

Трудовые ресурсы предприятия. Оплата труда (заработная плата)

Тишкова Р.Г., онлайн-курс «Экономика и управление
предприятием», НГТУ, 2024 г.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ (глава 20 ст.129 от 28.02.08) *заработная плата (оплата труда работника)*

- это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы; а также
- компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера)
- и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)

Заработная плата

- **это вознаграждение за труд;**
- **это выраженная в денежной форме часть национального дохода, предназначенная для удовлетворения личных потребностей, распределенная пропорционально количеству и качеству труда;**
- **это часть издержек на производство и реализацию продукции, идущая на оплату труда работников предприятия**

Различают *номинальную* и *реальную* заработная плата

Задача работодателей:

максимально приблизить номинальную зарплату к реальной, поэтому необходимо учитывать инфляционные процессы

- ***Номинальная заработная плата*** - начисленная и полученная работником зарплата за его за его труд за определенный *период*.
- ***Реальная заработная плата*** - это количество товаров и услуг, которые можно приобрести на номинальную заработную плату (т.е. *реальная заработная плата* - это "покупательная способность" номинальной заработной платы).

Оплата труда работников, которая производится в виде заработной платы, устанавливается каждым предприятием самостоятельно, исходя из финансовых возможностей и особенностей производственного процесса.

Однако ОСНОВНЫЕ принципы организации заработной платы являются общими для предприятий всех форм собственности и оговариваются в Трудовом кодексе Российской Федерации(ТК РФ).

Основные принципы организации заработной платы:

1. Принцип справедливости - равная оплата за равный труд., оплата в зависимости от количества и качества труда

Пример:

- Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада и качества труда и максимальным размером не ограничивается (ТК РФ).
- Запрещается какое бы то ни было понижение размеров оплаты труда работника в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, отношения к религии, принадлежности к общественным объединениям (ТК РФ).

Основные принципы организации заработной платы:

2. Принцип дифференциации, предполагает, что ЗП зависит от:

- уровня квалификации работника,
- сложности выполняемой работы,
- условий труда (вредность, тяжелый физ. труд),
- географического положения предприятия (районные коэффициенты),
- отраслевой и региональной принадлежности.

Пример:

- На тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда и на работах в местностях с тяжелыми климатическими условиями устанавливается повышенная оплата труда (ТК РФ).

Основные принципы организации заработной платы:

3. Принцип стимулирования труда.

Пример:

Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении планов и договорных обязательств повышения эффективности производства и качества работы могут вводиться системы премирования, вознаграждения по итогам работы за год, другие формы материального поощрения. (ТК РФ)

Основные принципы организации заработной платы:

- 4. Превышение темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы;**
- 5. Учет вредных условий труда и тяжелого физического труда;**
- 6. Систематическое повышение реальной заработной платы, то есть превышение темпов роста номинальной заработной платы над инфляцией;**
- 7. Стимулирование за качество и добросовестное отношение к труду;**
- 8. Материальное наказание за допущенный брак и безответственное отношение к своим обязанностям, приведшим к каким-либо негативным последствиям.**

Организация оплаты труда

Существуют различные *подходы к организации* оплаты труда работников на предприятии, и сводятся они к трем типам организации заработной платы:

- на основе *тарифной* системы;**
- на основе *бестарифной* системы;**
- *смешанные* системы, объединяющие признаки тарифной и бестарифной системы.**

Организация оплаты труда

предполагает:

- **определение форм и систем оплаты труда для работников предприятия;**
- **определение должностных окладов служащих: руководителей, специалистов и других служащих;**
- **определение размера часовых тарифных ставок или должностных окладов для рабочих (основных и вспомогательных);**
- **разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников предприятия;**
- **обоснование показателей премирования персонала по категориям**

Предприятия самостоятельно, но в соответствии с законодательством (часть шестая ст.135 ТК РФ) устанавливают формы и системы оплаты труда и премирования работников, которые должны быть отражены в следующих документах, разработанных самостоятельно на предприятиях (1,2,3,4,13,14) и принимаемых во внимание при организации оплаты труда, таких как 5,6,7,8,9,10,11,12:

- 1. Положение об оплате труда (локальный нормативный акт, регулирующий у работодателя вопросы оплаты труда) или Положение об оплате и стимулировании труда;***
- 2. Положение о премировании работников предприятия;***
- 3. Положение о стимулирующих и компенсационных выплатах.***
- 4. Коллективный договор (правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации);***

Предприятия самостоятельно, но в соответствии с законодательством (часть шестая ст.135 ТК РФ) устанавливают формы и системы оплаты труда и премирования работников, которые должны быть отражены в следующих документах, разработанных самостоятельно на предприятиях (1,2,3,4) и принимаемых во внимание при организации оплаты труда, таких как 5,6,7,8,9,10,11,12:

- **5.Соглашения** (правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции). Согласно региональному соглашению о минимальной заработной плате в Новосибирской области размер минимальной заработной платы составляет:
 - **19 242 руб. * 1,2 = 23 090,4 руб.**
 - **19 242 руб.*1,25= 24 052,5 руб.**

Предприятия самостоятельно, но в соответствии с законодательством (часть шестая ст.135 ТК РФ) устанавливают формы и системы оплаты труда и премирования работников, которые должны быть отражены в следующих документах, разработанных самостоятельно на предприятиях (1,2,3,4) и принимаемых во внимание при организации оплаты труда, таких как 5,6,7,8,9,10:

Организации должны установить зарплату не меньше регионального МРОТ если они присоединились к региональным соглашениям. «По умолчанию» присоединяются к региональному соглашению те работодатели, которые в течение 30 календарных дней после официальной публикации соглашения не направили в орган по труду субъекта РФ письменный мотивированный отказ присоединиться.

Если такой отказ имел место, то сравнивайте зарплаты с федеральным МРОТ.

Если отказ не отправлялся – опирайтесь на региональный МРОТ (ч. 8 ст. 133.1 ТК).

Предприятия самостоятельно, но в соответствии с законодательством (часть шестая ст.135 ТК РФ) устанавливают формы и системы оплаты труда и премирования работников, которые должны быть отражены в следующих документах, разработанных самостоятельно на предприятиях (1,2,3,4) и принимаемых во внимание при организации оплаты труда, таких как 5,6,7,8,9,10:

6. Прожиточный минимум по НСО

Утвержден Постановлением правительства Новосибирской области от 11.09.2023 № 426-п "О прожиточном минимуме в Новосибирской области на 2024год".

Размер прожиточного минимума в Новосибирской области составляет:

- в расчете на душу населения – 15 317 рублей в месяц;**
- для трудоспособного населения – 16 696 рублей в месяц;**
- для пенсионеров – 13 173 рублей в месяц;**
- для детей – 15 871 рублей в месяц.**

7. Трудовой кодекс РФ - кодифицированный законодательный акт (кодекс) о труде введён в действие с 1 февраля 2002 года вместо действующего до него Кодекса законов о труде РСФСР (КЗОТ РСФСР) от 1971 года).

