

Методические указания по теме «Трудовые ресурсы :Заработная плата»

В соответствии с трудовым кодексом РФ (глава 20ст.129) **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).

Разновидности форм и систем оплаты труда



Формы и системы оплаты труда		
Форма оплаты	Основная характеристика	Документы, используемые при начислении заработной платы
Повременная	Заработная плата рассчитывается исходя из установленной тариф, ставки или оклада за фактически отработанное время	Тарифные ставки Документы по учету рабочего времени
Простая повременная	Часовая тарифная ставка умножается на количество отработанных часов	Личная карточка работника (для определения тариф, ставки) Табель учета рабочего времени
Повременно-премиальная	Условия коллективного договора (контракта, положения о премировании предприятия) устанавливают процентную надбавку (месячную или квартальную премию) к месячной или квартальной заработной плате	Личная карточка работника Табель учета рабочего времени Коллективный договор Трудовой договор (контракт) Положение о премировании
Сдельная	Заработная плата рассчитывается исходя из заранее установленного размера оплаты за каждую единицу качественно выполненной работы или изготовленной продукции	Сдельные расценки (отношение часовой (дневной) тариф, ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, к часовой

		(дневной) норме выработки
Прямая сдельная	Заработок определяется по заранее установленной расценке за каждую единицу произведенной продукции соответствующего качества	Наряд на сдельную работу (указывается норма выработки и факт, выполненная работа) Сдельные расценки
Сдельно-прогрессивная	Выработка работника в пределах установленной исходной нормы (базы) оплачивается по основным (неизменным) расценкам, а вся выработка сверх исходной нормы - по повышенным сдельным расценкам	Наряд на сдельную работу Сдельные расценки на продукцию, произведенную в пределах нормы и сверх нормы
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	Наряд на сдельную работу Распоряжение (приказ) о премировании
Аккордная	Размер оплаты выполненных работ устанавливается не за каждую произведенную операцию в отдельности, а за весь комплекс работ	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	Цеховой наряд (наряд подразделения) на выполнение задания Тариф, ставка (оклад) основного работника Табель учета рабочего времени

Сдельная форма оплаты труда – оплата труда за количество изготовленной продукции или затрат времени на ее изготовление.

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

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

Расценка может быть определена 2-мя способами:

1) путем деления часовой тарифной ставки i -го разряда на норму выработки в час

$$P_i = \frac{T_{сч}^i}{B_{норм.}^{час}}, \text{ руб.}$$

2) путем умножения часовой тарифной ставки i -го разряда на норму времени (нормативную трудоемкость) в часах, нормо-часах

$$P_i = T_{сч}^i \cdot t_{норм.}, \text{ руб.}$$

Пример 1:

$V_{смнорм.} = 80$ шт.

$$B_{час}^{норм} = \frac{80}{8} = 10 \text{ шт.}$$

$$t_{норм} = \frac{60}{10} = 6 \text{ мин.} = \frac{480}{80};$$

Работы выполняются по 2 разряду.

$$T_{сч}^{2p} = 4,96 \text{ руб.}$$

$$P = \frac{4,96 \text{ руб.}}{60} = 0,496 \text{ руб.}$$

$$P = 32,23 \text{ руб.} : 10 \text{ шт.} = 3,223 \text{ руб. или}$$

$$P = 32,23 * (6 \text{ мин.} : 60 \text{ мин.}) = 32,23 \text{ руб.} * 0,1 \text{ час.} = 3,223 \text{ руб.}$$

Сдельная прямая - начисляется работнику за количество фактически изготовленной продукции и расценки за единицу произведенной продукции (определяется путем умножения фактически изготовленной продукции на расценку)

$$ЗП_{\text{сд.прям.}} = \sum_{i=1}^m V_{\text{факт.}} P_i, \text{ руб.}$$

где $V_{\text{факт.}}$ - выработка фактическая по i -му наименованию изделия;

P_i - расценка по i -му наименованию изделия;

m - перечень или наименование изделий, изготовленных рабочим в течении определенного времени.

Пример 2:

$t_{\text{норм.}} = 6 \text{ мин}$

$$t_{\text{факт.}} = 4 \text{ мин.} \quad V_{\text{факт.}} = \frac{480}{4} = 120 \text{ шт.}$$

$$ЗП_{\text{сд.прям.}} = 120 \text{ шт.} * 3,223 \text{ руб.} = 386,76 \text{ руб.}$$

$$ЗП_{\text{сд.прям.}} = 120 * 0,496 = \boxed{}$$

При **сдельно – премиальной** системе оплаты труда работнику помимо основного заработка, рассчитанного по прямой сдельной форме оплаты труда, начисляются премии.

