

Лекция 9. Заработная плата

1. Виды заработной платы.
2. Формы оплаты труда.
3. Системы оплаты труда.
4. Тарифные и бестарифные системы оплаты труда.
5. Организация заработной платы.

1. Виды заработной платы

Заработная плата – это совокупность вознаграждений в денежной или (и) натуральной форме, полученных работником за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

В РБ состав фонда заработной платы регламентируется Постановлением Министерства Статистики и анализа от 29.07.2008гю № 92. в соответствии с ним в состав фонда заработной платы включаются следующие выплаты:

заработная плата за выполненную работу и отработанное время,
выплаты стимулирующего характера,
выплаты компенсирующего характера,
оплата за неотработанное время,
другие выплаты, включаемые в ФЗП.

Таким образом, оплата труда больше, чем начисленная и тем более выплаченная работникам заработная плата.

Виды заработной платы

1. Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата

$$\text{ННЗП} = \text{ФЗП} / \text{ССЧР} * n, \text{ руб.}, \quad (9.1)$$

Где ФЗП - начисленный фонд заработной платы, включая подоходный налог и обязательный страховой взнос работников,

ССЧР - среднесписочная численность работников, принимаемую для исчисления средней заработной платы,

n - количество месяцев в периоде.

2. Реальная заработная плата (РЗП) характеризует покупательную способность заработной платы в отчетном периоде в связи с изменением цен на потребительские товары и услуги по сравнению с базисным периодом.

Индекс роста реальной ЗП:

$$I_{\text{РЗП}} = I_{\text{ННЗП}} / I_{\text{пц}}, \quad (9.2)$$

Где $I_{\text{ННЗП}}$ - индекс ННЗП,

$I_{\text{пц}}$ - индекс потребительских цен за один и тот же временной период.

2. Формы оплаты труда

Система оплаты труда – порядок установления заработной платы, обеспечивающий стимулы к высокопроизводительному труду работников посредством установления зависимости между мерой труда и мерой его оплаты на основе организационно-технического нормирования труда, тарифного нормирования заработной платы, применения определенной формы оплаты труда и премиальных выплат.

Форма заработной платы – это класс систем оплаты, сгруппированных по признаку основного показателя учета результатов труда с целью его оплаты. Наиболее распространены формы оплаты труда:

- сдельная – оплата за выполненный объем работ;
- повременная – оплата за отработанное (нормативное) время, которое предусматривается тарифной системой.

Сдельная форма оплаты труда подразделяется на системы по способам:

- определения сдельной расценки (прямая, косвенная, прогрессивная, аккордная, подрядная);
- расчетов с работниками (индивидуальная или коллективная);
- материального поощрения (с премиальными выплатами или без них).

1. Повременная форма оплаты труда подразделяется на системы по способам:

- начисления заработной платы (почасовая, поденная, понедельная, помесечная);
- материального поощрения.

Существует также *бестарифная система оплаты труда*, разновидностью которой является контрактная система.

Формы и системы заработной платы можно представить в виде схемы (рис. 13.1).

2. Сдельная оплата труда Условия ее применения:

1. Наличие количественных показателей работы.
2. Возможность точного учета объемов.
3. Возможность у рабочих конкретного участка увеличить выработку или объем выполняемых работ.
4. Необходимость на конкретном производственном участке стимулировать рабочих в дальнейшем увеличении выработки.
5. Возможность применения технически обоснованных норм труда.

Сдельную оплату труда не рекомендуется применять, если это ведет к ухудшению качества продукции; нарушению технологических режимов;

ухудшению обслуживания оборудования; нарушению требований техники безопасности; перерасходу сырья и материалов.



Рис. 9.1. Формы и системы оплаты труда.

При *прямой индивидуальной сдельной системе* заработной платы заработок рабочего определяется по следующей формуле:

$$ЗП_{п.и} = P \cdot Q, \quad (9.3)$$

где $ЗП_{п.и}$ – общий заработок рабочего, руб./ед. измерения;

P – штучная сдельная расценка, руб.;

Q – количество выполненных изделий, единиц работы.