Кодекс определяет трудовые отношения между работниками и работодателями и имеет приоритетное значение перед другими принятыми федеральными законами, связанными с трудовыми отношениями, с Указами Президента РФ, Постановлениями Правительства РФ и др.

- Трудовой кодекс РФ, в частности, устанавливает права и обязанности работника и работодателя, регулирует вопросы охраны труда, профподготовки, переподготовки и повышения квалификации, трудоустройства, социального партнерства.
- Закрепляются правила оплаты и нормирования труда, порядок разрешения трудовых споров. Отдельные главы посвящены особенностям правового регулирования труда некоторых категорий граждан (несовершеннолетних, педагогов, тренеров и спортсменов, надомников, вахтовиков и др.).

8. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) - законодательно установленный минимум, применяемый для регулирования оплаты труда, а также для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности.

МРОТ также используется для определения величины налогов, сборов, штрафов и иных платежей, которые исчисляются в соответствии с законодательством Российской Федерации в зависимости от минимального размера оплаты труда.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ)

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ),
установленный Федеральным законом от
19.12.2022 N 522-ФЗ, за полностью
отработанный месяц,

с 01.01.2024 составляет **19 242 рублей.**

Согласно Постановлению Конституционного суда
Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П
районный коэффициент за работу в
особых климатических условиях в состав МРОТ
не включается, то есть начисляется сверх
него.

До 2013 года

- **МРОТ=Оклад**

После 2013 года

- **МРОТ=ЗП=Оклад+доплаты/надбавки+премия**

- 9. *Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (нормативно-методический документ).***
- 10. *Единый (отраслевой) тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (нормативно-методический документ).***
- 11. *Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (нормативно-методический документ).***
- 12. *Профессиональные стандарты.***

13. Штатное расписание(нормативный организационно-распорядительный документ организации, с помощью которого оформляется структура, утверждается штатный состав и численность предприятия с указанием размера оклада, надбавок и т.д. в зависимости от занимаемой должности).

Оформляется [штатное расписание](#) по форме Т-3. Трудовой Кодекс РФ не предусматривает обязательного наличия штатного расписания в любой компании, но согласно постановления Роскомстата, для всех форм собственности распространяется необходимость учета первичной документации по учету оплаты труда.

- **За не предоставление информации о вакантных местах, а в отдельных регионах и об их отсутствии либо за представление сведений с нарушением срока работодатели несут административную ответственность.**
- **Штраф на должностных лиц составит от 300 до 500 руб.,**
- **на юридических лиц – от 3000 до 5000 руб. (ст. 19.7 КоАП РФ «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях»)**

14. *Тарифные сетки*

совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов (ст.143 ТК РФ).

Системы оплаты труда

Тарифная система оплаты труда предполагает, что размер заработной платы ставится в прямую зависимость от уровня квалификации работников.

При бестарифной системе оплаты труда размер заработной платы не увязывается напрямую с квалификационным уровнем работника, а зависит от других показателей деятельности сотрудника или предприятия (объемов работ, размера выручки от реализации и т.п.)

ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

включает в себя следующие основные элементы:

- **Тарифные сетки,**
- **Тарифные ставки, оклады (должностные оклады)**
- **Единый тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих (ЕТКС);**
- **Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих;**
- **Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР)**
- **Профессиональные стандарты.**

дополнительные

- **районные коэффициенты к ЗП, компенсирующие различия стоимости жизни в различных природно-климатических условиях,**
- **доплаты и надбавки, установленные законодательством РФ и предприятием**

Тарифно - квалификационный справочник - сборник квалификационных характеристик основных видов работ, определяющих объем профессиональных знаний и требования к квалификации, образованию и стажу работы, которыми должен обладать работник

В соответствии со статьей 143 Трудового кодекса РФ **тарификация работ и присвоение тарифных разрядов** работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР)

составная часть Единой системы классификации и кодирования информации (ЕСКК) Российской Федерации, подготовлен в рамках выполнения государственной программы перехода Российской Федерации на принятую в международной практике систему учета и статистики в соответствии с требованиями развития рыночной экономики.

Классификатор предназначен для решения таких задач как:

- Структурирование информации о специальностях и профессиях, существующих на территории Российской Федерации;**
- Контроль над условиями труда, квалификацией сотрудников, их заработной платой, начислениями пенсий и прочими составляющими рабочего процесса;**
- Учет и оценка численности рабочих, служащих задействованных на определенных должностях;**
- Статистика и анализ данных, благодаря структурированности информации в целом по стране или региону.**

Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР)

Объектами классификации в ОКПДТР являются профессии рабочих и должности служащих.

ОКПДТР состоит из двух разделов:

- [профессии рабочих;](#)
- [должности служащих.](#)

Первый раздел — профессии рабочих — включает в себя профессии рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), а также профессии рабочих, права и обязанности которых предусмотрены в уставах, специальных положениях и соответствующих постановлениях, регламентирующих состав профессий в отраслях экономики.

Второй раздел — должности служащих — разработан на основе Единой номенклатуры должностей служащих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, действующих постановлений и других нормативных документов по вопросам оплаты труда с учетом наименований должностей, применяемых в экономике.

Профессиональные стандарты

Профстандарт — совокупность основополагающих документов, которые содержат описание обязанностей сотрудника с учетом его квалификации, занимаемой должности, и предписывают перечень требований к опыту, знаниям.

Использование профессиональных стандартов в Российской Федерации регулируется положениями статьи 195.1 ТК РФ.

В отличие **от справочников** с указанием квалификаций, **профстандарт специалиста** имеет более расширенную трактовку и дает уточненное представление о задачах работающих на той или иной должности сотрудников — от простого грузчика до главного инженера, бухгалтера и генерального директора.

Профессиональные стандарты

Все утвержденные **Минтрудом профстандарты** находятся в специальном государственном реестре. Перечень публикует и обновляет ведомственный **сайт профстандартов** по адресу <http://profstandart.rosmintrud.ru>. Указанные на **портале** стандарты применяют для:

- переобучения, аттестации персонала;
- разработки кадровой политики предприятия с целью комплектования штата высококвалифицированными работниками;
- организации управленческих процессов;
- расчета тарифов внутри компании, на основе которых утверждают зарплату;
- упрощения механизма классификации тарифных разрядов;
- утверждения системы оплаты труда, учитывая особенности фирмы и характер ее производственно-экономической деятельности.

Профессиональные стандарты

Обязательно ли использовать профстандарты?

Обязанность использовать **утвержденные профстандарты** в ряде случаев накладывается на работодателя статьей 57 (часть 2) ТК РФ.

В положении есть прямое упоминание о трудовых договорах и порядке указания в них должностей.

Для некоторых профессий закон **устанавливает** льготы, компенсации, ограничения, которые связаны с выполнением должностных обязанностей в тяжелых, вредных условиях труда и по другим основаниям. Все эти обстоятельства отражает **должностная инструкция по профстандарту** конкретной профессии.

- Например, профстандарт педагога определенной категории (школьного учителя, преподавателя, воспитателя) предусматривает досрочный выход на пенсию.

