

- Задание: 1. Изучить материалы лекции  
2. Выполнить тестовые задания

## **Тема 1.4: Механизмы формирования заработной платы. Лекция 1.**

- 1. Понятие заработной платы.**
- 2. Социально-экономическое и правовое содержание заработной платы.**
- 3. Правовое регулирование заработной платы государственное и локальное.**
- 4. Минимальная заработная плата.**
- 5. Индексация заработной платы.**

### **1. Понятие заработной платы.**

Как всякий товар труд имеет цену. **Цена труда – это заработная плата.**

"Цена" труда индивидуума зависит от его качества – квалификации.

**Заработная плата** - это величина денежного вознаграждения, выплачиваемого наемному работнику за выполнение определенного задания, объема работ или исполнение своих служебных обязанностей в течение некоторого времени.

Оплата труда каждого работника должна находиться в прямой зависимости от его личного трудового вклада и качества труда. При этом запрещается ограничивать максимальный размер заработной платы и устанавливать заработную плату ниже минимального размера, определенного законодательством РФ. При этом доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты должны начисляться сверх указанного минимума.

Действующее законодательство предоставляет организациям право самостоятельно выбирать и устанавливать системы оплаты труда, наиболее целесообразные в технических условиях работы. Виды, формы и системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, системы премирования фиксируются в коллективном договоре и других актах, издаваемых в организации.

#### **Виды заработной платы:**

- 1. Номинальная** - это та сумма денег, которую работник получает за свой труд.
- 2. Реальная заработная плата** измеряется количеством жизненных благ и услуг, которые можно приобрести за полученные деньги. Реальная заработная плата зависит от величины номинальной зарплаты и цен на приобретаемые товары и услуги.
- 3. Минимальная заработная плата** (минимальный размер оплаты труда (МРОТ)) – гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

#### **Заработная плата выполняет определенные функции:**

- 1. Воспроизводственная функция** - поддержание, а то и улучшение условий жизни работника, который должен иметь возможность нормально жить, у которого должна быть реальная возможность отдохнуть от работы, чтобы восстанавливать силы,

необходимые для работы. Также работник должен иметь возможность растить и воспитывать детей, будущие трудовые ресурсы. Отсюда и исходное значение данной функции, ее определяющая роль по отношению к другим.

**2. Социальная функция** - заработная плата должна давать возможность человеку воспользоваться набором социальных благ – медицинские услуги, качественный отдых, получение образования, воспитание детей в системе дошкольного образования и т.д.

**3. Стимулирующая функция** - нужно побуждать работника к трудовой активности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда. Этой цели служит установление размера заработков в зависимости от достигнутых каждым результатов труда.

**4. Статусная функция** зарплаты предполагает соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работника. Под статусом подразумевается положение человека в той или иной системе социальных отношений и связей. Трудовой статус – это место данного работника по отношению к другим работникам как по вертикали, так и по горизонтали.

**5. Регулирующая функция** – это регулирование рынка труда и прибыльности фирмы. Естественно, что при прочих равных условиях, работник наймется на работу в то предприятие, где больше платят. Но верно и другое – предприятию невыгодно платить слишком много, иначе его рентабельность снижается. Предприятия нанимают работников, а работники предлагают свой труд на рынке труда. Как и всякий рынок, рынок труда имеет законы образования цены на труд.

**6. Формирование платежеспособного спроса работающих по найму.** Заключается в определении их покупательной способности, что, в свою очередь, оказывает влияние на совокупный спрос, структуру и динамику национального производства. Действие этой функции позволяет при помощи регулирования величины заработной платы устанавливать рациональные пропорции между товарным спросом и предложением.

**7. Производственно-долевая функция** заработной платы определяет меру участия живого труда (через заработную плату) в образовании цены товара, его долю в совокупных издержках производства и в издержках на рабочую силу.

### **1. Социально-экономическое и правовое содержание заработной платы.**

Трудовой договор носит возмездный характер. Работник выполняет работу по определенной трудовой функции за плату. Одной из основных обязанностей работодателя, прямо закрепленной в законе, является обязанность своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату (ст.56 ТК).

Для работодателя это плата за ресурс (рабочая сила), издержки, составляющие одну из основных статей расхода в себестоимости производимых товаров и услуг. Расходы на рабочую силу включают: ?

прямую заработную плату (заработную плату в узком смысле слова), которая непосредственно связана с участием работника в производственном процессе; ?

оплату отпуска, праздничных дней; ?

социальные взносы и налоги, связанные с использованием рабочей силы; ?