Для начисления заработной платы следует знать сдельную расценку за единицу работы или единицу времени по каждой работе (операции). Ее определяют, исходя из тарифной ставки и нормы выработки или времени на данную работу. В этом случае работник четко видит связь между заработком и выработкой.

$$P = T_i \cdot N_{вр}, \quad (9.4)$$

или

$$P = \frac{T_i}{N_{выр}}, \quad (9.5)$$

где T_i – часовая тарифная ставка i -го разряда выполняемой работы, руб.;

$N_{вр}$, $N_{выр}$ – соответственно нормы времени на выполнение единицы продукции и выработки за определенный промежуток времени.

В строительстве индивидуальная прямая сдельная оплата сочетается с *коллективной (бригадной) сдельной оплатой*. При этой системе заработок рабочих определяется с использованием коллективной сдельной расценки и общего объема выполненных работ бригадой в целом.

При *сдельно-премиальной системе* рабочему-сдельщику или бригаде выплачивается премия за выполнение и перевыполнение установленных количественных и качественных показателей, предусмотренных положением о премировании. Заработок рабочего по сдельно-премиальной системе ($ЗП_{сп}$) определяется по следующей формуле:

$$ЗП_{сп} = P \cdot Q \left(1 + \frac{p + k \cdot \pi}{100} \right), \quad (9.6)$$

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, %;

π – процент перевыполнения установленных показателей и условий премирования.

Показатели и условия премирования устанавливаются в соответствии с уставом предприятия или договором между рабочими и администрацией предприятия. Это может быть качество выпускаемой продукции, выполнение задания в установленные сроки, повышение производительности труда, перевыполнение норм выработки, экономия материальных ресурсов, зависящая от исполнителей работ. Не нужно допускать множественности показателей для премирования.

При *косвенно-сдельной системе* заработной платы, применяемой для оплаты труда вспомогательных рабочих, определяются косвенно-сдельные расценки ($P_{кс}$):

$$P_{кс} = \frac{T_{вс}}{H_{осн}}, \quad (9.7)$$

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

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

Косвенная сдельная оплата применяется преимущественно при оплате труда вспомогательных рабочих (ремонтников, слесарей и др.). Их заработная плата ставится в прямую зависимость от заработной платы основных рабочих. Например, премирование рабочих-ремонтников производится при выполнении норм выработки механизмами пропорционально размеру премии,

полученной механизаторами, и (или) повышению коэффициента использования техники.

Заработная плата рабочего ($ЗП_{\text{кс}}$) в этом случае определяется следующим образом:

$$ЗП_{\text{кс}} = P_{\text{кс}} \cdot Q_{\text{осн}}, \quad (9.8)$$

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

3. Аккордная оплата труда производится не за отдельную производственную операцию, а за комплекс взаимосвязанных работ, за выполнение определенного производственного задания, выраженного в единицах конечной продукции (одно сооружение, 1 км дороги и т.д.) на определенной стадии производства работ по аккордной (укрупненной) расценке.

Заработок начисляют по результатам труда коллектива (звена, бригады, отряда и др.) в целом. Аккордная система оплаты сокращает затраты на оформление нарядов, улучшает организацию труда, заинтересовывает рабочих в быстрейшем окончании комплекса работ.

При *сдельно-прогрессивной системе* труд рабочего оплачивается по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм, а при выработке сверх норм – по повышенным расценкам.

4. Подрядная форма оплаты труда применяется, когда заключается договор, по которому одна сторона обязуется выполнить определенную работу, берет подряд, а другая сторона, т.е. заказчик, обязуется оплатить эту работу после ее окончания. Заработок бригады рабочих ($З_{\text{бр}}$) определяется по формуле

$$З_{\text{бр}} = P_{\text{бр}} \cdot Q_{\text{бр}}, \quad (9.9)$$

где $P_{\text{бр}}$ – бригадная сдельная расценка за единицу производимой продукции, руб.; $Q_{\text{бр}}$ – объем работ, выполненный бригадой.

Повременная форма оплаты труда применяется, когда:

1. Отсутствует возможность увеличения выпуска продукции, производительность труда не связана с усилиями рабочего или по условиям производства не надо увеличивать выполняемый объем.

