**ТЕМА 1.4. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

1. Мотивация труда и ее роль в условиях рыночной экономики
2. Сущность и принципы организации оплаты труда на предприятии
3. Сущность и структура тарифной системы
4. Виды оплаты труда.
5. Формы и системы оплаты труда. Расчет заработной платы отдельным категориям работников.
6. Фонд оплаты труда. Структура фонда оплаты по категориям фонда и категориям

персонала

1. **Мотивация труда и ее роль в условиях рыночной экономики**

 В организации оплаты труда принимают участие, как государство, так и стороны трудовых отношений. Государство устанавливает в сфере оплаты труда законы и иные нормативные правовые акты, а также осуществляет контроль за их соблюдением. Работодатели и работники устанавливают конкретные механизмы регулирования заработной платы в локальных нормативных актах организаций путем заключения коллективных договоров и соглашений, а также индивидуальных трудовых договоров.

**Заработная плата — вознаграждение за труд, выраженное в денежной или иных предусмотренных Трудовым кодексом и дру­гими федеральными законами формах.**

Размер заработной платы конкретных работников зависит от их квалификации, количества и качества труда, а также условий, в которых выполняется работа. В нее также включаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Законодатель предусмотрел установление минимальной зара­ботной платы (минимального размера оплаты труда) — социально­го стандарта, который периодически пересматривается путем принятия соответствующего федерального закона.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включают­ся:

* величина минимального размера оплаты труда в РФ;
* величина минимального размера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы в РФ;
* 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, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглаше­ниями;
* сроки и очередность выплаты заработной платы.

С переходом к рыночной экономике государство отказалось от прямого централизованного регулирования оплаты труда большин­ства работников. Работодатели самостоятельно определяют размер оплаты труда (ставок, окладов), устанавливают компенсационные и стимулирующие выплаты.

Государственное регулирование оплаты труда сохранилось только в организациях, финансируемых из бюджетов различных уровней. Таким образом, организация заработной платы и выбор системы оплаты труда на предприятии является творческим и от­ветственным процессом.

Решающим причинным фактором результативности деятель­ности людей является мотивация.

*С точки зрения управления мотивация* рассматривается как процесс формирования у работников мотивов к деятельности для достижения личных целей или целей хозяйствующего субъекта.

Управление социальной системой и человеком, в отличие от управления техническими системами, содержит в себе как необхо­димый элемент согласование целей объекта и субъекта управления. Результатом его будет трудовое поведение объекта управления и в конечном итоге определенный результат трудовой деятельности.

Для управления трудом на основе мотивации необходимы та­кие предпосылки, как равное выявление склонностей и интересов работника с учетом его персональных и. профессиональных спо­собностей.

В основе зарплаты лежит цена труда как фактора производ­ства, который сводится к его предельной производительности. Со­гласно теории предельной производительности труда работник дол­жен произвести продукт, возмещающий его зарплату, следовательно, *зарплата ставится в прямую зависимость от эффективности труда работника.*

*Для работника зарплата* является главной и основной статьей его личного дохода, средством благосостояния его самого и членов его семьи. Стимулирующая роль зарплаты заключается в улучшении результатов труда для увеличения размера получаемого вознаграждения.

 *Для работодателя зарплата* работника представляет собой издержки производства, и он стремится их минимизировать, особенно на единицу продукции. Зарплата выполняет мотивационную и воспроизводственную функцию, так как она является формой платы за труд и важным стимулом для работников.

Механизм организации зарплаты отражает процесс превращения цены рабочей силы в зарплату. Через организацию зарплаты достигается компромисс между интересами работника и работодателя, который должен способствовать развитию отношений социального партнерства между двумя силами рыночной экономики.

Политику предприятия в области оплаты труда определяют факторы:

* финансовое положение, определяемое результатами его хо­зяйственной деятельности;
* уровень безработицы в регионе среди работников соответ­ствующих специальностей;
* уровень государственного регулирования в области зарпла­ты;
* уровень зарплаты, выплачиваемой конкурентами;
* влияние профсоюзов и объединений работодателей.

 Организация зарплаты включает:

* установление обоснованных норм труда;
* разработку тарифной системы;
* определение форм и систем оплаты труда;
* формирование фонда зарплаты.

Система оплаты труда должна быть гибкой, стимулировать повышение производительности труда, обладать достаточным мотивационным эффектом. Рост оплаты труда не должен опережать темпов роста производительности, эффективности. Гибкость сис­темы оплаты труда заключается в том, что определенная часть за­работка ставится в зависимость от общей эффективности работы предприятия.

В современных условиях для стимулирования повышения эф­фективности и производительности необходимо менять не только систему оплаты труда, но и сам подход к ее формированию, нужны иные психологические установки, мышление и шкала оценок. Из­менение подходов к оплате труда проявляется в том, что оплачива­ются не затраты, а результаты труда — признание продукта труда в качестве товара. Средства от реализации товаров становятся выс­шим критерием для оценки количества и качества труда товаропро­изводителей и основным источником их личных доходов.

