

Системи на brutната работна заплата

Преподавател: проф. д.ик.н. Желю Владимир



Брутна работна заплата (БРЗ)

- *Дефиниция:* пълният размер на номиналната работна заплата. Определя се чрез две системи на работната заплата: **според времетраенето на работата, според изработеното**

Практиките обаче в това отношение са много по-богати:

- според времетраенето на работата
- според изработеното
- часово заплащане
- процентно заплащане
- според времетраенето и според изработеното
- заплащане според ефективността на работата
- заплащане според заслугите
- заплащане по старшинство
- участие в разпределението на печалбата
- акционерно участие в капитала и др.

БРЗ според времетраенето на работата

- Определя в зависимост от продължителността на работното време, от количеството на отработените часове или дни и определената за съответната работа, функция или длъжност часова или дневна основна заплата
- **БРЗ = Бод (Омрз : Брд) + Дв**

където:

- БРЗ е работната заплата на работника или служителя;
- Омрз - основна месечна заплата;
- Бод - брой на отработените дни през месеца;
- Брд - брой на работните дни през месеца;
- Дв - допълнителни трудови и други възнаграждения на работника или служителя

БРЗ според изработеното

□ Определя се в зависимост от размера на основната заплата за съответната работа, функция или длъжност и от количеството на произведената продукция или от обема на извършената работа

□ $S_p = O_{pз} \cdot НВ$

или

□ $S_p = O_{pз} : НР$

където:

□ S_p е сделна разценка, работна заплата за единица продукция или за определен обем работа;

□ $O_{pз}$ - основна работна заплата;

□ $НВ$ - норма за време (стандартно времетраене за изработването на единица продукция или за извършването на определен обем работа);

□ $НР$ - норма за изработка (стандартно количество продукция, или стандартен обем работа, който трябва да бъде произведен за час, смяна или месец).

Индивидуална БРЗ според изработеното

$$\square \quad Z_p = \sum_{j=1}^n K_j C_{pj}$$

където:

- Z_p е заработка (работна заплата за количеството на произведената продукция или обема на извършената работа);
- K_j - количество на произведената продукция от j -тия вид;
- C_{pj} - работната заплата за единица продукция от j -тия вид.
- Брутната работна заплата на работника в този случай бъде:
$$B_{pz} = Z_p + D_v$$

Екипна БРЗ според изработеното

На първия етап се определя работката на екипа за съответния период. Тя е произведение от количеството на продукцията или обема на работата, които са дело на екипа и работната заплата за единица продукция или за определен обем работа

На втория етап се определя индивидуалната работка на всеки член от екипа.

- Определя се показателят за участие на всеки член на екипа при разпределението на общата работка. Той е произведение от неговата основна заплата и отработените през месеца часове.
- Сумират се показателите за участие на всички членове на екипа в разпределението на общата работка.
- Определя се коефициентът за разпределение на общата работка между членовете на екипа. Това става като се раздели екипната работка на сумата от показателите за участие на всички членове на екипа.
- След всичко това индивидуалната работка на работника или служителя се определя като произведение от неговия личен показател за участие при разпределение на общата работка и коефициента за разпределение на общата работка

Часово заплащане

□ $Zp = Bch \cdot Chrz \cdot Ki$

където:

- Bч е брой на часовете, през които е работил работникът или служителят;
 - Чрз - часова работна заплата за съответната степен;
 - Ки - коефициент, характеризиращ изпълнението на трудовите норми.
- Колкото повече са часовете, през които са работили работниците и служителите и колкото е по-високо изпълнението на трудовите норми, толкова по-голямо е количеството на произведената продукция, толкова по-висока ще бъде и тяхната зарплата, и обратно

Процентно заплащане

- Определя се в процент от сумата на постъпленията от продадените стоки и услуги, който е различен при различните дейности

Съчетаване на процентно заплащане с фиксирана заплата

- $\text{Брз} = \text{Орзм} + \text{Пр} + \text{Дв}$

където:.

- Пр е премия за постигнати резултати.

Смесените системи на работната заплата

- Използват се елементи на заплащането **по време и според изработеното**
- Основна заплата, която се използва за определяне на фактическата заплата при неизпълнение на трудовите норми (напр. 70 или 80%);
- Основна заплата, която се използва за определяне на фактическата заплата при изпълнение на трудовите норми (1,1 или 1,2 и т.н.)

Често изброените системи трябва **да се съчетават** с премии за подобряването на едни или други качествени показатели - спазване на стандартния разход на суровини и материали; подобряване използването на машините, апаратите и съоръженията; спазване на графика за производството, стандартите за качество и др.

Системи на работната заплата според ефективността на работата (многофакторни системи)

Табл.14. Матрица за определяне на стандарта ефективност на работата

Показатели за характеризирание ефективността на работата	Базово равнище на ефективността/ постигната ефективност.	Коефициент, характеризиращ приоритетността на показателите	Редуциран показател за ефективността (к.2 x к.3)
Първи показател	86/89	0.4	34.4/35.6
Втори показател	93/94	0.2	18.6/18.8
Трети показател	100/102	0.3	30.0/30.6
Четвърти показател	100/106	0.1	10.0/10.6
Общо базово равнище на ефективността			93.0/95.6

На основата на общото базово равнище на ефективността се разработва скала за определяне на премията в процент към основната заплата в зависимост от фактическата ефективност

Определяне процента на премията в зависимост от фактичестката ефективност

Табл.15. Скала за определяне процента на премията в зависимост от фактичестката ефективност

