**ТЕМА Основы оплаты труда**

**1.Сделайте конспект методических указаний для решения задач по теме Оплата труда.**

**2.Решите задачи, которые расположены ниже методических указаний.**

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 2

РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАЗЛИЧНЫХ КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ.

Цель: приобретение навыков расчетов заработной платы различных категорий работников предприятия.

1. Краткие теоретические сведения
   1. Принципы оплаты труда. Тарифная система.

Оплата труда работников предприятия -это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе. В основном она определяется количеством и качеством затраченного труда, однако на нее воздействуют и чисто рыночные факторы, такие как спрос и предложение труда, сложившаяся конъюнктура, территориальные аспекты, законодательные нормы.

Основные государственные гарантии по оплате труда определяются Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст.130).

Государство устанавливает минимальный размер оплаты труда, а для бюджетной сферы - минимальный размер тарифной ставки (оклада). Тарифная система — совокупность норм и нормативов, обеспечивающих дифференциацию оплаты труда исходя из различий в сложности выполняемых работ и из условий труда, интенсивности и характера труда. Она состоит из следующих основных элементов:

* тарифно - квалификационных справочников;
* тарифных ставок 1-го разряда;
* районных коэффициентов к заработной плате;
* доплат к тарифным ставкам и надбавок за отклонения от нормальных условий труда.

Тарифно-квалификационные справочники предусматривают применение тарифных ставок 1 -го разряда и тарифных сеток.

Тарифная ставка - это выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда в единицу рабочего времени. Она определяет уровень оплаты труда, так как заработок работника прежде всего зависит от размера тарифной ставки 1-го разряда, которая рассчитывается из установленного

минимального размера оплаты труда и продолжительности рабочего времени.

Тарифная ставка работника соответствующей квалификации (Теп) определяется по формуле:

Тст = ТстХ Kti, где [1.1]

Тст- тарифная ставка 1 -го разряда;

Kti- тарифный коэффициент1-го разряда.

Тарифная ставка 1 -го разряда может быть часовой, дневной и месячной.

10

Тарифная сетка по оплате труда - инструмент дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности для различных групп работников - включает количество разрядов и соответствующие им тарифные коэффициенты. Тарифный коэффициент - отношение тарифной ставки данного разряда к тарифной ставки 1-го разряда.

Единая тарифная сетка по оплате труда работников бюджетной сферы включает 18 разрядов, каждому их которых соответствует свой тарифный коэффициент по отношению к тарифной ставке 1 -го разряда.

Таблица 1.1.

Тарифная сетка

|  |  |
| --- | --- |
| Разряд оплаты труда | Тарифный коэффициент |
| 1 | 1.0 |
| 2 | 1.3 |
| 3 | 1.69 |
| 4 | 1.91 |
| 5 | 2.16 |
| 6 | 2.44 |
| 7 | 2.76 |
| 8 | 3.12 |
| 9 | 3.53 |
| 10 | 3.99 |
| 11 | 4.51 |
| 12 | 5.1 |
| 13 | 5.76 |
| 14 | 6.51 |
| 15 | 7.36 |
| 16 | 8.17 |
| 17 | 9.07 |
| 18 | 10.07 |

Соотношение между тарифными коэффициентами крайних разрядов называется диапазоном сетки. Приведенная выше ЕТС характеризуется диапазоном 1:10.07.

В ЕТС профессии рабочих тарифицируются с 1-го по 8-й разряд, а профессии служащих, специалистов и руководителей - со 2 по 18 разряд.

Районные коэффициенты к заработной плате представляют собой нормативный показатель степени увеличения заработной платы в зависимости от местоположения предприятия и устанавливаются с учетом степеней дискомфортности проживания, которые образуют пять зон. Диапазон районных коэффициентов - от 1.15 до 2.