Каждый предприниматель (менеджер) из всего многообразия существующих форм оплаты труда выбирает тот вариант, который в наибольшей степени соответствует конкретным условиям произ­водства (технологическому процессу, уровню специализации, ха­рактеру выпускаемой продукции, наличию производственных ре­сурсов).

1. **Сущность и принципы оплаты труда на предприятии**

Каждое предприятие, привлекая в производственный процесс такой ресурс как рабочая сила, несет соответствующие затраты. Затраты предприятий на рабочую силу — это сумма вознаграждений в денежной и натуральной формах за выполненную работу и отработанное время, дополнительные расходы организаций, связанные с обеспечением работников жильем, оздоровительными мероприятиями, профессиональным обучением
культурно-бытовым обслуживанием, отчисления во внебюджетные фонды, страховые взносы на добровольное пенсионное, медицинское и другие виды страхования, командировочные расходы, а также налоги, связанные с привлечением наемной pa6oчей силы.

Основными затратами являются затраты предприятия на заработную плату.

Заработная плата представляет собой форму вознаграждения за труд. В основу организации оплаты труда на предприятиях положены следующие принципы (с теми или иными модификациями они действуют во всех странах с рыночной экономикой):

* оплата труда в зависимости от количества и качества труда;
* материальная заинтересованность работников в высоких конечных результатах труда;
* опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом заработной платы;
* определение размеров заработной платы для различных категорий и групп работающих в зависимости от квалификации работника, региональной и отраслевой принадлежности предприятия, условий работы и др.;
* гарантированность оплаты труда.
* дифференциация оплаты труда в зависимости от спроса и предложения
* государственное регулирование заработной платы (установление уровня минимальной заработной платы, индексация заработной платы в соответствии с темпами ин­фляции в стране);
* простота и ясность построения системы оплаты труда на предприятии.

**Основы организации оплаты труда на пред­приятиях и в организациях в соответствии с Трудовым кодексом РФ**

Вступивший в силу с 1 февраля 2002г. Трудовой кодекс РФ не внес принципиальных изменений в порядок организации системы оплаты труда в отдельно взятой организации, изменив только прин­ципы исчисления средней заработной платы, основы оплаты труда за время простоя, а также установив ответственность работодателя за несвоевременную выплату заработной платы.

Новым Кодексом РФ даны раздельные понятия таких терми­нов, как «оплата труда» и «заработная плата».

Под *оплатой труда* понимается система отношений, связан­ных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

В свою очередь *заработная плата* — это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, коли­чества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Таким образом, понятие «оплата труда» значительно шире, чем «заработная плата», и отличается от последнего тем, что предусмат­ривает не только систему расчета (определения) заработной платы, но и используемые режимы рабочего времени, правила использо­вания и документального оформления рабочего времени, использу­емые нормы труда, сроки выплаты заработной платы и т.п.

Непосредственно системы оплаты труда, общие уровни зара­ботной платы и отдельных выплат устанавливаются следующими нормативными документами:

в отношении работников организаций, финансируемых из бюджета, — соответствующими законами и иными норма­тивными правовыми актами;

в отношении работников организаций со смешанным фи­нансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) — законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными догово­рами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;

в отношении работников других организаций — коллектив­ными договорами, соглашениями, локальными норматив­ными актами организаций, трудовыми договорами.

*Государство как участник трудовых отношений устанавлива­ет и гарантирует:*

* величину минимального размера оплаты труда в Российс­кой Федерации;
* величину 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 (только до 20 процентов от фактически причитающихся к получению сумм заработной платы);
* 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.

Все остальные условия оплаты труда принимаются по согла­сованию сторон трудовых отношений, но с соблюдением требова­ний законодательных актов.

Как и ранее, за основу исчисления заработной платы прини­мается размер минимальной заработной платы, устанавливаемый федеральным законом.

Ниже этого уровня не может оплачиваться труд работников, отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности). Соответственно, если отчет­ный месяц отработан не полностью, то и минимально допустимый уровень заработной платы должен рассчитываться пропорциональ­но количеству отработанного рабочего времени (выполненных норм труда).

При определении уровня минимальной заработной платы, ко­торая может быть начислена в пользу работника, по-прежнему не должны учитываться доплаты и надбавки, премии и другие поощ­рительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, откло­няющихся от нормальных, за работу в особых климатических усло­виях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты.

В связи с привязкой минимальной заработной платы к прожи­точному минимуму ТК РФ установил механизм проведения индек­сации заработной платы работающих лиц.

Впервые ТК РФ допускает возможность использования нату­ральной оплаты труда (ранее такая форма заработной платы приме­нялась только на основании принятых сторонами условий коллек­тивных и трудовых договоров).