социальные расходы, добровольно покрываемые предприятиями<sup>113</sup>.

Для работника заработная плата — основная часть его личного дохода, средство воспроизводства и повышения уровня благосостояния самого работника и его семьи. Экономисты различают прямую и социальную заработную плату. Понятие социальной заработной платы охватывает пособия по социальному страхованию (в случае временной нетрудоспособности, по беременности и родам, семьям, имеющим детей, и т.д.); оплату отпусков и так называемую отложенную заработную плату (пенсии)<sup>114</sup>.

Такой подход, с одной стороны, четко определяет роль заработной платы в товарном производстве (часть издержек на производство, плата за ресурс), с другой — подчеркивает, что заработная плата является формой существования необходимого продукта, т.е. исторически и экономически обусловленным объемом жизненных средств, необходимых для расширенного воспроизводства рабочей силы.

## **2. Правовое регулирование заработной платы государственное и локальное.**

Правовое регулирование заработной платы в современных условиях предполагает сочетание правового регулирования, осуществляемого государственными органами в централизованном порядке, с отраслевым и локальным (непосредственно в организации) регулированием.

Важнейшим элементом государственного регулирования заработной платы являются государственные гарантии по оплате труда работников.

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- - величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- - величина минимального размера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы в Российской Федерации;
- - меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- - ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- - ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- - обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- - государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;
- - ответственность работодателей за нарушение требований, установленных Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями;

- - сроки и очередность выплаты заработной платы.

Кроме того, в централизованном порядке определяются:

- порядок установления условий оплаты труда,
- схемы должностных окладов и размеры окладов (тарифных ставок) в бюджетной сфере,
- некоторые виды доплат и надбавок к окладам (тарифным ставкам),
- правила оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы,
- случаи сохранения среднего заработка или его части,
- исчисление среднего заработка и др.

Отраслевое регулирование оплаты труда осуществляется с помощью отраслевых (межотраслевых) соглашений, устанавливающих:

- - минимальную плату труда в отрасли в большем размере по сравнению с определенной федеральным законом;
- - соотношение тарифных ставок по квалификационным разрядам рабочих, по отдельным категориям специалистов и служащих;
- - повышенную оплату труда при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- - регулярность пересмотра тарифных ставок, окладов в связи с ростом стоимости жизни и его порядок;
- - доплаты и надбавки, стимулирующие работу в организациях данной отрасли.

Локальное регулирование заработной платы может быть в качестве дополнения к коллективно-договорному регулированию или быть самостоятельным.

Широкое распространение на практике получили такие локальные нормативные акты как положение о премировании, положение о выплате вознаграждения по итогам работы за год.

Необходимо учитывать, что, согласно статье 8 Трудового кодекса РФ, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателями, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

На уровне организации решается самое большое количество вопросов оплаты труда. Документами, в которых фиксируются разработанные в организации условия оплаты труда, являются коллективные договоры, положения об оплате труда, положения о премировании. Именно с помощью

локального регулирования оплаты труда происходит увязывание заработка конкретного работника с результатами его трудовой деятельности.

Отраслевые тарифные соглашения, коллективные договоры, решая вопросы оплаты труда, не должны нарушать социальных гарантий, установленных законодательством. При осуществлении регистрации коллективного договора или соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор (соглашение), а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работника, недействительны и не подлежат применению.

### **3. Минимальная заработная плата.**

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) - это законодательно установленный минимум оплаты труда в месяц.

МРОТ применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования (статья 3 Федерального закона от 19.06.2000 N 82-ФЗ).

С 1 января 2020 года МРОТ в РФ - 12130 руб. (статья 1 Федерального закона от 19.06.2000 N 82-ФЗ).

Минимальная заработная плата - наименьшая величина оплаты труда работника, допустимая в определенном субъекте РФ.

В соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса РФ в субъекте РФ региональным соглашением может устанавливаться размер минимальной заработной платы, не распространяющийся на организации, финансируемые из федерального бюджета. Размер минимальной заработной платы в субъекте РФ не может быть ниже МРОТ, установленного федеральным законом. Если размер минимальной заработной платы в субъекте РФ не установлен, то применяется МРОТ.

В состав МРОТ (минимальной заработной платы в субъекте РФ) не включаются районные коэффициенты и процентные надбавки, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 N 38-П).