Предусмотрены доплаты к тарифным ставкам и надбавки за отклонения от нормальных условий труда, в том числе за работу в сверхурочное время, в праздничные дни, в ночное время и т.д. На предприятиях применяют

11

надбавки за высокое профессиональное мастерство; высокие достижения в труде; персональные надбавки, устанавливаемые по решению руководителя и др.

Размер стимулирующих доплат и надбавок устанавливается предприятием самостоятельно и включается в элемент себестоимости продукции «затраты на оплату труда».

* 1. Формы и системы оплаты труда.

Существует три системы оплаты труда:

1. **Тарифная система оплаты труда**

Формами тарифной системы являются: сдельная и повременная. Основным различием между ними является лежащий в их основе способ учёта затрат труда: при сдельной — учёт количества произведенной продукции надлежащего качества, либо учёт количества выполненных операций, при повременной — учёт проработанного времени.

**Сдельная форма оплаты труда**

Сдельная форма оплаты труда применяется в случаях, когда есть реальная возможность фиксировать количество показателей результата труда и нормировать его путем установления норм выработки и времени.

Прямая сдельная оплата труда — при ней оплата труда рабочих повышается в прямой зависимости от количества выработанных ими изделий и выполненных работ исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учётом необходимой квалификации. Заработок по такой форме оплаты рассчитывается следующим образом:

Зпр.сд. = Ред. Х В, где [1.2]

Ред. — расценка за единицу продукции;

В — объем выпуска продукции, шт.

Ред. = Тс х Нвр, где [1.3]

Тс — тарифная ставка;

Нвр — норма времени.

Зпр.сд. = Тс х Нвр х В, руб. [1.4]

Сдельно-премиальная оплата труда предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и конкретные показатели их производственной деятельности (отсутствие брака):

Зсд-прем. = Ред. х В + Премия, руб. [1.5]

Сдельно-прогрессивная оплата труда предусматривает оплату выработанной продукции в пределах установленных норм по неизменным расценкам, а изделия сверх нормы оплачиваются по повышенным расценкам согласно установленной шкале (но не свыше двойной сдельной расценки):

Зсд-прогр. = Ред. х Вн + (Р1 х В) + (Р2 х В), руб., где: [1.6]

Вн — выпуск по норме;

Р1, Р2 — прогрессивные расценки, если выпуск больше нормы. Косвенно-сдельная оплата труда применяется для повышения производительности труда рабочих, обслуживающих оборудование и

12

рабочие места. Труд их оплачивается по косвенно-сдельным расценкам из расчета количества продукции, произведенной основными рабочими, которых они обслуживают:

Зкосв-сд. = Ред. х Вф + Премия, руб., где: [1.7]

Вф — фактическая выработка.

Коллективно-сдельная оплата труда — при ней заработная плата определяется на весь коллектив и распределяется по решению коллектива. Заработок одного работника зависит от эффективной деятельности всего коллектива:

Зколлект-сд. = Ркол. х Вф + Премия, руб., где: [1.8]

Ркол. — расценка по коллективу.

Аккордная оплата труда — система, при которой оценивается комплекс различных работ с указанием предельного срока их выполнения:

Заккорд-сд. = Рна весь объем работ, руб. [1.9]

Оплата труда в процентах от выручки — при ней заработок зависит от объема реализации продукции предприятием:

З% выр. = Объем реализации х % платы, руб. [1.10]

**Повременная форма оплаты труда**

При повременной оплате труда заработная плата работника определяется в соответствии с его квалификацией и количеством отработанного времени. Такая оплата применяется тогда, когда труд работника невозможно нормировать или выполняемые работы не поддаются учёту.

Простая повременная оплата труда — оплата производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ.

Зпрост. повр. = Тс х 1ф, руб., где: [1.11]

1ф — фактически отработанное время.