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.

Премии могут устанавливаться как в твердых суммах, так и в процентах от заработной платы. Сумма премии прибавляется к заработной плате работника и выплачивается вместе с заработной платой.

$$ЗП_{\text{сд.прем.}} = ЗП_{\text{сд.прям.}} + П, \text{ руб.}$$

где $З_{\text{сд.прям.}}$ – сдельный заработок рабочего по сдельным расценкам, руб.;

$П$ - размер премии, руб., определяется по формуле:

$$П = \%П * ЗП_{\text{сд.прям.}}$$

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

$$\%П = П_{\text{в}} + П_{\text{пр}} * П_{\text{пер.}},$$

$П_{\text{в}}$ – процент премии за выполнение показателей премирования;

$П_{\text{пр}}$ – процент премии за каждый процент перевыполнения показателей премирования;

$П_{\text{пер.}}$ – процент перевыполнения показателей премирования.

Пример 3:

Расчет общего процента премии (%П):

1. Определяем коэффициент выполнения норм по выработке (времени)

$$K_{\text{ен}}^{\text{по выр}} = \frac{V\phi}{Vн} = \frac{120}{80} = 1,5 = 150\% \quad \text{или} \quad K_{\text{ен}}^{\text{по вр}} = \frac{тн}{т\phi} = \frac{6}{4} = 150\%$$

2. За 100%-ое выполнение норм - премия составляет $Pв=10\%$,

3. Определяем процент перевыполнения - $Pпер=150\%-100\%=50\%$,

4. Процент премии за каждый процент перевыполнения - $Pпр=0,1\%$.

5. Общий процент составит

$$\%П = Pв + Pпер * Pпр = 10\% + 50 * 0,1 = 10\% + 5\% = 15\%$$

$$ЗП_{\text{сд.прем.}} = ЗП_{\text{сд.прям.}} + 0,15 ЗП_{\text{сд.прям.}} = 386,76 \text{ руб.} + 0,15 * 386,76 \text{ руб.} = 444,77 \text{ руб.}$$

Сдельно - прогрессивная система оплаты труда производится по изменяющимся расценкам, и устанавливается на определенный период при освоении выпуска новой продукции.

ЗПсдельно-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 относятся:

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

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

P_o - обычная расценка;

Kn - коэффициент увеличения сдельных расценок.

Пример4:

$V\phi=120$ шт. $V_{\text{уст}} = 80 \cdot 1,10 = 88$ шт. (Установленная норма по предприятию составляет 110%). $P_o=3,223$ руб. $Kn=1,5$

$$ЗП_{\text{сд.прогр.}} = 88 * 3,223 + (120 - 88) * 3,223 * 1,5 = 283,62 + 154,70 \text{ руб.} = 438,32 \text{ руб.}$$

Косвенно – сдельная система оплаты труда применяется, в основном, для оплаты труда работников обслуживающих и вспомогательных производств, т.е. для оплаты труда вспомогательных рабочих

Обслуживающие производства несут прямые расходы, связанные непосредственно с выпуском продукции, выполнением работ и оказанием услуг. В этом случае заработная плата 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.

Размер заработка ставится в зависимость от результатов труда, обслуживаемых ими основных рабочих, и определяется по формуле

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

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

Аккордная система оплаты труда применяется при оплате труда бригады работников при выполнении срочных или аварийных работ и предполагает оплату за законченный объем работ. Аккордная оплата вводится для отдельных групп рабочих в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении производительности труда и сокращении сроков выполнения работы

Распределение заработной платы при бригадной форме организации труда

-начисляется всей бригаде в целом, а затем распределяется с учетом различных подходов. Работы выполняемые бригадой -сборка, монтаж, ремонт и т.д.

Распределение заработка бригады может осуществляться разными подходами (методами), представленными в таблице.

