$ ):

$$ЗП_{\text{ср}} = \frac{\Phi ОТ}{Ч_{\text{ср}}}$$

Плановая величина фонда заработной платы (ФЗП) может быть определена различными способами:

### 1. Метод прямого счета:

$$\Phi ЗП = Ч_{\text{ср}} \cdot ЗП_{\text{ср}}$$

где  $Ч_{\text{ср}}$  – среднесписочная плановая численность работающих, человек;

$ЗП_{\text{ср}}$  – средняя заработная плата 1 работающего в плановом периоде с доплатами и начислениями, руб.

С помощью данного метода общий фонд заработной платы может быть рассчитан исходя как из численности работающих и их заработной платы в целом по предприятию, так и по категориям и отдельным группам работников.

Среднесписочное число работающих на предприятии за отчетный год 4 тыс. человек, в том числе рабочих — 3400, служащих — 600 человек. За истекший год было принято на работу 800 человек, в том числе рабочих — 760, служащих — 40 человек. За тот же год уволено 900 человек, в том числе рабочих – 850, служащих - 50 человек.

Определите:

- 1) оборот кадров по приему;
- 2) оборот кадров по выбытию;
- 3) общий оборот кадров;
- 4) коэффициент постоянства кадров.

### Решение:

Средний оборот по приему на работу всех работающих:  $800 / 4000 = 0,2$ .

Оборот по приему рабочих:  $760 / 3400 = 0,224$ .

Оборот по приему служащих:  $40 / 600 = 0,066$ .

Оборот по выбытию работников:

- в среднем по предприятию  $900 / 4000 = 0,225$ ;
- по категории рабочих  $850 / 3400 = 0,25$ ;
- по категории служащих  $50 / 600 = 0,083$ .

Коэффициент общего оборота характеризуется отношением суммарного числа принятых и выбывших к среднесписочному числу работников:

$$(800 + 900) / 4000 = 0,425.$$

Коэффициент постоянства кадров определяется отношением численности работников, состоявших в списке за отчетный год, к среднесписочной численности. Если по списку числится с 1 января по 31 декабря включительно:

$$(4000 + 800 - 900) / 4000 = 0,975.$$

Вывод: текучесть кадров на данном предприятии довольно высокая - 22,5%, коэффициент оборота кадров также составляет значительную величину — 42,5%.

### **Планирование численности работников**

#### **Задача 3**

Необходимо определить численность основных рабочих для выполнения объема работ, трудоемкость которых составляет 273600 нормо-часов. Плановый фонд рабочего времени 1900 ч, коэффициент выполнения норм труда 1,2.

#### **Решение:**

Определяем норму численности по трудоемкости производственной программы:

$$N_{ч} = 273\ 600 : (1\ 900 \times 1,2) = 120 \text{ чел.}$$

#### **Задача 4**

Плановый объем продукции 270 000 штук изделия, плановый фонд рабочего времени - 100 ч, коэффициент выполнения норм выработки - 1,3, норма выработки — 100 штук. Определить численность работников для выполнения планового объема работ.

#### **Решение:**

Определяем норму численности по нормам выработки:

$$N_{ч} = 270\ 000 : (100 \times 100 \times 1,3) = 21 \text{ чел.}$$

#### **Задача 5**

Цех, имеющий 450 единиц оборудования, работает в две смены. Норма обслуживания составляет 40 единиц оборудования. Коэффициент приведения



явочной численности к списочной — 1,1. Определите численность обслуживающих рабочих.

**Решение:**

Определяем норму численности по нормам обслуживания:

$$N_{ч} = (450 \times 2:40) \times 1,1 = 25 \text{ чел.}$$

**Задача 6**

Число рабочих мест - 5, количество рабочих смен - 2, коэффициент приведения явочной численности к списочной 1,1. Определить численность вспомогательных рабочих.

**Решение:**

Определяем норму численности по рабочим местам:

$$N_{ч} = 5 \times 2 \times 1,1 = 11 \text{ чел.}$$

**Расчет производительности труда**

Объем произведенной на предприятии за год продукции составил 200 тыс. т.

Рассчитайте показатели производительности труда, основываясь на данных, представленных в таблице:

Категория	Численность, чел.	Годовой фонд рабочего времени одного работника, час
Рабочие, в т.ч.: основные вспомогательные		1 712 1 768
Руководители		1 701
Специалисты		1 701
Служащие		1 768

**Решение**

Производительность труда характеризуется показателями выработки и трудоемкости.