Повременно-премиальная оплата труда — оплата не только отработанного времени по тарифу, но и премии за качество работы:

Зповр-прем. = Тс х 1ф + Премия, руб. [1.12]

Окладная оплата труда — при такой форме в зависимости от квалификации и выполненной работы каждый раз устанавливается оклад:

Зоклад. = Оклад, руб. [1.13]

Контрактная оплата труда — зарплата оговаривается в контракте:

Зконтр. = Хпо контракту, руб. [1.14]

1. **Бестарифная система оплаты труда**

При использовании бестарифной системы оплаты труда заработок работника зависит от конечных результатов работы предприятия в целом, его структурного подразделения, в котором он работает, и от объема средств, направляемых работодателем на оплату труда.

Такая система характеризуется следующими признаками: тесной связью уровня оплаты труда с фондом заработной платы, определяемым по

13

конкретным результатам работы коллектива; установлением каждому работнику постоянного коэффициента квалификационного уровня и коэффициента трудового участия в текущих результатах деятельности.

Таким образом, индивидуальная заработная плата каждого работника представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде заработной платы:

Збестар. = ФОТ х Доля работника, руб. [1.15]

1. **Смешанная система оплаты труда**

Смешанная система оплаты труда имеет признаки одновременно и тарифной, и бестарифной систем.

Система плавающих окладов строится на том, что при условии выполнения задания по выпуску продукции в зависимости от результатов труда работников происходит периодическая корректировка тарифной ставки (оклада).

* 1. Фонд оплаты труда и его структура

Фонд оплаты труда представляет собой сумму денежных выплат по тарифным ставкам, сдельным расценкам, окладам, премиальным положениям (без поощрительных выплат из прибыли) со всеми видами доплат и надбавок.

Различают плановый и фактический фонд оплаты труда. Плановый фонд оплаты труда включает только те выплаты, которые соответствуют нормальной организации производства и труда. Фактический фонд оплаты труда содержит оплату вынужденных целодневных простоев, доплат за отклонение от предусмотренных технологией условий труда, сверхурочные часы, внутрисменные перерывы в работе, оплату брака не по вине рабочего. Фонд оплаты труда за отработанное время рабочих - сдельщиков(ФОТсд) рассчитывается по следующей формуле:

ФОТсд = Тст х ф х ЧсдХ Кнв, где [1.16]

Тст - тарифная ставка, рассчитанная по среднему разряду плановой производственной программы;

Ф - эффективный фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего;

Чсд- плановая численность рабочих - сдельщиков;

Кнв - коэффициент выполнения норм выработки в плановом периоде.

Тст = С1Р1 + С2Р2 + СзРз + С6Р6/Р; где [1.17]

С1.. .С6 -часовые тарифные ставки рабочих, руб.

Р1.. ,Р6 - численность основных производственных рабочих, чел.

14

Годовой плановый ФОТза отработанное время рабочих - повременщиков определяется по штатному расписанию, часовой тарифной ставке и эффективному фонду рабочего времени по формуле:

ФОТпв= Тстх Ф х Чпв; где [1.18]

Тст - среднечасовая тарифная ставка по всем рабочим - повременщикам;

Ф - годовой эффективный фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего, час.;

Чпв - плановая численность рабочих повременщиков.

К плановому ФОТ за отработанное время относятся и компенсационные выплаты и надбавки: доплаты за работу в ночное и вечернее время, обучение учеников, руководство бригадой, за совмещение профессий, за неблагоприятные условия труда и др.

Наряду с тарифным ФОТ и компенсационными выплатами в годовой плановый фонд за отработанное время включают стимулирующие доплаты и надбавки, единовременные поощрительные выплаты, премии рабочим - сдельщикам и рабочим - повременщикам , определяемые исходя из численности. Тарифных ставок и действующих на предприятии премиальных положений.

1. Задачи и упражнения к практическому занятию
2. Рассчитайте тарифные ставки рабочих с 1 по 18 разряд. МРОТ - 5200 руб. в месяц. Среднемесячный фонд рабочего времени 166.6 чел.час.
3. Рассчитайте месячный заработок рабочего-повременщика. Положением о премировании предусматривается выплата премии в % отношении от суммы экономии. (Тарифные ставки используйте из решения задачи №1).