Профессиональные стандарты

Обязательно ли использовать профстандарты? (продолжение)

В этой связи важно, чтобы в трудовом соглашении

должность **работника** была указана именно так, как этого требуют **профстандарты в 2018 году** либо **справочник квалификаций**.

В противном случае у выходящего на пенсию сотрудника могут возникнуть проблемы с получением положенных законом благ и льгот.

По инициативе работника, в отношении которого допустили ошибку при заключении договора, нанимателя привлекут к ответственности.

Проигнорированные **профстандарты, утвержденные правительством РФ**, может выявить и плановая проверка.

В подобных ситуациях за нарушение ТК России и халатность нанимателю грозят штрафы — от 5-10 тыс. руб. для ИП и до 50-100 тыс. руб. для юридических лиц.

Уровни квалификации по профстандарту

- 1-й уровень предполагает выполнение стандартных заданий (речь идет о физическом труде) и применение элементарных фактических знаний. Соответственно, способы получения такой квалификации самые простые — инструктаж и опыт работы в рамках данной квалификации.
- 2-й, 3-й уровни требуют способности выполнять соответственно стандартные и типовые задачи. Достигнуть требуемой квалификации можно, получив начальное профессиональное образование, а также пройдя переподготовку.
- 4-й, 5-й уровни ориентированы на низшее звено руководства и требуют от работника умения руководить группой сотрудников и нести ответственность за результат работы этой группы. Для этого необходимо среднее профессиональное образование по специальности либо начальное профессиональное образование по основной госпрограмме в сочетании с переподготовкой.
- 6-й уровень требует высшего образования по программе бакалавриата или среднего специального образования. Предполагает исключительно самостоятельную работу или работу по управлению группой людей (организацией или частью крупной организации). Характер умений — внедрение (улучшение) определенных технологических или методологических решений.
- 7-й уровень — это квалификация высшего руководства, ответственного за работу крупных организаций или подразделений, вследствие чего работник должен владеть навыками управления и стратегического планирования. Требования к высшему образованию в данном случае более серьезны: необходимо обучиться по программам специалитета или магистратуры.
- 8-й, 9-й квалификационные уровни, судя по всему, определяют квалификацию, необходимую для высших должностей в крупных корпорациях и государстве, масштабной научной деятельности. Они предполагают наличие высшего образования по программам магистратуры или специалитета, а также окончания аспирантуры / адъюнктуры / ординатуры / ассистентуры-стажировки.

Тарифная сетка

- устанавливают дифференциацию в оплате труда с учетом уровня квалификации (разряда работы)**
- устанавливает дифференциацию уровня оплаты труда по разрядам в зависимости от квалификации и состоит из тарифных разрядов и коэффициентов.**
- это совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов (ст.143 ТК РФ).**

Пример тарифной сетки с диапазоном (1-1,8)

Разряд	1	2	3	4	5	6
Тарифный коэффициент, K_{ti}	1	1,09	1,21	1,36	1,55	1,8
Тарифная ставка (часовая), $T_{чи}$						

Тарифный разряд

- **характеризует степень квалификации работника,**
- **величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.**

Тарифный коэффициент

показывает, во сколько раз уровень оплаты труда работника данного разряда превышает уровень оплаты труда работника 1-го разряда.

Тарифный коэффициент 1-го разряда принимается = 1.

Тарифные коэффициенты (K_{Ti}) последующих разрядов показывают во сколько раз их ставки больше ставок 1-го разряда.

Тарифные ставки

***Тарифные ставки* определяют абсолютный размер оплаты труда за единицу времени (день, час), без компенсационных и стимулирующих выплат.**

Минимальная часовая тарифная ставка 1-го разряда может рассчитываться исходя из МРОТ (прожиточного минимума и др.):

$$T_{ч1} = \text{МРОТ} / \Phi_{\text{мес}}$$

где МРОТ - минимальный размер оплаты труда (федерального и регионального) соглашения), прожиточного минимума

$\Phi_{\text{мес}}$ - фонд времени работы в месяц, час.

Часовые тарифные ставки последующих разрядов определяются умножением часовой тарифной ставки 1 разряда на тарифный коэффициент соответствующего разряда.

$$T_{чi} = T_{ч1} * K_{Ti}$$

Формы ЗП

СДЕЛЬНАЯ	ПОВРЕМЕННАЯ
1. Мера труда (измерители труда)	
Количество произведенной продукции (выполненной работы, оказанных услуг) <ul style="list-style-type: none">•Вфакт. (фактическая выработка),шт.	Отработанное время (фактическое): <ul style="list-style-type: none">•Кр.дн.факт., дней•Fфакт, часов
2. Условия применения	
Можно измерить результат труда, т.е. осуществить нормирование труда: <ul style="list-style-type: none">•$t_{норм.}$ (трудоемкость нормативная), час., мин.;•$V_{норм.}$ (выработка нормативная), шт.•$N_{обсл.}$ (норма обслуживания)	Невозможно измерить результат труда

Формы ЗП

СДЕЛЬНАЯ

ПОВРЕМЕННАЯ

3. Применяемые документы

Сдельный наряд
•-индивидуальный
•бригадный

Табель учета использования рабочего времени
•табель заполняется по форме № Т-12 – бумажный носитель
•по форме № Т-13 – электронный носитель

4. Категории персонала

Категории:
•рабочие, в т.ч.
•основные
•вспомогательные

Все категории, в т.ч.:
•рабочие (основные и вспомогательные)
•руководители
•специалисты
•другие служащие

Формы и системы оплаты труда

Сдельная		Повременная
<u>Индивидуальная форма организации труда:</u>		-прямая повременная;
- прямая сдельная;		- повременно-премиальная;
- косвенно-сдельная;		- окладная.
- сдельно –премиальная;		
- сдельно-прогрессивная.		
<u>Коллективная форма организации труда (бригадная):</u>		
-аккордная.		

Формы и системы оплаты труда

Форма оплаты	Основная характеристика	Документы, используемые при начислении заработной платы
Сдельная	Заработная плата рассчитывается исходя из заранее установленного размера оплаты за каждую единицу качественно выполненной работы или изготовленной продукции	<ul style="list-style-type: none">• Сдельные расценки <p>(отношение часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, к часовой (дневной) норме выработки)</p>
Прямая сдельная	Заработок определяется по заранее установленной расценке за каждую единицу произведенной продукции соответствующего качества и фактического количества	<ul style="list-style-type: none">• Наряд на сдельную работу (указывается норма выработки и фактическая выработка или выполненная работа)• Тарифная ставка• Сдельные расценки
Сдельно-премиальная	Заработная плата работника складывается из заработка по основным сдельным расценкам, начисленного за фактическую выработку, и премии за выполнение и перевыполнение установленных показателей труда	<ul style="list-style-type: none">• Наряд на сдельную работу• Распоряжение (приказ) о премировании.• Положения о премировании (выплат стимулирующего характера)