1. **Сущность и структура тарифной системы**

Нормирование труда служит основой разработки норм выпол­нения различных операций, позволяет установить каждому работни­ку нормируемый (необходимый для выполнения) объем трудозат­рат. Целью тарификации является установление расценок (тарифов) на соответствующие виды работ и операции, что позволяет организо­вать работу по определению размеров оплаты труда работников.

Тарифная система является связующим звеном между норми­рованием труда и зарплатой.

 ***Тарифная система представляет со­бой* совокупность нормативов, при помощи которых осуществляет­ся дифференциация и регулирование зарплаты в зависимости от сложности, условий труда, народнохозяйственной значимости и особенностей труда.**

Тарифная система включает в себя:

* тарифную сетку;
* тарифную ставку;
* тарифные коэффициенты;
* тарифно-квалификационные справочники;
* надбавки, доплаты к тарифным ставкам и окладам;
* районные коэффициенты.

**Тарифная сетка** представляет собой совокупность тарифных разрядов и соответствующих им коэффициентов или соотношение тарифных ставок по разрядам. Она служит для установления соот­ношения в оплате труда в зависимости от уровня квалификации

**Тарифная ставка** определяет размер оплаты труда в единицу рабочего времени (час, день, месяц) и зависит от формы оплаты труда, условий, значимости и сложности труда. Ее размер возрастает по мере повышения сложности выполняемой работы. Тарифная ставка выражается в денежной форме. Месячная тарифная ставка называется окладом. Размер тарифной ставки (оклада) первого разряда устанавливается Правительством РФ. Ставки (оклады) работников остальных разря­дов тарифной сетки устанавливаются путем умножения тарифной ставки (ок­лада) первого разряда на соответствующий тарифный коэффици­ент.

***Тарифный коэффициент*** *показывает,* во сколько раз та­рифная ставка данного разряда выше тарифной ставки первого раз­ряда. Тарифный коэффициент 1-го разряда равен 1. Начиная со 2-го разряда, он возрастает и достигает своей максимальной величины для последнего — самого высокого разряда.

***Тарифный разряд*** *определяет* уровень квалификации работни­ка и в зависимости от этого размер оплаты труда.

Разряд работы и разряд работника определяются через **тариф­но-квалификационный справочник (ТКС)**. ***ТКС*** *представляет* со­бой перечень профессий, специальностей рабочих по видам работ, а также квалификаций, необходимых для выполнения этих работ. ТКС бывают единые (для одинаковых профессий) и отраслевые. ТКС служит для тарификации работ и тарификации рабочих и присвое­ния им разрядов. Он состоит из трех разделов. В первом разделе дается характеристика работ, которые должен выполнять рабочий данной квалификации.

Во втором разделе отражены сведения о том, что должен знать рабочий соответствующей профессии и квалификации о своем обо­рудовании и используемых материалах.

Третий раздел содержит примеры работ, типичные для каждо­го разряда. По этим примерам устанавливаются задания рабочим при присвоении им соответствующей квалификации. В ТКС указы­вается, что должен знать теоретически и уметь выполнять практи­чески рабочий каждой профессии и разряда.

Предприятие (фирма) может самостоятельно проводить рабо­ту по тарификации рабочих и служащих, однако обычно для этих целей используется Единый тарифно-квалификационный справоч­ник (ЕТКС). Решение вопроса об оплате труда рабочих на основе системы окладов отнесено к компетенции организации, которая са­мостоятельно утверждает перечень профессий, чей труд подлежит оплате на основе окладов с указанием их размеров. Такие перечни могут быть оформлены и в виде приложений к коллективному до­говору. При утверждении этих перечней может быть использован Общероссийский классификатор профессий рабочих.

В условиях плановой централизованной экономики тарифная система оплаты труда является одним из основных элементов орга­низации зарплаты. В условиях экономической самостоятельности и обособленности хозяйствующих субъектов, когда предприятия самостоятельно строят свою политику в области оплаты труда, она преобразуется в систему нормативов, носящих сугубо рекоменда­тельный характер. В этом качестве нормативы могут найти приме­нение на предприятиях любых организационно-правовых форм.

1. **Виды оплаты труда**

Различают следующие виды оплаты труда: основную и дополнительную

**Основная** заработная плата выплачивается работнику за выполнение своих функциональных обязанностей: за количество произведенной проекции, объем выполненной работы или отработанное время.

Ее основные принципы: регулярность, гарантированность.

В бюджетных организациях (Постановление Правительства РФ от 5 августа 2008г. № 583) – размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

**Дополнительная** оплата означает поощрение за качественно выполненную работу

 а***) выплаты компенсационного характера*** – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению

б) ***выплаты стимулирующего характера*** – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работникам учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения на результаты труда

1. **Формы и системы оплаты труда**

Хотя ТК РФ напрямую этого не предусматривает, но по-прежнему вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окла­дов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала, организа­ции вправе определять самостоятельно.

Конкретный выбор закрепляется в коллективном или трудо­вом договоре или иных локальных актах организации.

Системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повы­шение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, должны устанавливаться работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации или иного представи­тельного органа работников, определяемого в порядке, установ­ленном ст.29—32 ТК РФ.

В рамках оплаты труда организации вправе использовать как тарифную, так и бестарифную системы, сочетая их с применением различных систем премирования, стимулирования и материально­го поощрения.

Общий порядок премирования работников (случаи, общий раз­мер) может устанавливаться коллективным договором, а непосред­ственно вопросы премирования регулируются положением о пре­мировании.

В современных условиях можно выделить три формы оплаты труда: сдельную, повременную и смешанную. Каждая из форм вклю­чает в себя несколько систем, которые выбираются в соответствии с конкретными условиями производства.

*Сдельную зарплату* целесообразно применять на тех участках и видах работ, где возможно нормирование и учет индивидуально­го или коллективного вклада и конечного результата производства, где увеличение объема зависит от уровня квалификации работника. Она позволяет стимулировать увеличение выпуска изделий (услуг, работ). При сдельной форме оплаты труда труд работника оплачи­вается по сдельным расценкам в соответствии с количеством про­изведенных изделий или операций. Сдельная оплата бывает инди­видуальной и коллективной. *Индивидуальная оплата* применяется на тех работах, где труд работника подлежит точному учету, при этом учитывается количество изготовленной работником годной про­дукции. *Коллективная форма* оплаты характеризуется тем, что труд работника оплачивается в зависимости от результатов работы всего коллектива (бригады, участка), через коэффициент трудового учас­тия каждого.

Сдельная зарплата подразделяется на ряд систем: прямая сдель­ная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдель­ная, аккордная.

*Прямая сдельная зарплата (Зсд)* определяется исходя из ко­личества произведенной продукции за расчетный период времени и сдельной расценки за единицу продукции.

**Зсд = П х Рсд,** где

П — количество продукции произведенной работником,

 Рсд — сдельная расценка.

Индивидуальная сдельная расценка за единицу продукции определяется путем деление часовой тарифной ставки на норму выработки (Нвыр).

**Рсд = ТСч**

 **Нвыр**

*Сдельно-премиальная зарплата* применяется для повышения заинтересованности рабочих в улучшении качества, роста производительности труда, экономии материальных ресурсов, снижения себестоимости. Премии выплачиваются за конкретные количественные и качественные показатели работы. Премия устанавливается в проценте к прямой зарплате. Размер премии, условия премирования определяются положением о премировании.

*Сдельно-прогрессивная зарплата* применяется в том случае, когда необходимо выполнить качественно в короткий срок установленный объем работы, либо увеличить объем выпуска, не снижая качества. Эта система обычно применяется на работах, связанных с
освоением новой техники, продукции. Она предусматривает вып­лату по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм , а при выработке сверх норм — по повышенным расценкам

*Косвенно-сдельная зарплата* применяется в отношении тех ра­ботников, которые обслуживают технологические процессы. Они заняты на обслуживающих и вспомогательных работах (наладчики, ремонтники, водители транспортных средств — внутри фирмы). Размер их заработной платы зависит от результатов деятельности обслуживающих основных рабочих-сдельщиков.

Косвенно-сдельная зарплата применяется при оплате труда тех групп вспомогательных рабочих, которые оказывают существенное влияние на выработку основных рабочих.

*Аккордная сдельная зарплата* предусматривает оплату не каж­дой операции в отдельности, а всего объема (комплекса) работ (ава­рийные случаи, освоение новой продукции). Стоимость всей рабо­ты определяется исходя из действующих норм и расценки на от­дельные элементы работы путем их суммирования. Аккордная оп­лата вводится для отдельных групп рабочих в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении производительно­сти труда и сокращения сроков выполнения работы. Премирование вводится за сокращение сроков выполнения задания при качествен­ном выполнении работ. Расчет осуществляется после выполнения всех работ. Если выполнение аккордного задания требует длитель­ного времени (судостроение, электростанции), то выплачивается аванс за текущий месяц с учетом выполненного объема работ.

Наряду со сдельной формой оплаты труда применяется и по­временная.

 *Повременная оплата труда,* на первый взгляд, исклю­чает стимулирование более высокой производительности труда, так как время, проведенное на рабочем месте, ничего не говорит о дос­тигнутых результатах, однако эта форма заработной платы тесно связана с результатами труда, поскольку в ее основу заложены формально определенные или фактически ожидаемые результаты работы за единицу времени. При повременной оплате труда величина заработка работника зависит от фактически отработанного им времени и его тарифной ставки (оклада) .

Повременная оплата труда подразделяется на простую повре­менную, повременно-премиальную и повременную с нормирован­ным заданием.

*При простой повременной оплате труда (Зпов)* заработная плата рассчитывается путем умножения часовой (дневной) тарифной ставки рабочего определенного разряда (ТСч или ТСдн) на количество фактически отработанного времени за расчетный период в часах (днях).