15

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № варианта | Разряд | Отработано часов | Экономия материалов на сумму руб. | Размер премиив % от суммы сэкономленных материалов |
| 1. | 3 | 160 | 1000 | 40 |
| 2. | 2 | 165 | 900 | 35 |
| 3. | 1 | 168 | 1100 | 45 |
| 4. | 4 | 152 | 1120 | 30 |
| 5. | 6 | 170 | 980 | 42 |
| 6. | 5 | 158 | 890 | 33 |
| 7. | 3 | 145 | 1050 | 38 |
| 8. | 2 | 166 | 990 | 34 |
| 9. | 6 | 159 | 1070 | 25 |
| 10. | 5 | 162 | 1030 | 20 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 11. | 4 | 167 | 999 | 32 |
| 12. | 3 | 169 | 1056 | 25 |

3. Начальнику цеха установлен разряд и тарифная надбавка. При условии выполнения нормы цехом ему полагается премия в размере определенного % и за каждый % перевыполнения плана начисляются дополнительные %. Рассчитать заработную плату начальника цеха за месяц.

4.Рассчитайте фонд оплаты труда (ФОТ) в планируемом году по следующим данным:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № варианта | Объем продукции в базисном году  млн.руб. | Объем продукции в планируемом году млн.руб. | ФОТ в базисном году млн.руб. | Планируемое увеличение норматива з/пл. на % |
| 1. | 12,0 | 15,0 | 2,8 | 20 |
| 2. | 13,0 | 16,0 | 2,9 | 25 |
| 3. | 12,5 | 15,5 | 2,7 | 30 |
| 4. | 13,5 | 16,5 | 3,0 | 28 |
| 5. | 14,0 | 17,0 | 3,1 | 32 |

16

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № варианта | Разряд | Тарифная надбавка % | Премия за выполнение плана % | Надбавка к премии за каждый % перевыполнения плана | %  выполнения плана цехом за месяц |
| 1. | 10 | 25 | 15 | 3 | 107 |
| 2. | 12 | 15 | 10 | 2 | 105 |
| 3. | 11 | 20 | 12 | 5 | 104 |
| 4. | 13 | 24 | 9 | 3 | 110 |
| 5. | 15 | 18 | 8 | 4 | 108 |
| 6. | 14 | 22 | 11 | 5 | 106 |
| 7. | 9 | 30 | 16 | 3 | 112 |
| 8. | 16 | 10 | 14 | 4 | 102 |
| 9. | 17 | 8 | 10 | 5 | 105 |
| 10. | 18 | 9 | 7 | 2 | 107 |
| 11. | 12 | 28 | 9 | 4 | 109 |
| 12. | 14 | 21 | 8 | 3 | 111 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 6. | 11,5 | 14,5 | 2,5 | 35 |
| 7. | 14,5 | 17,5 | 3,5 | 24 |
| 8. | 15,0 | 18,0 | 3,8 | 38 |
| 9. | 12,8 | 15,8 | 2,9 | 40 |
| 10. | 13,8 | 16,8 | 3,2 | 29 |
| 11. | 11,9 | 14,9 | 2,8 | 36 |
| 12. | 12,7 | 15,7 | 3,0 | 41 |

1. Рассчитайте фактический фонд оплаты труда бригады за месяц. За выполнение плана по выпуску продукции бригаде начислена премия в размере 30%.

Каждый рабочий отработал следующее количество времени:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряд рабочего | Отработанное время | | | |
| всего | в праздничные дни | в вечернее время | в ночное время |
| 5 | 184 | 8 | 64 | 64 |
| 4 | 184 | - | 64 | 64 |
| 3 | 184 | - | 48 | 64 |
| 2 | 184 | - | 64 | 56 |

Коэффициенты доплаты за работу:

* в праздничные дни - 1,43 к часовой тарифной ставке;
* вечернее время - 0,2 к часовой тарифной ставке;

ночное время - 0,4 к часовой тарифной ставке.