Формы и системы оплаты труда

Форма оплаты	Основная характеристика	Документы, используемые при начислении заработной платы
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	<ul style="list-style-type: none">• Наряд на сдельную работу• Сдельные расценки на продукцию, произведенную в пределах нормы и сверх нормы
Аккордная	Размер оплаты выполненных работ устанавливается не за каждую произведенную операцию в отдельности, а за весь комплекс работ	<ul style="list-style-type: none">• Аккордное задание• Табель учета рабочего времени за расчетный период
Косвенно-сдельная	Размер заработка (обычно вспомогательных работников) ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых ими основных работников	<ul style="list-style-type: none">• Цеховой наряд (наряд подразделения) на выполнение задания• Тарифная ставка (оклад) основного работника• Табель учета рабочего времени• Тарифная ставка вспомогательного рабочего

Формы и системы оплаты труда

Форма оплаты	Основная характеристика	Документы, используемые при начислении заработной платы
Повременная	Заработная плата рассчитывается исходя из установленной тарифной ставки или оклада за фактически отработанное время	<ul style="list-style-type: none">• Тарифные ставки (оклады)• Документы по учету рабочего времени (табель учета рабочего времени)
Простая повременная	Часовая тарифная ставка умножается на количество отработанных часов или исходя из оклада и фактически отработанного времени	<ul style="list-style-type: none">• Личная карточка работника (для определения тарифной ставки)• Табель учета рабочего времени
Повременно-премиальная	Условия коллективного договора (контракта, предложения о премировании предприятия) устанавливают процентную надбавку (месячную или квартальную премию) к месячной или квартальной заработной плате	<ul style="list-style-type: none">• Личная карточка работника• Табель учета рабочего времени• Коллективный договор• Трудовой договор (контракт)• Положение о премировании

При сдельной оплате

**мерой труда является выработанная продукция,
а оценка труда производится в соответствии со сдельной
расценкой**

**-оплата труда за количество изготовленной продукции
или затрат времени на ее изготовление**

Условия применения:

- возможность точного учета объема выполняемых работ**
- возможность применения нормирования труда через установление:**
 - норм выработки в единицу времени**
 - или определение штучного времени на изготовление единицы изделия или выполнения операции.**

При сдельной оплате

Определяющим и основным моментом при использовании сдельной оплаты труда является расчет **расценки**

Расценка - стоимость оплаты труда, затраченного на изготовление одного изделия или выполнение операции

$$P_i = T_{\text{ч}} * t_{\text{норм}}$$

$$P_i = T_{\text{ч}} / V_{\text{норм.час.}}$$

$$P_i = 8\text{час} * T_{\text{ч}} / V_{\text{норм.сменная}}$$

- $T_{\text{ч}}$ - часовая тарифная ставка, руб.
- $t_{\text{норм}}$ - норма штучного времени (нормативная трудоемкость), час.
- $V_{\text{норм}_i}$ - выработка нормативная часовая, шт.
- $V_{\text{норм.сменная}}$ - выработка нормативная сменная, шт.

Пример1

Деталь 1:

- Часовая тарифная ставка $T_{ч1}=50$ руб.
- Работы выполняются по 4 разряду (тарифный коэффициент равен 1,36)
- Трудоемкость нормативная $t_{норм}=15$ мин.

Решение:

1. Определяем часовую тарифную ставку 4 разряда

- $T_{ч4} = T_{ч1} * K_{т4} = 50 \text{ руб.} * 1,36 = 68 \text{ руб.}$

2. Определяем Расценку

- $P_{д1} = T_{ч} * t_{норм} = 68 \text{ руб.} * (15 \text{ мин.} / 60 \text{ мин.}) = 17 \text{ руб.}$

Пример2

Деталь 1:

- Часовая тарифная ставка $T_{ч1}=50$ руб.
- Работы выполняются по 4 разряду (тарифный коэффициент равен 1,36)
- Выработка нормативная часовая ($V_{\text{норм.час.}}$) составляет 4 штуки

Решение:

1. Определяем часовую тарифную ставку 4 разряда

- $T_{ч4} = T_{ч1} * K_{т4} = 50 \text{ руб.} * 1,36 = 68 \text{ руб.}$

2. Определяем Расценку

- $P_{д1} = T_{ч} / V_{\text{норм.час.}} = 68 \text{ руб.} / 4 \text{ шт.} = 17 \text{ руб.}$

Пример3

- Деталь 2:
- сменная нормативная выработка составляет 32 штуки;
- тарифный коэффициент 3 разряда равен 1,2;
- часовая тарифная ставка 1 разряда – 27,5 руб.

Решение:

1. Определяем часовую тарифную ставку 3 разряда

- $T_{ч3} = T_{ч1} * K_{т3} = 27,5 \text{ руб.} * 1,2 = 33 \text{ руб.}$

3. Определяем Расценку

- $R_{д2} = 8 \text{ час.} * T_{ч} / V_{\text{норм.см.}} = (8 \text{ час.} * 33 \text{ руб.}) / 32 \text{ шт.} = 8,25 \text{ руб.}$

Заработная плата сдельная прямая

$$ЗП_{\text{сдельная-прямая}} = V_{\text{факті}} * P_i,$$

Начисляется заработная плата рабочему за количество произведенной продукции по неизменной расценке.

- $V_{\text{факті}}$ - выработка фактическая по i -му наименованию изделия, шт.
- P_i - расценка по i -му наименованию изделия, руб.

Пример 4: ЗПсд.прямая

- Часовая тарифная ставка $T_{ч1}=50$ руб.
- Работы выполняются по 4 разряду (тарифный коэффициент равен 1,36)
- Трудоемкость нормативная $t_{норм}=15$ мин.
- Фактическая выработка рабочего сдельщика Петрова Н.Н. составляет 792 шт.

Решение:

1. Определяем часовую тарифную ставку 4 разряда

- $T_{ч4} = T_{ч1} * K_{т4} = 50 \text{ руб.} * 1,36 = 68 \text{ руб.}$

2. Определяем Расценку

- $P_{д1} = T_{ч} * t_{норм} = 68 \text{ руб.} * (15 \text{ мин.} / 60 \text{ мин.}) = 17 \text{ руб.}$

3. Начисляем ЗП сдельную прямую Петрову Н.Н.

$$ЗП_{сдельная-прямая} = V_{факт} * P = 792 \text{ шт.} * 17 \text{ руб.} = 13464 \text{ руб.}$$

Сдельно - премиальная - рабочий наряду с прямой сдельной ЗП получает премию.

ЗП сдельно-прем. = ЗП_{сдельная-прямая} + Премия

Показатели премирования:

- **качество продукции (работы);**
- **процент выполнения норм выработки;**
- **снижение трудоемкости;**
- **экономное расходование сырья и вспомогательных материалов;**
- **соблюдение технологической дисциплины производства;**
- **освоение новой техники и т.д.**

Определение размера премии (пример из Положения о премировании рабочих основного производства)

P - размер премии, руб., определяется по формуле:

$$P = \%P * ЗП_{сд.прям}$$

где **$\%P$** – общий процент премии (вариант), определяется по следующей формуле:

- **$\%P = P_{в} + P_{пр} * P_{пер.}$** ,
- **$P_{в}$** – процент премии за выполнение показателей премирования;
- **$P_{пр}$** – процент премии за каждый процент перевыполнения показателей премирования;
- **$P_{пер.}$** – процент перевыполнения показателей премирования.