2. Производственный процесс строго регламентирован.

3. Функции рабочего сводятся к наблюдению за ходом технологического процесса.

4. Функционирование поточных и конвейерных типов производства со строго заданным ритмом.

5. Увеличение выпуска продукции может привести к браку или ухудшению ее качества.

При *простой повременной системе* заработная плата работника ($Z_{п.п}$) за определенный отрезок времени

$$Z_{п.п} = T_i \cdot Д, \quad (9.10)$$

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

$Д$ – фактически отработанное на производстве время, часов (дней).

При *повременно-премиальной системе* заработная плата работника ($Z_{пвп}$) определяется по следующей формуле:

$$Z_{пвп} = T_i \cdot Д \cdot \left(1 + \frac{p + k \cdot п}{100} \right). \quad (9.11)$$

Сущность *повременно-премиальной системы* оплаты труда – в заработную плату рабочего-повременщика сверх тарифа за фактически отработанное время включают премию за выполнение нормированного задания, разработанного на основе прогрессивных нормативов, своевременное и качественное выполнение работы и другие достижения.

При повременно-премиальной системе заработок рабочего зависит не только от количества отработанного времени, его квалификации, но и от показателей работы. В практике трудовых коллективов, работающих на принципе подряда, качественные показатели при авансировании рабочих-повременщиков учитывают через коэффициент трудового участия (КТУ).

3. Системы оплаты труда

1. По **бестарифной системе оплаты труда** заработная плата всех работников представляет собой долю работника в фонде оплаты труда предприятия или подразделения. Фактическая заработная плата каждого работника зависит от:

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

Процесс начисления заработной платы при данной системе :

1. Определяется фонд оплаты труда (ФОТ) по предприятию в целом за отчетный период.

2. Определяется общая сумма баллов, заработанная всеми работниками предприятия (M)

$$M = \sum_{i=1}^n M_i, \quad (9.12)$$

где M_i – количество баллов, заработанных каждым i -м работником;
 n – количество работников предприятия;

$$M_i = K \cdot N \cdot КТУ, \quad (9.14)$$

где K – квалификационный уровень;

N – количество отработанных человеко-часов.

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

$$d = \frac{\text{ФОТ}}{M}. \quad (9.15)$$

4. Начисляется заработная плата каждому работнику ($ЗП_{\text{бес } i}$):

$$ЗП_{\text{бес } i} = M_i \cdot d. \quad (9.6)$$

2. Контрактная система – заключение договора на определенный срок между работодателем и исполнителем. В договоре указываются условия труда, права и обязанности сторон, режим работы и уровень оплаты труда, срок действия контракта.

Рассмотренные системы оплаты труда сдельной и повременной форм являются составными частями *коллективных* систем оплаты.

При многообразии форм собственности оплата труда и другие условия функционирования рабочей силы должны определяться на основе договорных отношений между органами хозяйственного управления и представителями трудящихся. **Цель коллективного договора** – обеспечение единства меры труда и его оплаты независимо от того, на базе какой собственности функционирует предприятие.

Принципы достижения высоких конечных результатов:

Во-первых, основным критерием дифференциации заработной платы по предприятиям, работникам должен быть конечный результат их труда.

Во-вторых, необходимо обеспечивать опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом заработной платы.

В-третьих, целесообразно сочетать индивидуальную и коллективную заинтересованность и ответственность в результатах труда.

В-четвертых, механизм оплаты труда должен стимулировать повышение квалификации работников, учитывать условия труда.

В-пятых, системы оплаты труда должны быть простыми и понятными всем работникам.

При выборе системы оплаты труда целесообразно учитывать форму собственности, величину предприятия, его структуру, характер производимой продукции. Кроме того, нужно учитывать факторы:

- финансовое положение предприятия;
- уровень стоимости жизни;
- уровень заработной платы, которую выплачивают конкуренты за такую же работу;
- рамки государственного регулирования в этой области.

4. Тарифная система и ее основные элементы

Совершенствование организации заработной платы на предприятиях возможно не за счет государственных ассигнований, а за счет средств предприятия.