*При повременно-премиальной системе (Зпов-прем)* устанавли­вается размер премии в процентах к тарифной ставке за перевыпол­нение установленных показателей и условий премирования (бездефектное изготовление продукции, экономия материалов, инструменты и т.д.).

В настоящее время применяется повременная *оплата труда с нормированным заданием,* или сдельно-повременная оплата труда. Рабочему или коллективу устанавливается состав и объем работ, которые должны быть выполнены за определенный период време­ни на повременно оплачиваемых работах с соблюдением требова­ний к качеству продукции (работ). Это нормированное задание в зависимости от специфики производства и характера работ устанав­ливается на смену, день, месяц. Понятие расценки за деталь отсут­ствует. Повременная оплата труда с нормированным заданием ис­пользуется на работах, связанных с обслуживанием производства (наладка и ремонт оборудования).

Выбор форм оплаты труда зависит от ряда факторов: харак­тера оборудования, особенностей технологического процесса, тре­бований к качеству, наличию и использованию ресурсов. В связи с трудностями нормирования и количественного измерения труда для оплаты труда вспомогательных рабочих, рабочих служб тех­нического контроля используется повременная зарплата. НТП спо­собствует замене сдельной оплаты на повременную. Для того что­бы сохранить высокий уровень результативности производства, не­обходимо поддерживать высокий уровень нормирования труда и организационного обеспечения производства (сырьем, транспор­том, ремонтом и т.п.) со стороны технических служб предприя­тия.

Смешанная форма оплаты труда выступает в форме бестариф­ной, рейтинговой и контрактной.

По видам различают номинальную и реальную заработную плату.

*Номинальная заработная плата* — сумма денег, которую ра­ботник получает за отработанное время или количество выпущен­ной продукции.

*Реальная заработная плата* — количество предметов потреб­ления и услуг, которое работник может приобрести на свою номи­нальную зарплату. Она зависит от величины номинальной зарпла­ты, цен на предметы первой необходимости и уровня налогов.

В **развитых странах** большое место в системе **стимулирования труда** занимают всевозможные косвенные выплаты и льготы, кото­рые непосредственно не фиксируются в платежной ведомости, но в значительной степени влияют на уровень доходов. Они делятся на три основные группы:

различные формы финансового участия — в прибылях, в приобре­тении акций, в форме отложенных выплат. Все эти выплаты предос­тавляются обычно в конце года либо по истечении более длитель­ного периода (например, 5 лет). Они частично или полностью осво­бождены от налогообложения, а также от начислений в фонды социального обеспечения;

выплаты и льготы, непосредственно предоставляемые работникам, как на индивидуальной, так и на коллективной основе. К ним отно­сятся: оплата представительских расходов, подъемные средства, пре­доставление служебной квартиры, автомобиля, личного телефона, оплата профсоюзных взносов, плата за обучение детей и др.;

материальные стимулы, носящие долгосрочный характер, — фи­нансирование накоплений на персональных счетах, надбавки к пенсии, страхование жизни, компенсация за временную и посто­янную потерю трудоспособности, страхование автомобиля и т.п.

**Бестарифная система оплаты труда**

Оплата труда по тарифам и окладам не позволяет избавиться от уравниловки, преодолеть противоречие между интересами от­дельного работника и всего коллектива.

В качестве возможного варианта совершенствования организа­ции и стимулирования труда выступает бестарифная система опла­ты труда. Она синтезирует в себе основные преимущества повре­менной и сдельной оплаты труда и обеспечивает гибкую увязку раз­меров заработной платы с результатами деятельности предприятия и отдельных работников.

Использование данной системы связано с тем, что в условиях перехода к рынку появляется необходимость в пересмотре порядка формирования фонда оплаты труда. Он должен зависеть прежде всего от объема реализованной продукции (работ, услуг), который может меняться, а следовательно, будет меняться величина фонда оплаты труда.

При бестарифной системе оплаты труда заработок работника напрямую зависит от конечных результатов деятельности как струк­турного подразделения, так и хозяйствующего субъекта в целом.

По данной системе зарплата всех работников от руководителя до рабочего представляет собой долю работника в фонде оплаты труда (ФОТ) в зависимости от различных критериев.

При этом производится ранжирование подразделений и каж­дого работника исходя из его квалификаций и эффективности рабо­ты. Величина зарплаты каждого работника зависит:

от квалификационного уровня работника (КУ);

от коэффициента трудового участия (КТУ);

от фактически отработанного времени (Qч).

Каждому работнику присваивается свой квалификационный уровень. Он определяется как частное от деления фактической зар­платы работника за прошедший период на сложившийся на пред­приятии минимальный размер зарплаты за тот же период.

В зависимости от квалификационного уровня все работника распределяются по квалификационным группам, количество кото­рых может быть различно.