Пример 5. Сдельно-премиальная

Расчет заработной платы сдельщику Петрову С.И. :

$T_{ч1} = 50$ руб. Работа выполняется по 4 разряду ($K_{т4} = 1,36$)

Вфактическая сменная = 120 штук. ($t_{факт} = 4$ мин. = 480 мин. / 120 шт.)

Внормативная сменная = 80 штук. ($t_{норм} = 6$ мин. = 480 мин. / 80 шт.)

1. Определяем часовую тарифную ставку соответствующего разряда по формуле

$$T_{чи} = T_{ч1} * K_{ти, руб.} = 50 * 1,36 = 68 \text{ руб.}$$

2. Определяем расценку

$$P_i = T_{ч} * t_{норм} = 68 \text{ руб.} * (6 \text{ мин} / 60 \text{ мин}) = 6,8 \text{ руб.}$$

$$P_i = T_{ч} / V_{норм.час.} = 68 \text{ руб.} * (80 \text{ шт} / 8 \text{ час}) = 68 \text{ руб.} / 10 \text{ шт} = 6,8 \text{ руб.}$$

$$P_i = 8 \text{ час.} * T_{ч} / V_{норм.смен.} = (68 \text{ руб.} * 8 \text{ час}) / 80 \text{ шт} = 6,8 \text{ руб.}$$

3. Определяем заработную плату сдельную прямую

$$ЗП_{сдельная-прямая} = V_{факт} * P_i = 6,8 \text{ руб.} * 120 \text{ шт.} = 816 \text{ руб.}$$

Пример 5. Сдельно-премиальная (продолжение)

Премии выплачиваются за выполнение норм в размере 10%, за каждый процент перевыполнения- 0,3 %.

4. Расчет общего процента премии (%П):

4.1. Определяем коэффициент выполнения норм по выработке (времени)

$$K_{вн}^{по\ выр} = \frac{В\phi}{Вн} = \frac{120}{80} = 1,5 = 150\% \quad K_{вн}^{по\ вр} = \frac{тн}{т\phi} = \frac{6}{4} = 150\%$$

4.2. За 100%-ое выполнение норм: премия составляет $Пв=10\%$,

4.3. Определяем процент перевыполнения: $Ппер=150\%-100\%=50\%$,

4.4. Процент премии за каждый процент перевыполнения: $Ппр=0,3\%$.

4.5. Общий процент составит

$$\%П = Пв + Ппер * Ппр = 10\% + 50 * 0,3 = 10\% + 15\% = 25\%$$

5. Определяем размер премии

Премия = $\%П * ЗП_{сдельная-прямая} = 0,25 * 816 \text{ руб.} = 204 \text{ руб.}$

6. Определяем заработную плату сдельно-премиальную сменную

$ЗП_{сдельно-премиальная} = ЗП_{сдельная-прямая} + Премия = 816 \text{ руб.} + 204 \text{ руб.} = 1020 \text{ руб.}$

Косвенно - сдельная - применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих.

Их размер заработка ставится в зависимость от результатов труда обслуживаемых ими основных рабочих.

$$ЗП_{сд.кос.} = V_{факт}^{осн. раб.} R_K^{всп. р.}, \text{ руб.}$$

$$R_K^{всп. р.} = \frac{T_{сч}^i \text{всп. р.}}{B_{норм.}^{час} \text{осн. р.}}, \text{ руб.}$$

Сдельно - прогрессивная

- начисляется за продукцию, изготовленную в пределах установленной расчетной базы (нормы) по обычной расценке, а сверх установленной базы (нормы) по повышающим расценкам.

Итак, к основным требованиям при использовании сдельно-прогрессивной системы относится:

- правильное установление исходной базы;
- разработка эффективных шкал повышения расценок;
- точный учет выработки продукции и фактически отработанного каждым рабочим времени.

$$ЗП_{сд.прогр.} = P_o * V_{уст} + P_o * Kп * (V_{ф} - V_{уст}), \text{ руб.}$$

- P_o - обычная расценка;
- $Kп$ - коэффициент увеличения сдельных расценок.

Сдельно - прогрессивная

$$ЗП_{сд.прогр.} = P_o * V_{уст} + P_o * Kп * (V_{ф} - V_{уст}), \text{ руб.}$$

- P_o - обычная расценка;
- $Kп$ - коэффициент увеличения сдельных расценок.

Пример:

$V_{ф.см.} = 120$ шт.

$Kвн(уст) = 112\%$ (установленная норма по предприятию)

$t_{норм} = 6$ мин.

$Kп = 1,5$

$Tч = 120$ руб.

Решение:

1. Определяем выработку нормативную сменную

$V_{н.см} = t_{смены} / t_{норм} = 480 \text{ мин.} / 6 \text{ мин.} = 80$ шт.

2. Определяем выработку установленную

$V_{уст} = 80 \cdot 1,12 = 89,6$ шт. ≈ 89 шт.

3. Определяем Расценку

$P_o = 120 \text{ руб.} \cdot (6 \text{ мин.} / 60 \text{ мин.}) = 12$ руб.

4. Определяем заработную плату сдельно-прогрессивную

- $ЗП_{сд.прогр.} = 89 \cdot 12 + (120 - 89) \cdot 12 \cdot 1,5 = 1068 + 558 \text{ руб.} = 1626$ руб.

Аккордная заработная плата

предполагает оплату за законченный объем работ.

Расценка устанавливается на весь объем работ, при этом оговаривается и срок выполнения этих работ, назначается сумма оплаты.

Если не выполняются сроки или объем работы, то эта сумма снижается.

Аккордная заработная плата

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

- предприятие не укладывается в срок с выполнением какого-либо заказа, и при его невыполнении оно обязано будет заплатить значительную сумму штрафных санкций в связи с условиями договора;
- при чрезвычайных обстоятельствах (пожаре, обвале, выходе из строя основной технологической линии по серьезной причине), которые приведут к остановке производства;
- при острой производственной необходимости выполнения отдельных работ или внедрении нового оборудования на предприятии.

При бригадной форме организации труда-

заработная плата начисляется всей бригаде в целом, а затем распределяется с учетом различных подходов.

- **пропорционально численности;**
- **пропорционально отработанному времени;**
- **пропорционально коэффициенту трудового участия (КТУ);**

(F_{ϕ}^i) с учетом тарифных коэффициентов (K_T^i) (метод коэффициенти- часов) или тарифных ставок;

- **пропорционально отработанному времени с учетом коэффициента трудового участия;**

Пример: Положение по КТУ действующего предприятия

В целях более полного учета индивидуального вклада каждого рабочего в результаты коллективного труда звена (смены) на переменную часть применяются коэффициенты трудового участия (КТУ).