### **4. Индексация заработной платы.**

**Индексация заработной платы** - система корректировки зарплаты в зависимости от изменения среднего уровня цен (обычно - потребительских) в экономике (темпа инфляции)

**Законодательство об индексации зарплаты.** По сути, оно сводится к одной статье трудового кодекса. В ней говорится, что повышение реального уровня зарплаты обеспечивается путем ее индексации, которая проводится:

1. в бюджетной сфере — в порядке, установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами;

2. в коммерческом секторе — так, как установлено коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

Кроме того, в большинстве действующих федеральных отраслевых соглашений прописана обязанность работодателей проводить индексацию зарплат.

**В чем отличие повышения окладов от индексации зарплаты.**

Как правило, работодатель повышает оклады по своему усмотрению — например, отдельным сотрудникам, а не всему персоналу — и если позволяют финансовые возможности компании.

Индексация — это гарантия по оплате труда. Она должна проводиться независимо от желания работодателя и в отношении всех лиц, которые работают по трудовому договору. Об этом не раз говорил Конституционный суд в своих решениях.

**Задача 20:** Повар 5 разряда (тарифная ставка 42,0 р./ч.) в ресторане «Максим» отработал 180 час. в октябре месяце. Выпуск продукции собственного производства в его смену составил – 240,0 т.р. В ресторане установлена норма производительности труда в час – 800 р.. При увеличении производительности труда на 1%, основная заработная плата увеличивается на 0,7%. Установлен размер премии за выполнение плана в месяц – 80% от основной заработной платы. Начислить заработную плату повару.

Решение: Определяем фактическую производительность труда повара в час:

$$240,0 \text{ т.р.} : 180\text{р.} = 1333,3 \text{ р.}$$

2. Определяем процент перевыполнения нормы (производительности труда) в час:

$$1333,3 \times 100\% : 800 = 166,7\%$$

3. Определяем процент увеличения заработной платы, за счёт перевыполнения нормы:

$$66,7\% \times 0,7 = 46,69\%$$

4. Начисляем заработную плату повару:

- 4.1 по тарифу:  $42,0 \text{ р/ч} \times 180\text{ч.} = 7560 \text{ р.}$

- 4.2 по расценку:  $7560 \text{ р.} \times 46,69\% : 100\% = 3529\text{р.}$

- 4.3 премия:  $7560\text{р.} \times 80\% : 100\% = 6048\text{р.}$

5. Общая заработная плата повара:

$$7560\text{р.} + 3529\text{р.} + 6048\text{р.} = 17137 \text{ р.}$$

**Задача 21:** В ресторане «Заря» производительность труда на одного официанта в час (тариф 3-го разряда – 38,0 р./ч.) составляет – 500 р./ч. За реализацию сверх нормы установлена доплата: по продукции собственного производства (ПСП) – 50 р. за 1000 р. товарооборота; по покупным товарам (ПТ) – 25 р. за 1000 р. товарооборота. Официант отработал 180 часов в месяц. Его товарооборот составил 120 000 р., в т.ч. по ПСП – 54%. Установлена премия 35% за выполнение плана и 0,5% за каждый процент превышения плана в сопоставимых ценах к прошлому году. Темп роста товарооборота в сопоставимых ценах к прошлому году – 105,2%.

Начислить заработную плату официанту.

Решение:

1. Определяем основную заработную плату по тарифу:

$$38,0 \text{ р./ч} \times 180 \text{ ч.} = 6840 \text{ р.}$$

2. Определяем плановую производительность труда в месяц:

$$500 \text{ р./ч.} \times 180 \text{ ч.} = 90\,000 \text{ р.}$$

3. Перевыполнение плана составило:

$$120\,000 \text{ р.} - 90\,000 \text{ р.} = 30\,000 \text{ р.}$$

$$\text{в т.ч. по ПСП } 30\,000 \text{ р.} \times 54\% : 100\% = 16\,200 \text{ р.}$$

$$\text{по ПТ } 30\,000 \text{ р.} - 16\,200 \text{ р.} = 13\,800 \text{ р.}$$

4. Начисляем заработную плату за перевыполнение нормы:

$$4.1 \quad 16\,200 \text{ р.} \times 50 \text{ р.} : 1000 \text{ р.} = 810,0 \text{ р.}$$

$$4.2 \quad 13\,800 \text{ р.} \times 25 \text{ р.} : 1000 \text{ р.} = 345 \text{ р.}$$

5. Рассчитываем сумму премии:

$$6840 \text{ р.} \times 35\% : 100\% = 2\,394 \text{ р.}$$

6. Рассчитаем премию за прирост товарооборота к прошлому году:

$$6840 \text{ р.} \times 5,2\% : 100\% = 355,68 \text{ р.}$$

7. Начисляем общую заработную плату официанту:

$$6840,0 \text{ р.} + 810,0 \text{ р.} + 345,0 \text{ р.} + 2\,394 \text{ р.} + 355,68 \text{ р.} = 10566,8 \text{ р.}$$

**Задача 22:** В ресторане «Восток» приняли решение об увеличении выпуска продукции собственного производства на 28%, а фонд заработной платы увеличить на 20%. Основная заработная плата по тарифам в общем ФЗП составляет – 55%. Установить коэффициент увеличения производительности труда на 1% увеличения заработной платы (выработки).