В основу оценки квалификационного уровня могут быть поло­жены следующие критерии: образование, профессиональная квали­фикация, деловитость и т.д. Система квалификационных уровней создает большие возможности для материального стимулирования более квалифицированного труда, чем система тарифных разрядов, которая сдерживает рост разряда, а следовательно, и зарплаты. Ква­лификационный уровень может повторяться в течение всей трудо­вой деятельности.

Расчет зарплаты при бестарифной системе оплаты труда опре­деляется в следующей последовательности:

1. Определяется количество баллов, заработанных каждым ра­ботником.

КУ — квалификационный уровень,

КТУ — коэффициент трудового участия,

Qч — количество отработанных человеко-часов.

2. Общая сумма баллов, заработанных всеми работниками под­разделения.

3. Доля фонда оплаты труда, приходящаяся на оплату одного балла (руб.).

4. Определяется зарплата каждого работника.

Такая система меняет пропорции распределения ФОТ при одном и том же квалификационном уровне. Заработок одних может увеличиваться, а других — уменьшаться.

Оценочным показателем работы хозяйствующего субъекта яв­ляется объем реализованной продукции (работ и услуг). Эффектив­ность работы проявляется через объем реализации. Чем выше объем реализации, тем выше должна быть заработная плата. Это особен­но эффективно для управленческого персонала и вспомогательных рабочих, так как эти две категории работающих не так тесно связа­ны с объемом выпуска продукции. Оплата труда данных категорий может осуществляться через коэффициенты или процент.

Для руководителя устанавливается коэффициент 1,5 от объ­ема продукции. Заместитель руководителя 0,9 от начисленной оп­латы директора, и т.д.

В данном случае для административно-управленческого пер­сонала твердые оклады не устанавливаются, оплата ежемесячно из­меняется в зависимости от объема реализованной продукции.

Разновидностью бестарифной системы оплаты труда можно считать *рейтинговую систему оплаты труда.* Она учитывает вклад работников в результаты деятельности предприятия и основана на долевом распределении фонда оплаты труда.

Рейтинговая система предусматривает учет следующих компо­нентов образовательного уровня: опыт работы, умение работника ис­пользовать в конкретной деятельности свои знания и опыт. Трудо­вой рейтинг определяется произведением трех коэффициентов:

Ко — коэффициент образовательного уровня, который возрастает пропорционально росту знаний работника от 0,8 до 2,0;

Кс — коэффициент, характеризующий опыт работы, значение ко­торого составляет от 2 до 4,5, так чтобы снизить текучесть кадров в первые годы работы и обеспечить ежегодный ста­бильный прирост зарплаты на определенный процент;

Кз — коэффициент, характеризующий место работника в структуре предприятия и соответствующий его разряду. Для того чтобы увязать зарплату с результатами труда, определяется цена рейтинга. Цена рейтинга определяется путем деле­ния фонда оплаты труда на сумму рейтингов всех работников. На основе «цены единицы коэффициента» формируется базовая зар­плата. Если сравнивать с тарифной сеткой — это минимальная зар­плата, установленная на предприятии на данный период.

Для улучшения динамики производственного процесса к зара­ботной плате каждого работника, полученной как произведение ба­зовой зарплаты (Бзп) на трудовой рейтинг, вводят три переменных коэффициента:

Кп — плановый коэффициент, который пропорционален про­центу выполнения планового задания для рабочих и отработанному времени для служащих;

Ккт — коэффициент качества труда, который формируется на основе действующих стандартов предприятия;

Кстр — страховой коэффициент, вводимый для создания стра­хового резерва, необходимого для оплаты труда вновь поступаю­щих, а также для стимулирования повышения образования.

Тогда зарплата работника будет определяться так:

Трудовой рейтинг учитывает потенциальные способности ра­ботника, а остальные показатели корректируют его в зависимости от вклада работника в результаты работы предприятия. Система трудового рейтинга учитывает личные характеристики работника.

Другой разновидностью бестарифной системы оплаты труда является *контрактная система.* Между работодателем и работни­ком заключается договор (контракт) на определенный срок, в кото­ром оговариваются условия труда, обязанности сторон, режим ра­боты, срок действия контракта и уровень оплаты труда (в случае расторжения договора — последствия досрочного расторжения).

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

Эта система сходна с аккордной оплатой труда, но отличается тем, что при аккордной системе используются такие элементы та­рифной системы, как ставки и расценки. При бестарифной системе оплаты труда для конкретного распределения сумм оплаты труда используется коэффициент трудового участия. Он может быть как простым, учитывающим вклад работника в достижение конечных результатов, так и суммарным, учитывающим отдельно квалифи­кацию работника и отдельно, по решению трудового коллектива, коэффициент трудового участия.

Бестарифная система оплаты труда обычно находит свое при­менение на небольших предприятиях и в компаниях, так как на боль­ших затруднительно учитывать результаты труда по отдельным структурным подразделениям и работникам.

Выбор самой системы и порядка распределения выделенных средств на оплату труда (установление коэффициентов, порядок вынесения и утверждения решения и т.д.) должен быть закреплен в разрабатываемом Положении по оплате труда. В настоящее время при налогообложении уделяется значительное внимание коллектив­ному договору, поэтому выбранную предприятием систему оплаты труда рекомендуется утверждать коллективным договором.