1. Рассчитываем показатели выработки:

а) выработка на одного производственного (основного) рабочего

$$ПТ = ТП / Ч = 200 / 100 = 2 \text{ тыс. т/чел.};$$

б) выработка на одного рабочего

$$ПТ = ТП / Ч = 200 / (100 + 50) = 1,333 \text{ тыс. т/чел.};$$

в) выработка на одного работающего

$$ПТ = ТП / Ч = 200 / (100 + 50 + 15 + 10 + 5) = 1,111 \text{ тыс. т/чел.}$$

2. Рассчитываем показатели трудоемкости:

а) трудоемкость технологическая

$$T = Z_{mp} / B = 100 \cdot 1\,712 / 200 = 0,856 \text{ чел.} \cdot \text{ч/т};$$

б) трудоемкость производственная

$$T = Z_{mp} / ТП = (100 \cdot 1\,712 + 50 \cdot 1\,768) / 200 = 1,298 \text{ чел.} \cdot \text{ч/т};$$

в) трудоемкость полная

$$T = Z_{mp} / ТП = (100 \cdot 1\,712 + 50 \cdot 1\,768 + 15 \cdot 1\,701 + 10 \cdot 1\,701 + 5 \cdot 1\,768) / 200 = 1,555 \text{ чел.} \cdot \text{ч/т.}$$

### Задача 8

Определите трудоемкость единицы продукции по плану и фактически, а также рост производительности труда на основе следующих данных:

- 1) трудоемкость товарной продукции по плану — 30 тыс. нормо-часов;
- 2) плановый объем выпуска в натуральном выражении - 200 шт.;
- 3) фактическая трудоемкость товарной продукции — 26 тыс. нормо-часов;
- 4) фактический объем выпуска — 220 шт.

### Решение

Трудоемкость одного изделия по плану:  $(30\,000 / 250) = 150$  нормо-часов.

Трудоемкость одного изделия фактическая:  $(26\,000 / 220) = 118,2$  нормо-часов.

Уровень фактической производительности труда составил  $(150 / 118,2) \times 100 = 126,9\%$ , т.е. производительность труда выросла на 26,9%.

Фактическая трудоемкость по сравнению с плановой составила  $(118,2 / 150) \times 100 = 78,8\%$ , т.е. была на 21,2% ниже плановой.

### Начисление заработной платы

#### Задача 9

Тарифная ставка рабочего V разряда составляет 19 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 10 % от тарифа);

в) прямой сдельной оплате труда (расценка за одну деталь – 7,2 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).  
Вычислим заработок рабочего:

а) простая повременная оплата труда

$$З = T_{cm} \cdot t = 19 \cdot 7 \cdot 20 = 2\,660 \text{ руб.};$$

б) повременно-премиальная оплата труда

$$З = T_{cm} \cdot t = (1 + p / 100) = 19 \cdot 7 \cdot 20 (1 + 10 / 100) = 2\,926 \text{ руб.};$$

в) прямая сдельная оплата труда

$$З = P \times B_{\phi} = 7,2 \cdot 460 = 3\,312 \text{ руб.};$$

г) сдельно-премиальная оплата труда

Для определения размера премии нужно рассчитать процент превышения фактической выработки над плановой:

$$(460 - 400) / 400 \times 100 = 15 \%,$$

$$З = P \times B_{\phi} + П = 7,2 \cdot 460 + 7,2 \cdot 460 \times (15 \times 0,5 / 100) = 3\,560,4 \text{ руб.};$$

д) при сдельно-прогрессивной системе нужно рассчитать размер повышенной расценки:

$$P_n = P_o \times \kappa = 7,2 \times 1,8 = 12,96 \text{ руб.},$$

Плановая выработка за месяц:

$$B_{пл} = 20 \times 20 = 400 \text{ дет.}$$

$$З = P_o \times B_{пл} + (B_{\phi} - B_{пл}) P_n = 7,2 \times 400 + (460 - 400) \times 12,96 = 3\,657,6 \text{ руб.}$$

### Расчет фонда оплаты труда

#### Задача 10

Планируемый объем продукции составляет 1 млн руб., норматив заработной платы 0,2 руб. Определить плановый фонд оплаты труда.

**Решение:**

$$ФОТ_{пл} = 1 \text{ млн} \times 0,2 = 200 \text{ тыс. руб.}$$

### **Задача 11**

Необходимо определить годовой плановый фонд заработной платы работников цеха, если сумма прямой заработной платы составляет 692 000 руб., средний коэффициент инфляции на плановый год ожидается 12%, а коэффициент дополнительной заработной платы - 1,3.

**Решение:**

$$\text{ФОТ}_{\text{пл}} = 692\,000 \times 1,12 \times 1,3 = 1\,007\,552 \text{ руб.}$$

### **Задача 12**

Необходимо определить годовой плановый фонд заработной платы, если фонд заработной платы отчетного года составил 2 456 000 руб., индекс численности — 1,02, индекс средней заработной платы — 1,14.

**Решение:**

$$\text{ФОТ}_{\text{пл}} = 2\,456\,000 \times 1,02 \times 1,14 = 2\,855\,837 \text{ руб.}$$

### **Задача 13**

Необходимо определить годовой плановый фонд заработной платы, если в базовом году расход заработной платы на 1 тыс. руб. продукции составляет 275 руб., индекс производительности труда возрастает на 4 %, коэффициент инфляции составляет 13 %. Плановый объем производства 11900 тыс. руб.

**Решение:**

$$\text{ФОТ}_{\text{пл}} = 275 \times (1,13 : 1,04) \times 11\,900 = 3\,555\,697 \text{ руб.}$$