Каждому члену звена (смены) ежемесячно определяется базовый КТУ, который принимается равным 1.

$$\text{КТУ} = 1 + K_{\text{повышающие}} - K_{\text{понижающие}}$$

КТУ может уменьшаться (понижающие коэффициенты) в следующих случаях:

- за нарушение технологии выполняемой работы -0,5;
- за нарушение трудовой дисциплины – переменная (бригадная) часть не выплачивается;
- за нарушение правил эксплуатации оборудования, правил охраны труда – 0,5;
- низкая культура производства - 0,7.
- отказ от выполнения разовых устных распоряжений руководителя в рамках трудовой функции работника – 0,5

Пример Положения по КТУ действующего предприятия

КТУ может увеличиваться (повышающие коэффициенты) в следующих случаях:

- **качество выполняемой работы и соблюдение технологии работ;**
- **экономия материалов;**
- **инициатива в предотвращении возможных простоев рабочих и оборудования;**
- **взаимопомощь, наставничество;**
- **совмещение профессий и овладение смежными профессиями;**
- **работа за отсутствующего;**
- **повышенная интенсивность работы в течение учетного периода.**

Таблица 22 - Показатели, понижающие КТУ рабочим

Наименование показателей	Понижающий коэффициент (-) за каждый случай
Низкое качество работ (за каждый случай)	0,1/1,0
Нарушение производственно-технологической дисциплины	0,1/0,5
Нарушение правил техники безопасности и противопожарной безопасности	0,1/0,5
Низкая культура производства, неудовлетворительное содержание рабочих мест	0,1/0,3
Невыполнение в срок распоряжений руководства, в т.ч. распоряжений мастера, бригадира, звеньев	0,1/0,5
Неудовлетворительное содержание оборудования, оснастки	0,1/0,5
Низкая трудовая дисциплина (опоздание на работу, преждевременный уход с работы, сверхнормативный отдых, прогулы)	0,1/1,0
За употребление спиртных напитков в рабочее время, появление на работе в нетрезвом виде	КТУ снижается до «0» на срок от 1 до 3 месяцев
Невыполнение производственных заданий и норм выработки по вине работника	0,1/0,5
Объявленные в приказе дисциплинарные взыскания:	
- замечание	0,1
- выговор	0,15
- увольнение	0,5/1,0

Таблица 23 - Показатели, повышающие КТУ рабочим

Наименование показателей	Повышающий коэффициент (+) за каждый случай
1	2
Досрочное выполнение производственного задания	0,1
Выполнение внеплановых заданий	0,1/0,3
Выполнение работ отсутствующего рабочего	0,1/0,3
Применение передовых приемов и методов труда, обеспечивающих более высокую выработку	0,1
Помощь в работе члену бригады, наставничество	0,1
Проявление инициативы в работе, способствующей экономному расходованию трудовых и материальных ресурсов	0,1/0,5
Личный вклад в повышение качества работ	0,1/0,3
Наличие предложений, направленных на повышение эффективности производства и улучшения качества работы: - за поданное предложение - за внедренное предложение	0,1/0,3 0,2/0,5
За моральные поощрения: - объявление благодарности - награждение грамотой - занесение на Доску почета, в Книгу почета - присвоение почетных званий - награждение медалями, орденами	0,1 0,15 0,2 0,25 0,3

Таблица 24 - Показатели, понижающие КТУ инженерно-техническим работникам

Наименование показателей	Понижающий коэффициент (-) за каждый случай
Невыполнение плановых заданий, несоблюдение графиков производства	до 0,5
Невыполнение в срок гарантийных обязательств по устранению недоделок и жалоб на объектах	0,2/0,5
Низкое качество работ, выполнения должностных обязанностей	0,1/0,5
Невыполнение в срок предписаний служб контроля качества, техники безопасности, пожарной инспекции и др.	0,1/0,5
Срыв передачи фронта работ смежникам	0,1/0,5
Нарушение технологии производства, правил техники безопасности	0,1/0,5
Несвоевременное доведение заданий исполнителям, обеспечение их технической документацией	0,05/0,2
Невыполнение в срок приказов и распоряжений руководства, протоколов совещаний и др.	0,1/0,3
Допущение простоев в работе, недозагрузка бригад	0,1/0,5
Объявленные в приказе дисциплинарные взыскания:	
- замечание	0,1
- выговор	0,15
- увольнение	0,5/1,0

Таблица 25 - Показатели, повышающие КТУ инженерно-техническим работникам

Наименование показателей	Повышающий коэффициент (+) за каждый случай
Перевыполнение плановых заданий	до 0,2
Досрочное выполнение работ, сокращение сроков ввода объектов	0,1/0,5
Сдача работ с оценкой «отлично»	0,1/0,2
Подача рацпредложений	0,1/0,2
Внедрение рацпредложений, мероприятий, дающих экономию трудовых и материальных ресурсов	до 0,25
Проявление инициативы в работе, способствующей повышению уровня механизации и сокращению ручного труда	0,1/0,3
Совмещение профессий, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	0,1/0,5
Личный вклад в обеспечение развития производства, внедрение прогрессивных технологий, повышение качества строительства	0,1/0,5
За моральные поощрения:	
- объявление благодарности	0,1
- награждение грамотой	0,15
- занесение на Доску почета, в Книгу почета	0,2
- присвоение почетных званий	0,25
- награждение медалями, орденами	0,3

Пример 6: Распределение ФОТ бригады (подразделения)

Общий фонд оплаты труда (ФОТ) бригады из 4-х человек составил 145000 рублей. В бригаде работали 4 человека:

- Сидоров (слесарь 4 разряда) (тарифный коэффициент - 1,6, КТУ- 1,0) отработал 40 часов,**
- Иванов (токарь 5 разряда) (тарифный коэффициент-1,7, КТУ- 0,9) отработал 32 часа,**
- Климов (сварщик 6 разряда) (тарифный коэффициент-1,8, КТУ- 1,05) отработал 56 часов,**
- Шилов (фрезеровщик 6 разряда) (тарифный коэффициент-1,8, КТУ- 1,1) отработал 50 часов,**

Определите заработную плату каждого рабочего, используя различные подходы, представленные ниже.