*Система плавающих окладов.* При использовании данной си­стемы оплаты труда в зависимости от результатов труда работни­ков (роста йл« снижения производительности труда) происходит периодическая корректировка должностного оклада (тарифной став­ки) при условии выполнения задания по выпуску продукции (зада­ния по труду).

Система применима при оплате труда рабочих-сдельщиков и работников обслуживающего персонала (наладчиков и других кате­горий рабочих и служащих).

Использование системы позволяет варьировать оплату труда в соответствии с конкретными результатами работы работника без обязательств его предупреждения об изменении существенных ус­ловий труда за 2 месяца, как того требует Трудовой кодекс. Выбор системы также должен быть закреплен в принимаемом на пред­приятии нормативном акте по оплате труда.

*Система оплаты труда на комиссионной основе.* При исполь­зовании данной системы оплаты труда размер вознаграждения оп­ределяется в виде фиксированного размера (процента) от дохода, получаемого предприятием от реализации продукции (работ, услуг), произведенной данным работником.

Обычно такая система оплаты труда устанавливается по дого­воренности между работодателем и работником непосредственно при заключении трудового договора или договора гражданско-пра­вового характера.

При этом обязательно должны быть определены: ставки воз­награждения (основная и (или) прогрессивная — в процентах или твердых суммах), границы доходов, от которых подлежит исчисле­нию вознаграждение, порядок и обязанность работодателя по учету доходов, полученных от реализации продукции (работ, услуг), про­изведенной (выполненных, оказанных) работником, порядок озна­комления с результатами учета самого работника, вопросы предос­тавления гарантированных размеров оплаты труда, других гаран­тий и компенсаций.

При использовании системы оплаты труда на комиссионной основе вознаграждение может исчисляться от дохода, полученного предприятием от:

реализации продукции, произведенной работником;

стоимости реализованной продукции, принадлежащей пред­приятию, самим работникам;

оказанных работником услуг по ремонту, техническому и консультационному обслуживанию клиентов и др.

При выборе системы оплаты труда необходимо руководство­ваться ее эффективностью для определенного предприятия. Также обязательным правилом при установлении конкретных размеров и условий выплаты заработной платы является соблюдение принци­па трудового права: нельзя ухудшать положение работника по срав­нению с действующим законодательством. На предприятии долж­ны также соблюдаться другие условия, определенные Трудовым ко­дексом. Основной формой оплаты труда является выплата заработной платы в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

В Трудовом кодексе закреплена возможность выплаты части заработной платы в неденежной форме (натуральная оплата). Уста­новление такой возможности соответствует Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы».

Следует иметь в виду, что выплата части заработной платы в натуре не может быть установлена любым локальным норматив­ным актом, а только коллективным договором или трудовым дого­вором.

В любом случае работнику должна быть выплачена часть зара­ботной платы в денежной форме в размере не менее 80%. Трудовой кодекс устанавливает виды продукции, которая не может быть вып­лачена работнику в виде натуральной формы оплаты труда.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалифи­кации, сложности выполняемой работы, количества и качества зат­раченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

1. **Фонд оплаты труда. Структура фонда оплаты по категориям фонда и категориям персонала**

К средствам, направляемым на потребление, относят выплаты в натуральной и денежной форме работникам данного предприятия. В состав средств, направляемых на потребление, включаются:

* суммы, начисленные на оплату труда всем работникам (фонд оплаты труда);
* доход (дивиденды, %) по акциям, облигациям и вкладам членов трудового коллектива в имущество предприятия, на­численные к выплате работникам;
* суммы предоставленных трудовых и социальных льгот, включая материальную помощь.

*Фонд оплаты труда* представляет собой общую сумму затрат на оплату труда работников и выплат социального характера.

В состав *фонда заработной платы* включаются начисленные предприятием, учреждением, организацией суммы оплаты труда в денежной и натуральной форме за отработанное и неотработанное время, стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные выплаты поощрительного характера, а также выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный харак­тер.

Включению в фонд заработной платы подлежат:

* оплата за отработанное время;
* оплата за неотработанное время (ежегодные, дополнитель­ные, учебные отпуска и т.п.);
* единовременные поощрительные выплаты (премии, вознаг­раждения по итогам работы, материальная помощь и т.п.);
* выплаты на питание, жилье, топливо;
* выплаты социального характера (оплата путевок, стоимос­ти проезда, страховые платежи, надбавки к пенсиям работа­ющих, единовременные пособия уходящим на пенсию и т.д.).