Достигнато равнище на ефективността	Процент на премията от основната заплата
93	5
94	8
95	11
96	15
97	19
98	23
99	28
100	33
101	38
102	45

Тогава: $Брз = Орзм (Зр) + Пр(15\% \text{ от } Орзм) + Дв$

Оценяване според заслугите

1. Подбират се **показателите**, по които ще се оценяват заслугите на работниците и служителите
2. Определя се **значимостта** на всеки от показателите
3. Определя се **общият брой на точките** в системата за "оценяване според заслугите"
4. Определя се **броят на точките за всеки от възприетите показатели**
5. Определят се **степените за оценяване** на заслугите (5-бална система)
6. Разработва се **матрица за оценяване на отделните показатели** (5-бална система)
7. Разработват се **методическите указания** за условията, при които оценяваните показатели ще се отнасят към всяка от петте степени на матрицата и за присъждането на определен брой точки
8. Разработва се **матрица за общото оценяване** на заслугите
9. Разработва се **матрица за увеличаване размера на основната заплата** на отделните работници и служители в зависимост от оценката на техните заслуги

Системата за "оценяване според заслугите" изисква наличието на ефикасна и регулярно функционираща система за оценяване на работниците и служителите.

Заплащането по старшинство

Система, при която заплатата в момента на назначаването, отразяваща **образователния ценз, възрастта, стажа** и други, продължава да нараства автоматически с определен процент за всяка година стаж в компанията (типична за Япония)

- ❑ Месечната заплата нараства в зависимост от трудовия стаж в организацията и класификационната степен.
- ❑ Месечната заплата във всяка класификационна степен нараства ежегодно в определена и специфична за всяка група зависимост.
- ❑ Служителят може да премине в по-висока класификационна степен, независимо от своето образователно равнище. Условие за това обаче е да има определен трудов стаж в организацията и да положи успешно изискваните за това изпити пред специална за целта изпитна комисия.
- ❑ Ако служителът не успее да премине **изпитната бариера**, остава в своята класификационна степен, в която заплатата му продължава да нараства ежегодно в зависимост от продължителността на трудовия стаж в организацията.
- ❑ **Продължителният трудов стаж** е източник на професионални знания, умения и навици. Освен това по-възрастните работници и служители имат повече разходи за издръжката на своите семейства. А младите могат да видят как би изглеждала тяхната заплата, когато работят за нея дълго време
- ❑ **Опоненти на заплащането по старшинство**

Доходи и надбавки в зависимост от възрастта и образованието в Япония

Табл.18. Структура на доходите за труд на заетите мъже в Япония през 1991 г. в зависимост от възрастта и образователното им равнище (хил.)

Възраст	Прогимназиално		Гимназиално		Университетско	
	Средна месечна заплата	Годишни специални надбавки	Средна месечна заплата	Годишни специални надбавки	Средна месечна заплата	Годишни специални надбавки
26	216.8	730.7	217.8	941.0	225.0	1080.3
30	269.1	806.4	255.5	1161.9	276.2	1391.6
40	306.3	1321.1	355.7	1905.1	435.5	2459.1
50	375.1	1729.1	493.4	2661.9	599.4	3737.7
55	402.3	1994.2	509.4	2938.6	641.8	4010.8
60	309.1	1016.2	352.9	2130.1	616.7	2547.6

Участие в разпределението на печалбата и капитала на компанията

- Това е система за премиране на работниците и служителите в зависимост от финансовите резултати от дейността на организацията. Нейната същност се свежда до получаването на определени суми веднъж или два пъти в годината, които са част от печалбата
- За пръв път тази система на работната заплата под формата на участие в успеха на предприятието е приложена във Франция през 1959 г., а от 1967 г. със закон тя става задължителна за всички предприятия с персонал над 100 души. Във Великобритания въпросът за участието на работниците и служителите в разпределението на печалбата е уреден законодателно през 1987 г.
- Участието на работниците и служителите в разпределението на печалбата обаче в Япония е тотално (в 97% от организациите с над 30 служители)
- Тази законодателна инициатива е довела до рязко увеличаване на програмите за текущо и отсрочено участие в разпределението на печалбата (средно са получавани годишни премии в размер на 7.5% от годишната заплата, като някъде делът достига до 18-20%)

Проблеми пред участието в разпределението на печалбата

- Нерядко служителите отдават предпочитание на **твърдата заплата** и не приемат принципа на гъвкавост на заплата
- Неизбежно се пораждат **съществени различия** в заплата на заетите в печелившите и не толкова печеливши организации на един и същ отрасъл, в различни отрасли и подотрасли
- Увеличава се онази част от заплата, която **не е обект на колективните преговори** между работодателя и синдикатите

Акционерно участие на работниците и служителите в капитала на компанията

- Служителите получават безплатни акции или възможност за закупуване на акции по преференциален режим
- Да се подпомогнат интеграционните процеси в компанията, да се мотивира идентификацията на персонала с финансовите резултати от нейната дейност
- Акционерното участие на работниците и служителите в капитала на компанията се прилага в **много страни**
- По програмата за личната акционерна собственост в Англия, всеки може ежегодно да влага до 3000 лири стерлинги от своите лични спестявания в акции, но със задължението да реинвестира дивидентите, освободени от данъци за срок от 1 до 3 години
- *Проблеми*: в ситуация на кризи или по други причини е възможно стойността на акциите да спадне, което означава загуба на вложените средства