Пример 5 Распределение ФОТ бригады (подразделения)-продолжение

Распределить общий ФОТ бригады следующими подходами (методами):

- пропорционально численности;**
- пропорционально отработанному времени;**
- пропорционально отработанному времени с учетом тарифных коэффициентов**
- (метод коэффициенти- часов);**
- пропорционально коэффициенту трудового участия (КТУ).**
-

Пример 5 Распределение ФОТ бригады (подразделения)-продолжение

1-й метод (пропорционально численности):

$$ЗП_{бр} = 145000 \text{ руб}$$

$$Ч_{бр} = 4 \text{ чел}$$

$$ЗП_1 = \frac{ЗП_{бр}}{Ч_{бр}} = \frac{145000}{4} = 36\,250 \text{ руб}$$

Пример 5 Распределение ФОТ бригады (подразделения)-продолжение

2-й метод (пропорционально отработанному времени):

1. Определяем общее время отработанное бригадой:

$$F_{\text{бр}} = \sum F_{\text{в}}^i = 40 + 32 + 56 + 50 = 178 \text{ ч}$$

2. Определяем расценку одного часа:

$$P_{\text{час}} = \frac{ЗП_{\text{бр}}}{F_{\text{бр}}} = \frac{145\,000}{178} = 814,61 \text{ руб}$$

Пример 5 Распределение ФОТ бригады (подразделения)-продолжение

3. Определяем заработную плату каждого
работника бригады:

$$ЗП_{\text{Сидоров}} = P_{\text{час}} \cdot 40 = 814,60 \cdot 40 = 32\,584,1 \text{ руб}$$

$$ЗП_{\text{Иванов}} = P_{\text{час}} \cdot 32 = 814,60 \cdot 32 = 26\,067,2 \text{ руб}$$

$$ЗП_{\text{Климов}} = P_{\text{час}} \cdot 56 = 814,60 \cdot 56 = 45\,617,6 \text{ руб}$$

$$ЗП_{\text{Шилов}} = P_{\text{час}} \cdot 50 = 814,60 \cdot 50 = 40\,730,1 \text{ руб}$$

При повременной оплате труда

мерой оплаты труда выступает отработанное время, а заработок начисляется в соответствии с тарифной ставкой работника или в форме оклада за фактически отработанное время

Условие применения:

- невозможность точного учета объемов выполненных работ**
- высокие требования к качеству продукции**
- невозможность осуществлять нормирование труда**
- функции рабочего сводятся к наблюдению и контролю за ходом технологического процесса.**

Простая повременная - заработок работнику начисляется по присвоенным ему тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время (в часах или днях).

$$\mathbf{ЗП_{повр.прост.} = (Оклад: K_{р.д.}) * K_{р.д. \text{ факт}}}$$

$$\mathbf{ЗП_{повр.прост.} = Tч * F_{\text{факт.}}}$$

где

- **$Tч$ - часовая либо дневная тарифная ставка рабочего соответствующего разряда;**
- **$F_{\text{факт.}}$ - фактическое отработанное время рабочего соответствующего разряда, в днях или часах;**
- **$K_{р.д.}$ - количество рабочих дней в соответствующем месяце;**
- **$K_{р.д. \text{ факт}}$ - фактическое отработанное время работником в течение месяца, в днях.**

Повременно-премиальная - оплата труда производится не только за отработанное время, но и предусматриваются премии.

$ЗП_{\text{повр.прем.}} = ЗП_{\text{прост}} + \text{Премия.}$

Размеры премий и показатели премирования определяются положениями об оплате труда (положениями о премировании).

Эти премии носят регулярный характер и начисляются как за личные, так и за коллективные показатели результатов работы структурных подразделений.

Тарифная ставка (для рабочих) – для оплаты труда рабочих-повременщиков и вспомогательных рабочих

Должностной оклад (фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (части третья и четвертая ст. 129 ТК РФ) – для оплаты труда

- **служащих: руководителей, специалистов, других служащих**
- **рабочих: основных и вспомогательных**

- **Размеры тарифных ставок и окладов** для различных работников предприятия устанавливаются в Положении об оплате труда и указываются в штатном расписании (штатное расписание составляется по форме № Т-3, утверждается приказом руководителя организации).
- Фактически отработанное время фиксируется в таблице учета использования рабочего времени (табель заполняется по форме № Т-12 если вручную или по форме № Т-13 если на компьютере)

(ТК РФ) Оплата труда руководителей, специалистов и служащих

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится, как правило, на основе должностных окладов.

- **Должностные оклады устанавливаются администрацией предприятия в соответствии с должностью и квалификацией работника.**

Предприятия могут устанавливать для руководителей и служащих иной вид оплаты труда (в процентах от выручки, в долях от прибыли и др.).

Окладная - является разновидностью повременной оплаты труда и применяется для оплаты работников, функции и обязанности которых регламентированы.

Задача 7: ЗПокладная (повременная)

- Подразделение: Мастерская №1 ООО «К&К».
- ФИО: Гурин П.П.

Должность (специальность, профессия): Стерженщик ручной формовки

Исходные данные:

- оклад 18100 руб.
- количество дней в ноябре – 20 дня.
- количество отработанных дней в ноябре -15 дн.
- количество часов, отработанных сверхурочно (тс/ур .факт=6,8 час.)
- количество часов, отработанных в выходные и праздничные дни (твых/пр .факт=3,7час.)
- районный коэффициент – 25%;
- НДФЛ (налоги на доходы физических лиц) – 13%.

Задача 7 (продолжение)

Расчетный листок за ноябрь 2020 года

№	Вид	Сумма, руб. (расчет)
1.	<p style="text-align: center;"><u>Начислено</u></p> <p>Оплата по окладу</p>	$3\text{Покл}=(\text{Оклад}/\text{Кр.дн.})*\text{Кр.дн.факт.}=\text{=(18100/20дн.)}*15\text{дн.}=13575 \text{ руб.}$
2	<p>Оплата за работу в сверхурочное время: за первые 2 часа – в полуторном размере и последующие часы в двойном размере</p>	<p>тс/ур в год не более 120 час. $\text{Tчас.}=\text{Оклад}/(\text{Кр.дн.}*8\text{час})=\text{18100}/(20\text{дн.}*8 \text{ час})=\text{113,125 руб.}$ Оплата с/у$=2\text{ч.}*(1,5*\text{Tчас.})+(\text{тс/ур .факт.}-2\text{ч.})*(2*\text{Tчас})=2\text{ч.}*(1,5*113,125\text{руб.})+(6,8-2\text{ч.})*(2*113,125 \text{ руб.})=\text{339,375}+1086=\text{1425,375 руб.}$</p>
3	<p>Оплата за работу в выходные и праздничные дни в двойном размере</p>	<p>Оплата вых/пр $\text{твых/пр .факт.}*(2*\text{Tчас}) =\text{3,7}*(2*113,125 \text{ руб.})=\text{837,125}$</p>

Задача 7 (продолжение)

Расчетный листок за январь 2020 года

№	Вид	Сумма, руб. (расчет)
4	Премия (40%*1)	Премия=0,4*13575 руб.=5430 руб.
5	Начислено (1+2+3+4)	21267,5 руб.
6	Районный коэффициент (РК=25%*5)	РК=0,25*21267,5 руб.=5316,88 руб.
7	Всего начислено с РК (5+6)	26584,38 руб.
8	<u>Удержано</u> НДФЛ (13%*7)	НДФЛ=0,13*26584,375 руб.=3455,97 руб.
9	<u>Выплачено</u> Всего выплачено (7-8)	23128,406 руб.=23128,41 руб.