Тарифная система — совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных

категорий в зависимости от:

- сложности выполняемой работы,
- условий труда,
- природно-климатических условий,
- интенсивности труда,
- характера труда.

Тарифная система состоит из:

тарифной сетки для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по Республики Беларусь:

- тарифно-квалификационных справочников (ТКС);
- Единый квалификационный справочник должностей служащих (ЕКСД),
- Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС),
- базовых ставок и должностных окладов.

Тарифная сетка - шкала, определяющую соотношение размеров тарифных ставок в зависимости от квалификации (сложности) труда, и состоит из определенного количества разрядов. При этом исходная (первая) тарифная ставка соответствует минимальной заработной плате.

В тарифной сетке отсутствуют конкретные величины тарифных ставок, так как размер минимальной заработной платы периодически пересматривается в связи с инфляцией и изменением величины прожиточного

минимума. Тарифная сетка включает лишь конкретные значения тарифных коэффициентов.

Тарифный коэффициент показывает, во сколько раз тарифная ставка данного разряда больше тарифной ставки 1-го разряда (табл.).

Тарифная ставка (тарифный должностной оклад) конкретного работника коммерческой организации образуется путем умножения базовой ставки на тарифный коэффициент по тарифной сетке, соответствующий тарифному разряду.

Постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 23 марта 2001 г. № 21 Об утверждении Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь. **С 1 января 2024 г. размер базовой ставки -- 250 рублей.**

Таблица 9.1. Тарифная сетка работников Республики Беларусь

Разряды	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Коэффициенты	1,00	1,07	1,14	1,21	1,29	1,38	1,47	1,57	1,68
Разряды	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Коэффициенты	1,79	1,91	2,03	2,17	2,31	2,47	2,63	2,81	3,00

Часовая тарифная ставка соответствующего разряда определяется по следующей зависимости:

$$T_{\text{ч}} = \frac{C_1 \cdot K_{\text{т}}}{N_{\text{вр}}}, \quad (9.7)$$

где $T_{\text{ч}}$ – часовая тарифная ставка рабочего или специалиста соответствующего разряда, руб/ч;

C_1 – ставка первого разряда на предприятии, руб.;

$K_{\text{т}}$ – значение тарифного коэффициента соответствующего разряда, устанавливаемое по тарифной сетке;

$N_{\text{вр}}$ – норма времени, устанавливаемая в качестве норматива для расчета часовых тарифных ставок, ч. Обычно равна 168,3 ч.

Коммерческие организации разрабатывают свою тарифную сетку. Законы Республики Беларусь предоставляют право предприятиям самостоятельно устанавливать формы, системы и размер.

При начислении заработной платы используют данные табеля рабочего времени и основные положения об оплате труда, разрабатываемые каждым предприятием на основе действующей тарифной системы. Наиболее гибким элементом организации заработной платы является премирование работников за основные результаты хозяйствования. С помощью премирования должна быть обеспечена минимизация материальных и трудовых затрат на производство продукции.

5. Организация заработной платы

В 2021 году отраслевыми министерствами приняты инструкции, устанавливающие порядок определения планового фонда оплаты труда (ФОТ) работников бюджетных организаций.

1. Обзор НПА, устанавливающих порядок определения планового ФОТ

Для обеспечения единых подходов при расчете планового ФОТ принят ряд НПА, устанавливающих порядок определения планового ФОТ работников бюджетных организаций, подчиненных и (или) входящих в состав (систему) соответствующих госорганов. Рассмотрим их в табл. 1.

Таблица 1

Наименование НПА	Принявший орган	Распространяется на бюджетные организации, подчиненные:	Вступил в силу	Р св от вс
Инструкция N 149	Минобразование	— Минобразованию; — местным исполнительным и распорядительным органам, относящимся к сфере деятельности Минобразования (за исключением работников бюджетных научных организаций, определенных в Указе N 467)	12.08.2021	01
Инструкция N 86	Минздрав	— Минздраву;	28.07.2021	28