Таблица 1 – Методы распределения бригадного заработка

№ п/п	Название метода	Сущность метода и последовательность расчетов
1.	Пропорционально отработанному времени с учетом тарифных коэффициентов (метод коэффициенто-часов)	<p>При данном методе учитывается не только отработанное время, но и уровень квалификации рабочего за счет учета тарифных коэффициентов.</p> <p>Последовательность расчета:</p> <ol style="list-style-type: none"> определение бригадной заработной платы (бригадного фонда оплаты труда): $ЗП_{бр}(ФОТ_{бр}) = \sum_{i=1}^m (B_i) \times P_i, \text{ руб.}$ <p>где: B_i - бригадная выработка по i-му изделию, шт.;</p> <p>P_i - расценка по i-му изделию, руб.</p> определение количества коэффициенто-часов ($F_{к-ч}$), отработанных каждым рабочим: $F_{к-ч} = K_T^i \times F_{ф}^i, \text{ к-ч,}$ <p>где: K_T^i – тарифный коэффициент i-го рабочего;</p> <p>$F_{ф}^i$, к-ч – фактическое время, отработанное i-м рабочим.</p> определение общего количества коэффициенто-часов, отработанных бригадой: $F_{к-ч}^{бр} = \sum_{i=1}^k F_{к-ч}^i, \text{ к-ч}$ определение расценки коэффициенто-часа ($P_{к-ч}$): $P_{к-ч} = \frac{ЗП_{бр}}{F_{к-ч}^{бр}}, \text{ руб.}$ определение ЗП каждого члена бригады: $ЗП_i = P_{к-ч} \times F_{к-ч}^i, \text{ руб.}$
2.	Пропорционально коэффициенту трудового участия (КТУ)	<p>Данный метод учитывает личный вклад каждого рабочего бригады в результаты коллективного труда. Положение о КТУ разрабатывается и принимается подразделениями предприятия и доводится до сведения каждого работника.</p> <p>Последовательность расчета:</p> <ol style="list-style-type: none"> определение КТУ бригады: $КТУ_{бр} = \sum КТУ_i$ определение расценки одного КТУ: $P_{КТУ} = ЗП_{бр}(ФОТ_{бр}) / КТУ_{бр}, \text{ руб.}$ определение ЗП каждого члена бригады: $ЗП_i = P_{КТУ} \times КТУ_i, \text{ руб.}$
3.	Пропорционально отработанному времени с учетом коэффициента трудового участия	<p>Данный метод учитывает не только КТУ каждого рабочего, но и его отработанное время. Последовательность расчета аналогична первому подходу.</p>
4.	Пропорционально отработанному времени	<p>Данный подход учитывает только фактически отработанное время рабочего.</p> <p>Последовательность расчета:</p> <ol style="list-style-type: none"> определение общего времени, отработанного бригадой: $F_{бр} = \sum F_{факт}^i, \text{ час}$

		2) определение расценки за час: $P_{час} = ЗП_{бр}(\Phi OT_{бр})/F_{бр}, \text{руб.}$ 3) определение ЗП каждого члена бригады: $ЗП_i = P_{час} \times F_{факт}^i, \text{руб.}$
5.	Пропорционально численности.	Данный метод учитывает только численность рабочих. $ЗП_i = \frac{ЗП_{бр}(\Phi OT_{бр})}{\chi_{бр}}, \text{руб.}$

Повременная форма оплаты труда

- это оплата труда за фактически отработанное время по установленной тарифной ставке или должностному окладу.

Наиболее общие требования, которые необходимо соблюдать при применении повременной оплаты:

- строгий учет и контроль за фактически отработанным каждым работником временем с обязательным отражением времени простоя;

- обоснованное (соответствующее требованиям ЕТКС) присвоение рабочим-повременщикам тарифных разрядов (тарифных ставок и окладов), а специалистам и другим служащим – ставок (должностных окладов) в строгом соответствии с выполняемыми ими должностными обязанностями с учетом личных деловых качеств работников;

- разработка и применение обоснованных норм обслуживания, нормированных заданий и нормативов численности по каждой категории работающих, что дает возможность исключить различную степень нагрузки, а, следовательно, и различный уровень затрат труда в течение дня;

- оптимальная организация труда на рабочем месте, эффективное использование рабочего времени.

Целесообразно применять в следующих условиях:

- на участках и рабочих местах, где обеспечение высокого качества продукции и работы является главным показателем работы;

- при выполнении работ по обслуживанию оборудования, а также на конвейерных линиях с регламентированным режимом;

- на работах, где учет и нормирование труда требуют больших затрат и экономически нецелесообразны, а также где труд работника не поддается точному нормированию;

- на работах, можно формально пронормировать и учесть их результаты, но выработка при выполнении этих работ не является основным показателем.

Тарифная ставка (рабочим) – для оплаты труда рабочих-повременщиков.