Решение:

1. Определяем коэффициент роста заработной платы в зависимости от роста производительности труда:  $20,0\% : 28,0\% = 0,7$

2. Определяем сокращение основной заработной платы в ФЗП при увеличении производительности труда на 1%:

$$0,7\% \times 55\% : 100\% = 0,4$$



## Тест 1. Понятие заработной платы.

1. Заработная плата – это:

- а) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы
- б) премии
- в) добавка к социальной пенсии

2. Что является видами норм труда:

- а) норма амортизации
- б) норма обслуживания
- в) норма выработки

3. Что необходимо знать для расчета дневной тарифной ставки:

- а) ставку первого разряда
- б) тарифный коэффициент
- в) оба ответа верны

4. Отличительными чертами индивидуальных и коллективных трудовых процессов являются:

- а) рост заработной платы
- б) рост производительности труда
- в) участие работников в выполнении производственного задания и ответственность за результаты труда

5. Какие элементы включает в себя тарифная система:

- а) отраслевые коэффициенты
- б) тарифные сетки
- в) оба варианта верны

6. Чем характеризуются тарифные сетки:

- а) числом тарифных разрядов
- б) отраслью использования
- в) регионом применения
- г) диапазоном тарифных коэффициентов

7. Система заработной платы, не относящаяся к сдельной форме:

- а) повременно – премиальная
- б) бригадная
- в) оба варианта верны

8. Премирование руководителей и специалистов целесообразно устанавливать за:

- а) прирост реализованной продукции
- б) рентабельность производства
- в) оба варианта верны

9. Что такое сдельная расценка:

- а) показатель, отражающий затраты времени работника
- б) месячная тарифная ставка
- в) оплата труда за единицу продукции

10. Для кого используется система косвенно – сдельной оплаты труда:

- а) административно – управленческого персонала
- б) вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием оборудования
- в) основных производственных рабочих

11. Что может быть выплачено за высокую квалификацию и профессиональное мастерство работникам предприятия:

- а) компенсационные выплаты
- б) репродукционные выплаты
- в) стимулирующие выплаты

12. Что лежит в основе бестарифной системы оплаты труда:

- а) объем выполненных работ/услуг
- б) долевое распределение заработанных коллективом средств
- в) устная договоренность между работодателем и работником

13. Что является основными элементами тарифной системы оплаты труда:

- а) ЕТКС; тарифные сетки, тарифные ставки; тарифные коэффициенты
- б) тарифные сетки; тарифные ставки; должностные инструкции
- в) тарифный фонд заработной платы, должностные инструкции

14. При сдельной системе оплаты труда заработная плата определяется:

- а) тарифной ставкой, отработанным работниками временем
- б) сдельной расценкой и объемом выполненных работ
- в) сдельной расценкой и тарифной ставкой

15. Что является условием применения сдельной оплаты труда:

- а) необходимость стимулировать рабочих в увеличении выработки продукции
- б) невозможность количественного измерения объемов производства продукции
- в) функционирование поточных линий

16. Что является условием применения повременной оплаты труда:

- а) необходимость стимулировать рабочих в увеличении выработки продукции
- б) невозможность точного учета выполняемых работ
- в) наличие ограниченной номенклатуры работ

17. Сдельная заработная плата не зависит от:

- а) объема выполненных работ
- б) сдельной расценки
- в) объема отработанного времени

18. К каким выплатам относятся доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, работу с меньшей численностью, за совмещение нескольких профессий:

- а) компенсационным
- б) прогрессивным
- в) стимулирующим

19. Что такое тарифная ставка:

- а) совокупность тарифных разрядов и тарифных коэффициентов
- б) абсолютный размер оплаты труда рабочих за единицу времени
- в) совокупность тарифных коэффициентов

20. Что относится к методу материального стимулирования инновационной деятельности работников предприятия:

- а) увеличение заработной платы
- б) премирование за внеурочную работу
- в) премирование изобретений

21. Что стимулирует повременная оплата труда:

- а) качество обслуживания покупателей
- б) присутствие на рабочем месте
- в) объем товарооборота