		— местным исполнительным и распорядительным органам и относящимся к сфере деятельности Минздрава		
Инструкция N 3	Минкультуры	— Минкультуры; — местным исполнительным и распорядительным органам и относящимся к сфере деятельности Минкультуры	26.03.2021	01
Инструкция N 6	Минсельхозпрод	— Минсельхозпроду, а также на бюджетные организации государственной ветеринарной службы	06.05.2021	01
Инструкция N 4	Минтруда и соцзащиты	— Минтруда и соцзащиты (за исключением НИИ труда), а также на учреждения соцобслуживания, дома (центры) временного пребывания лиц без определенного места жительства, подчиненные местным исполнительным и распорядительным органам	04.02.2021	01
Инструкция N 64	Минюст	— распространяется на государственные архивные учреждения и территориальные (городские и районные) архивы местных исполнительных и распорядительных органов	22.04.2021	01

2. Основные принципы формирования планового ФОТ в бюджетных организациях

Несмотря на то, что порядок формирования планового Фонда оплаты труда (далее – ФОТ) в различных отраслях бюджетной сферы установлен разными нормативными правовыми актами, бюджетными организациями применяются общие принципы расчета (п. 3 Инструкции N 149, п. 3 и 7 Инструкции N 86, п. 3 Инструкции N 3, п. 3 Инструкции N 6, п. 3 Инструкции N 4, п. 3 Инструкции N 64).