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, технических исполнителей.

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).

Различают простую повременную форму оплаты труда и повременно-премиальную систему.

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

В зависимости от способа начисления заработной платы данная система подразделяется на три вида: почасовую, поденную, помесичную. Поэтому различают часовые, дневные и месячные тарифные ставки.

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

$$ЗП_{повр.прост.} = T_c * F_{факт.}$$

где T_c - часовая либо дневная тарифная ставка рабочего соответствующего разряда;

$F_{факт.}$ - фактически отработанное время рабочего соответствующего разряда, в днях или часах;

$F_{р.д.}$ - количество рабочих дней в соответствующем месяце;

$F_{факт.р.д.}$ - фактически отработанное время работником в течение месяца, в днях.

При **повременно-премиальной системе** оплата труда производится не только за отработанное время, но и предусматриваются премии.

Размеры премий и показатели премирования определяются положениями об оплате труда. Эти премии носят регулярный характер и начисляются как за личные, так и за коллективные показатели результатов работы структурных подразделений.

$$ЗП_{повр.прем.} = ЗП_{повр.прост.} + П, \text{ руб.}$$

$$П = \boxed{\%} ЗП_{повр.прост.}, \text{ руб.}$$

Практическая часть

Задание 1

Определить расценки на детали при следующих условиях:

Деталь 1: трудоемкость нормативная составляет 12,5 нормо-часа;
тарифный коэффициент 4 разряда равен 1,36;
часовая тарифная ставка 1 разряда – 66 рублей.

Деталь 2: трудоемкость нормативная составляет 55 мин;
тарифный коэффициент 6 разряда равен 1,8;
часовая тарифная ставка 1 разряда – 83,5 руб.

Деталь 3: сменная нормативная выработка составляет 32 штук;
тарифный коэффициент 3 разряда равен 1,2
часовая тарифная ставка 1 разряда – 67,5руб.

Задание 2

Определить месячную заработную плату рабочего по сдельно-премиальной системе оплаты труда, если норма времени на изделие – 0,8 нормо-часа. Фактическая месячная выработка составила 246 деталей, месячный фонд времени 176 часов. Премии выплачиваются за выполнение норм в размере 15%, за каждый процент перевыполнения- 1,1 %. Разряд рабочего – 6, тарифный коэффициент – 1,8, часовая тарифная ставка 1 разряда – 77,07 руб.

Примечание: при расчете КВН оставляем два знака после запятой, округление по правилам, принятым в математике.

Задача 3

Общий фонд оплаты труда (ФОТ) бригады из 4-х человек составил 345000 рублей; В бригаде работали:

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.

Распределить общий ФОТ бригады следующими подходами (методами):

1. пропорционально численности;
2. пропорционально отработанному времени;
3. пропорционально отработанному времени с учетом тарифных коэффициентов (метод коэффициенто- часов).

Задание 4

Определить месячную заработную плату конструктору 1 категории Конструкторского отдела.

Исходные данные:

- оклад 33000 руб.
- отработанных дней – 15 дней;
- количество дней в октябре – 22 дня.
- премия – 5800 руб.
- доплата за совмещение функций – 12%;
- районный коэффициент – 20%;
- НДФЛ (налоги на доходы физических лиц) – 13%.

Расчет произвести в табличной форме.

Расчетный листок за октябрь 202__ года

№	Вид	Сумма, руб. (расчет)
<u>Начислено</u>		
1.	Оплата по окладу	
2	Доплата за совмещение функций (% * 1)	
3	Премия	
4	Начислено (1+2+3)	
5	Районный коэффициент (25%*4)	
6	Всего начислено (4+5)	
<u>Удержано</u>		
7	НДФЛ (13%*6)	
<u>Выплачено</u>		
8	Всего выплачено (6-7)	

Ответы:

Задание 1.

Наименование	Деталь 1	Деталь 2	Деталь 3
Расценка, руб.	1122	137,78	20,25

Задание 2.

Наименование	
ЗП сдельно-премиальная, руб.	34 946,18

Задание 3.

Наименование	Сидоров	Иванов	Климов	Шилов	ИТОГО ФОТ
пропорционально численности	86250	86250	86250	86250	345000
пропорционально отработанному времени	77528,09	62022,47	108539,33	96910,11	345000
метод коэффициентов-часов	71410,09	60698,58	112470,89	100420,44	345000

Задание 4.

Наименование	
Всего выплачено, руб.	33712,5