Задача 5: ЗПокладная (повременная)

Определить месячную заработную плату экономисту 2 категории Планово-финансового отдела. Исходные данные:

- - оклад 18000 руб.
- - отработанных дней – 12 дней;
- - количество дней в январе – 17 дней.
- - премия – 3500 руб.
- - доплата за совмещение функций – 11%;
- - районный коэффициент – 25%;
- - НДФЛ (налоги на доходы физических лиц) – 13%.

Задача 5 (продолжение)

Расчетный листок за январь 2020 года

№	Вид	Сумма, руб. (расчет)
1.	<u>Начислено</u> Оплата по окладу	$\frac{18\,000}{17} \cdot 12 = 12\,705,88$ руб
2	Доплата за совмещение функций (% * 1)	$12\,705,88 \cdot 0,11 = 1\,397,65$ руб
3	Премия	3500 руб.
4	Начислено (1+2+3)	$12\,705,88 + 1\,397,65 + 3\,500 = 17\,603,53$ руб
5	Районный коэффициент (25%*4)	$17\,603,53 \cdot 0,25 = 4\,400,88$
6	Всего начислено (4+5)	$17\,603,53 + 4\,400,88 = 22\,004,41$ руб
7	<u>Удержано</u> НДФЛ (13%*6)	$22\,004,41 \cdot 0,13 = 2\,860,57$ руб
8	<u>Выплачено</u> Всего выплачено (6-7)	$22\,004,41 - 2\,860,57 = 19\,143,84$ руб

Задача 5 (продолжение)

Расчетный листок за январь 2020 года

№	Вид	Сумма, руб. (расчет)
1.	<u>Начислено</u> Оплата по окладу	$\frac{18\,000}{17} \cdot 12 = 12\,705,88$ руб
2	Доплата за совмещение функций (% * 1)	$12\,705,88 \cdot 0,11 = 1\,397,65$ руб
3	Премия	3500 руб.
4	Начислено (1+2+3)	$12\,705,88 + 1\,397,65 + 3\,500 = 17\,603,53$ руб
5	Районный коэффициент (25%*4)	$17\,603,53 \cdot 0,25 = 4\,400,88$
6	Всего начислено (4+5)	$17\,603,53 + 4\,400,88 = 22\,004,41$ руб
7	<u>Удержано</u> НДФЛ (13%*6)	3 детей: $0,13 \cdot (22\,004,41 - \text{Стандартные вычеты на детей}) =$ $0,13 \cdot (22\,004,41 - (1\,400 + 1\,400 + 3\,000)) = 2\,106,57$
8	<u>Выплачено</u> Всего выплачено (6-7)	$22\,004,41 - 2\,106,57 = 19\,897,84$ руб.

Стандартные вычеты на детей

Вычет на детей предоставляется вне зависимости от получения других стандартных вычетов и действует до месяца, в котором доход налогоплательщиков, исчисленный нарастающим итогом с начала года превысил 350 000 рублей:

- Вычет на первого ребенка в 2020 году составит 1400 рублей;**
- На второго ребенка в 2020 году – 1 400 рублей;**
- Вычет на третьего ребенка и последующего в 2020 году составит 3000 рублей;**
- Вычет на ребенка-инвалида – 6000 руб.**

Состав и структура фонда оплаты труда.

1. Оплата за отработанное время

- ЗП по тарифным и сдельным расценкам и окладам,
- стоимость продукции, выданной в порядке натуральной оплаты,
- премии и вознаграждения,
- доплаты и надбавки за совмещение профессий,
- компенсации, связанные с режимом работы и условиями труда.

2. Оплата за неотработанное время

- оплата ежегодных и дополнительных отпусков,
- льготных часов подростков,
- вынужденного прогула и др.

3. Единовременные поощрительные выплаты

- разовые премии,
- вознаграждение за выслугу лет (стаж работы),
- материальная помощь, оказанная всем или большинству работников,
- денежная компенсация за неиспользованный отпуск,
- стоимость бесплатно выдаваемых работникам акций,

4. Компенсационные выплаты

- Выплаты за питание, жилье, топливо

Характеристики	Совмещение	Совместительство
1. Рабочее время	Обязанности выполняются в основное рабочее время (ст. 60.2 ТК РФ)	Обязанности выполняются в дополнительное время, сверх основного (ст. 282 ТК РФ)
2. Продолжительность рабочего времени	Совпадает со временем основной работы. В графике и таблице отдельно не учитывается	Ограничивается ст. 284 ТК РФ. Учитывается по отдельному графику и в таблице учета РВ
3. Работодатель	Возможно только у одного основного работодателя	Работодатель может быть как основной, так и внешний. Может быть не один
4. Оформление	В уже заключенный трудовой договор добавляется функционал с помощью составления соглашения	Заключается отдельный трудовой договор
5. Оплата	Производится в виде фиксированной суммы за период, размер определяется соглашением между работником и работодателем	Производится пропорционально отработанному времени или выработке (ст. 285 ТК РФ)

Характеристики	Совмещение	Совместительство
6. Ограничения	<ul style="list-style-type: none"> • Место должно совпадать для основной работы и работы на совмещении. • Уровень опыта и квалификации работника должен соответствовать дополнительному функционалу. • В штатном расписании необходимо наличие должности для совмещения 	<p>Действуют ограничения по:</p> <ul style="list-style-type: none"> • возрасту (до 18 лет); • условиям труда (вредным и/или опасным); • отдельным видам профессиональных обязанностей
7. Отпуск	<ul style="list-style-type: none"> • Продолжительность отпуска совпадает с отпуском по основной работе • Оплачивается исходя из среднего заработка с учетом доплат за совмещение 	<ul style="list-style-type: none"> • Предоставляется одновременно с отпуском на основной работе • Отпускные рассчитываются и выплачиваются так же, как и по основному месту работы
8. Социальные выплаты	<ul style="list-style-type: none"> • Больничный • Пособие по беременности и родам <p>Начисляются от основного заработка с учетом компенсации за совмещение</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Больничный • Пособие по беременности и родам <p>Начисляются и выплачиваются по каждому трудовому договору</p>

Работодатель выплачивает обязательные страховые взносы

С 2011г. введены страховые взносы (вместо ЕСН) по единым тарифам для всех страхователей, то есть для всех работодателей независимо от отраслевой принадлежности.

В 2024 году **ставка СВ - 30%** (от уровня ФОТ). Распределяются они следующим образом:

Социальный фонд России, включает объединение фондов, в том числе:

- 22% - ПФР, на обязательное пенсионное страхование.
- 2,9 % - ФСС и ВНиМ, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

5,1% - ФОМС, на обязательное медицинское страхование работников.

С 2023 года вводится единое платежное поручением (ЕНП) для уплаты Страховых взносов. Распределение этих денег по видам социального страхования, соответственно, будет задачей казначейства.

Алгоритм расчета взносов в соответствии с единым тарифом, размер которого может быть следующим:

- если перечисляете в СФР взносы в пределах единой базы (составляет 1 917 000 рублей), то 30%;**
- если единая база превышена, то 15,1%.**

Для справки

Главное новшество 2017 года – это передача контроля за сбором страховых взносов Федеральной налоговой службе.