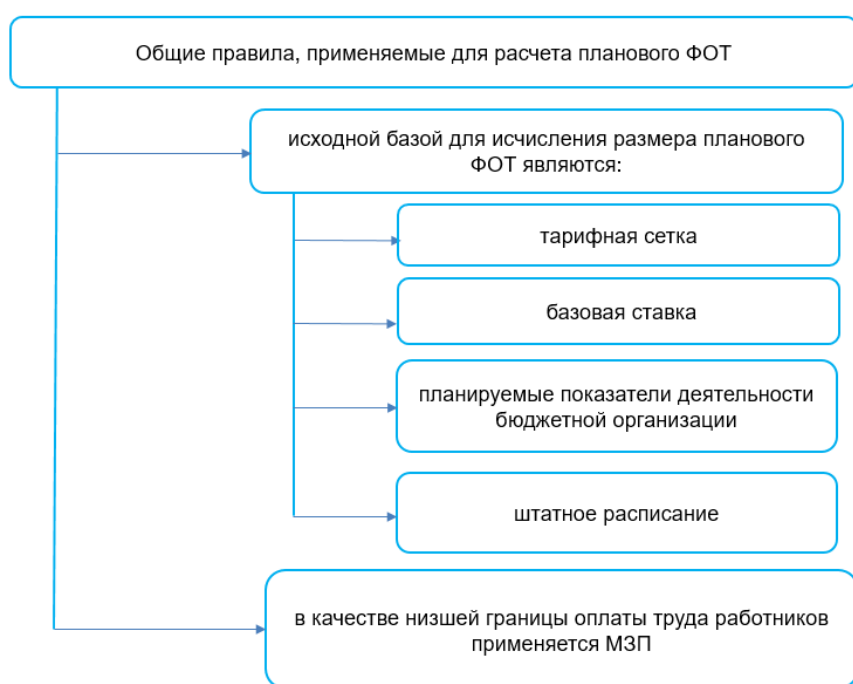


Рис. 9.2. Схема формирования фонда оплаты труда

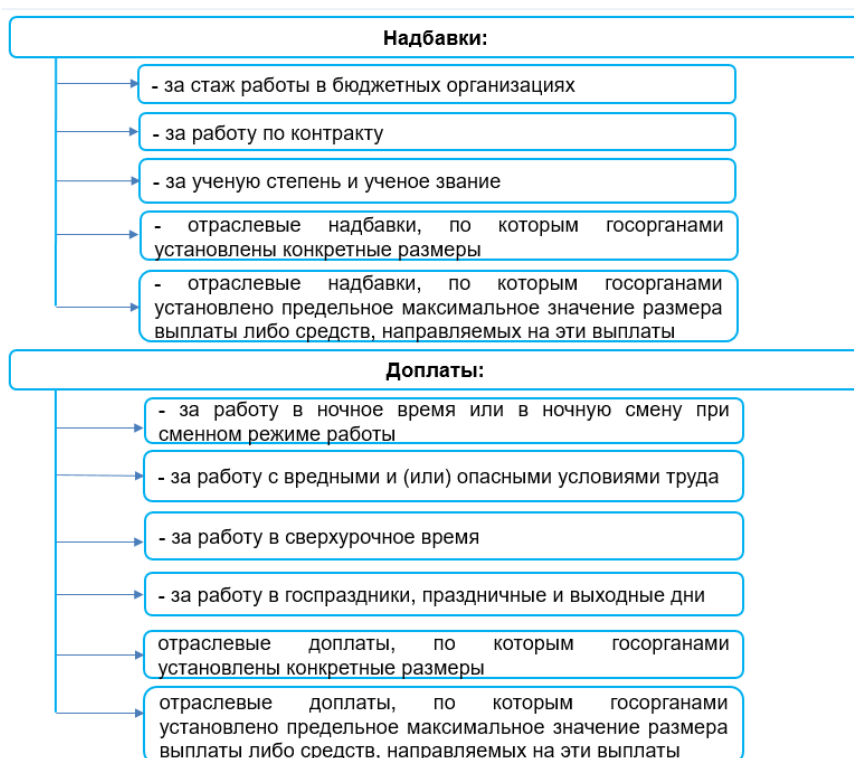
При этом в общем случае для исчисления планового фонда оплаты труда используются сведения из штатного расписания бюджетной организации по состоянию на 1 января о штатной численности работников бюджетной организации (с учетом вакантных должностей служащих (профессий рабочих)) и о действующих условиях оплаты труда.

Плановый ФОТ в бюджетных организациях формируется путем суммирования ряда составляющих:



Рис. 9.3. Схема формирования планового ФОТ

В свою очередь плановые средства на выплату надбавок и доплат включают:



В случае изменения базовой ставки, штатной численности работников, а также при изменении у работников отдельных условий, учитываемых при определении размеров оплаты труда (в том числе продолжительности стажа работы, квалификационной категории), плановый ФОТ пересчитывается.

3. Определение окладов, надбавок и доплат по вакантным должностям (профессиям)

Как отмечалось выше, для исчисления размера планового ФОТ применяются данные штатного расписания с учетом вакантных должностей служащих (профессий рабочих).

Пример включения в плановый ФОТ отдельных стимулирующих и компенсирующих выплат, а также особенности установления окладов по вакантным должностям служащих (профессиям рабочих) представлены в табл. 2.

Таблица 2

Наименование выплат	Порядок включения выплат бюджетными организациями, подчиненными и (или) входящими в состав (систему):		
	Минобразования (гл. 2 Инструкции N 149)	Минкультуры (гл. 2 Инструкции N 3)	Минсельхозпрода (гл. 2 Инструкции N 6)
Оклад по вакантным должностям служащих, по которым предусмотрено квалификационное категорирование	по второй квалификационной категории	по второй квалификационной категории	по второй квалификационной категории
Надбавка за стаж работы в бюджетных организациях	по стажевой группе от 5 до 10 лет в размере 15% базовой ставки	по стажевой группе от 5 до 10 лет в размере 15% базовой ставки	по стажевой группе от 5 до 10 лет в размере 15% базовой ставки
Надбавка за стаж работы в отрасли			по стажевой группе от 5 до 10 лет в размере 15% базовой ставки
Надбавка за работу по контракту	в размере, не превышающем среднего процента, сложившегося в организации за прошлый год	в размере, не превышающем средний процент, сложившийся по данной надбавке в	в размере среднего процента, сложившегося в организации за прошлый год

		организации за предыдущий год	
Надбавки, размер которых в соответствии с законодательством установлен в зависимости от квалификационной категории	по второй квалификационной категории	по второй квалификационной категории	
Надбавки и доплаты, по которым установлены предельные максимальные значения размера выплаты либо средств, направляемых на эти выплаты		в размере среднего процента, сложившегося по такой надбавке (доплате) в организации за предыдущий год	
Доплата за работу в сельской местности		в размере 20% базовой ставки	в размере 10% оклада
Надбавка за работу в сельской местности	в размере 20% базовой ставки		