Фонд оплаты труда планируется и определяется отдельно по тем же группам и категориям, по которым определяется числен­ность работающих. Порядок расчета фонда оплаты труда по катего­риям фонда следующий:

1. Определяется прямой (тарифный) фонд заработной платы.
2. Определяются выплаты, доплаты до часового, дневного и ме­сячного фонда и премии в соответствии с системой оплаты труда.
3. Сумма прямого (тарифного) фонда зарплаты, доплат, выплат и премий характеризует основную зарплату (основной фонд оплаты труда).
4. Сумма основной зарплаты и дополнительной зарплаты характеризует общий фонд оплаты труда.

Прямой (тарифный) фонд оплаты труда рассчитывается отдель­но для сдельщиков и повременщиков.

**Вопросы для самопроверки**

1. Что входит в затраты предприятий на рабочую силу?
2. Назовите основные принципы оплаты труда?
3. Какие формы и методы оплаты труда применяются в промышленности?
4. Как государство регулирует оплату труда?
5. Что имеется в виду под косвенными выплатами и льготами?

**ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ**

**ЗАДАНИЕ №1** . Рассчитать дневные тарифные ставки, используя тарифные коэффициенты.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряды оплаты труда | Тарифные коэффициенты | Месячные тарифные ставки, руб. | Дневные тарифные ставки, руб. | Часовые тарифные ставки, руб. |
| при 6-дневной рабочей неделе | при 5-дневной рабочей неделе | при 6-дневной рабочей неделе | при 5-дневной рабочей неделе |
| 1 | 1,00 |  |  |  |  |  |
| 2 | 1,04 |  |  |  |  |  |
| 3 | 1,09 |  |  |  |  |  |
| 4 | 1,142 |  |  |  |  |  |
| 5 | 1,268 |  |  |  |  |  |
| 6 | 1,407 |  |  |  |  |  |

Методические указания:

1. Месячная тарифная ставка определяется путем умножения тарифной ставки первого разряда на соответствующий тарифный коэффициент.(МТС – 3000 руб.)
2. Дневные тарифные ставки рассчитывают путем деления месячной тарифной ставки на количество рабочих дней: при 6-дневной рабочей неделе – на 25,2 , при 5-дневной рабочей неделе – на 21,15.
3. Часовые тарифные ставки рассчитываются путем деления дневной тарифной ставки на продолжительность смены: при 6-дневной рабочей неделе – на 7 часов , при 5-дневной рабочей неделе – на 8 часов.

**ЗАДАНИЕ №2**. Рассчитать расценку за 1 ц молока для оператора машинного доения (женщины) при индивидуальном закреплении коров.

Условия: Норма нагрузки на оператора 30 голов, продуктивность- 3000 кг. За год будет получено 27 телят. Работа относится к 5 разряду. Доплата за продукцию – 25%. Оплата за 1 голову приплода – 60 рублей. Доплата для женщин – 46%.

Методические указания.

1. Определяем фонд оплаты за продукцию

 ТФ = 365 х ТС х 1,25, где

 365 – количество календарных дней в году,

 ТС – дневная тарифная ставка соответствующего разряда, руб.

 1,25 – коэффициент увеличения оплаты труда (в условии задачи – это доплата за продукцию – 25%)

2. Тарифный фонд для женщин увеличивают на 46%, для этого его необходимо умножить на 1,46.

3. Фонд оплаты за продукцию необходимо распределить между двумя видами продукции: молоком и приплодом.

Для этого определяем оплату за телят: умножаем количество полученных телят на оплату одного теленка.

Оплата за молоко – это разница между фондом оплаты за продукцию и оплатой за телят.

4. Определяем валовой надой молока

 Нпр= П х У , где

 П – поголовье ;

 У – годовая продуктивность 1 коровы, ц. (в условии задачи: 3000кг:100 = 30 центнеров)

6. Расценка за 1 ц молока определяется делением фонда оплаты за молоко на валовой надой молока.

**ЗАДАНИЕ №3**. Рассчитать расценку за 1ц молока и 1гол. приплода для оператора машинного доения (для мужчины)

Условия: за оператором закреплено 53 головы с удоем 3300 кг. Работа относится к 6 разряду. От закрепленного поголовья будет получено 50 телят.

Методические указания.

Воспользоваться методическими указаниями задания №2.

Для распределения фонда оплаты за молоко и за приплод надо воспользоваться следующим условием: 90% фонда оплаты за продукцию отнести на молоко, а 10% - на приплод.

**ЗАДАНИЕ № 4**. Рассчитать величину месячного заработка оператора машинного доения. Сидоровой Н. С. , используя данные задания №2.

 За месяц доярка получила от закрепленного поголовья 4 телят и 85ц молока. Доярка имеет звание «Мастер животноводства 1 класса» и 10 лет стажа.

Методические рекомендации.

Основная заработная плата определяется по каждому продукту отдельно путем умножения количества полученной продукции на сдельную расценку, а затем суммируется

Дополнительная оплата устанавливается в процентах от основной.

 Доплата за классность составляет: 1 класс – 20%, 2 класс – 10% к основному

 заработку.

 Доплата за стаж предусмотрена в размере 15 % к основному заработку.