22. Что стимулирует сдельная оплата труда:

- а) объем товарооборота
- б) качество обслуживания покупателей
- в) присутствие на рабочем месте

## Тест 2. «Оплата труда работников предприятия».

1. Сумма материально-денежных ценностей, полученная работником за определенный период времени за выполненную работу в соответствии с качеством и количеством затраченного им труда, называется ...
  1. тарифной ставкой
  2. номинальной заработной платой
  3. реальной заработной платой
  4. сдельной расценкой
2. Сдельная расценка – это...
  1. оплата труда за единицу рабочего времени
  2. месячная тарифная ставка
  3. показатель, отражающий затраты времени работника
  4. оплата труда за единицу продукции
3. Система косвенно-сдельной оплаты труда используется для...
  1. основных производственных рабочих
  2. вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием оборудования
  3. специалистов
  4. административно-управленческого персонала
4. За высокую квалификацию и профессиональное мастерство работникам предприятия могут быть выплачены...
  1. компенсационные выплаты
  2. стимулирующие выплаты
  3. направляющие выплаты
  4. репродукционные выплаты
5. В основе бестарифной системы оплаты труда лежит ...
  1. устная договоренность между работодателем и работником
  2. оплата труда «в конверте»
  3. долевое распределение заработанных коллективом средств
  4. объем выполненных работ/услуг
6. Основными элементами тарифной системы оплаты труда являются ...
  1. тарифные сетки; тарифные ставки; должностные инструкции
  2. ЕТКС; тарифные сетки, тарифные ставки; тарифные коэффициенты
  3. тарифный фонд заработной платы, должностные инструкции
  4. ЕТКС; должностные инструкции; тарифные сетки; коэффициенты доплат
7. Тарифные сетки, устанавливающие дифференциацию в оплате труда с учетом разряда работы и отраслевой принадлежности предприятия, включают в себя ...
  1. тарифно-квалификационный справочник и тарифную систему
  2. тарифные разряды и тарифные коэффициенты

3. тарифно-квалификационный справочник и тарифные разряды
4. тарифные ставки и районные коэффициенты

8. При сдельной системе оплаты труда заработная плата определяется...

1. сдельной расценкой и объемом выполненных работ
2. тарифной ставкой, отработанным работниками временем
3. сдельной расценкой и отработанным работниками временем
4. сдельной расценкой и тарифной ставкой

9. Условием применения сдельной оплаты труда является...

1. невозможность количественного измерения объемов производства продукции
2. необходимость стимулировать рабочих в увеличении выработки продукции
3. строго установленная регламентация производственного процесса
4. функционирование поточных линий

10. Условием применения повременной оплаты труда является ...

1. наличие ограниченной номенклатуры работ
2. необходимость стимулировать рабочих в увеличении выработки продукции
3. невозможность точного учета выполняемых работ
4. наличие количественных показателей работы, непосредственно зависящих от конкретного работника

11. Сдельная заработная плата не зависит от...

1. сдельной расценки
2. объема отработанного времени
3. объема выполненных работ
4. разряда рабочего

12. Объем заработной платы вспомогательных рабочих при косвенно-сдельной системе оплаты труда зависит от объема выпуска продукции в \_\_\_\_ (каком) \_\_\_\_\_ производстве.

1. основном
2. вспомогательном
3. обслуживающем
4. инструментальном

13. Доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, работу с меньшей численностью, за совмещение нескольких профессий, относятся к \_\_\_\_\_ выплатам.

1. прогрессивным
2. стимулирующим
3. компенсационным
4. основным

14. Значение тарифной ставки для промышленного предприятия устанавливается

1. государством
2. рабочим
3. предприятием
4. профсоюзом

15. Тарифная ставка это...

1. совокупность тарифных коэффициентов
2. абсолютный размер оплаты труда рабочих за единицу времени
3. совокупность тарифных разрядов и тарифных коэффициентов
4. должность оклад

16. К методу материального стимулирования инновационной деятельности работников предприятия относится ...

1. премирование за внеурочную работу
2. увеличение заработной платы
3. премирование изобретений
4. премирование за работу без брака

17. Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера называется ...

1. заработная плата
2. минимальная заработная плата
3. прожиточный минимум
4. тарифная оплата труда

18. Повременная оплата труда стимулирует...

1. объем товарооборота
2. присутствие на рабочем месте
3. качество обслуживания покупателей

19. Сдельная оплата труда стимулирует...

1. объем товарооборота
2. присутствие на рабочем месте
3. качество обслуживания покупателей