**Тема: ОПЛАТА ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

**1. Сущность и функции заработной платы**

**Заработная плата** – это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между  работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

  В экономической теории существует две основных  концепции определения природы заработной платы:

   а) заработная плата есть цена труда. Ее величина и  динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;

   б) заработная плата – это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

На рынках рабочей силы продавцами выступают работники определенной квалификации, специальности, а покупателями – предприятия, фирмы. Ценой рабочей силы является базовая гарантированная заработная плата в виде окладов, тарифов, форм сдельной и повременной оплаты. Спрос и предложение на рабочую силу дифференцируется по ее профессиональной подготовке с учетом спроса со стороны ее специфических потребителей и предложения со стороны ее обладателей, то есть формируется система рынков по отдельным ее видам.

Купля-продажа рабочей силы происходит по трудовым контрактам (договорам), которые являются главными документами, регулирующими трудовые отношения между работодателем и наемным работником.

Важнейшим условием организации общественного производства, стимулирования высокоэффективной трудовой деятельности является установление меры труда и меры его оплаты. Мера оплаты труда являет собой вознаграждение или заработную плату, получаемые работниками за предоставление своей рабочей силы. Практически заработная плата, или доход конкретного работника может принимать форму различных денежных выплат: месячных окладов, часовых тарифных ставок, премий, вознаграждений, гонораров, компенсаций и т.д.

Необходимо также различать номинальную и реальную заработную плату. Номинальная заработная плата или доход выражает общую сумму денег, полученных работником за свой затраченный труд, выполненную работу, оказанную услугу или отработанное время. Она определяется действующей ставкой заработной платы или ценой рабочей силы за единицу времени работы.

Реальная заработная плата – это количество товаров и услуг, которое можно приобрести на номинальную зарплату.

Сущность заработной платы состоит в том, что она представляет собой выраженную в деньгах долю работников в той части национального дохода, которая направляется на цели личного потребления и распределения по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником в общественном производстве.

Заработная плата играет огромную роль в развитии экономики государства, подъема благосостояния народа. В ней получает своё выражение широкий аспект экономических отношений между обществом, трудовым коллективом и работниками по поводу их участия в общественном труде и его оплате.

С одной стороны, заработная плата является основным источником подъёма благосостояния рабочих и служащих, а с другой, – важным рычагом материального стимулирования роста и совершенствования общественного производства. Чтобы производство непрерывно развивалось и совершенствовалось, необходимо создавать материальную заинтересованность работников в результатах труда.

Существует ряд причин, которые влияют на размеры оплаты труда, прежде всего, уравнивание различия в её размерах. Они связаны в основном с привлекательностью и непривлекательностью профессий. Тяжелая, однообразная, грязная и опасная работа естественно должны оплачиваться гораздо выше (шахтёры, атомщики, докеры, уборщики мусора и т.д.), в противном случае не будет возможности подобрать людей на эти специальности. Точно также должна оплачиваться работа в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни. Именно такая оплата предназначена для того, чтобы компенсировать непривлекательные особенности вышеуказанных профессий и условий труда. Подобные различия вызванные нематериальными причинами называют уравнивающими различиями, поскольку они непосредственно не связаны с трудовыми затратами и производительностью труда.

Профессии и виды работ, которые привлекают большое количество желающих и считаются престижными, должны оплачиваться менее высокой заработной платой, однако и ставки заработной платы или гонорары в престижных профессиях (юристы, врачи, преподаватели и т.д.) должны учитывать те большие затраты, которые понесли эти люди, обучаясь своим профессиям.

Различия в заработной плате связаны не только с привлекательностью и непривлекательностью, приятностью и неприятностью, престижностью и непрестижностью профессии или вида труда. Можно привести большое число примеров, когда многие престижные профессии в то же время являются весьма высокооплачиваемые (программисты, менеджеры, работники банковской сферы и т.д.). Различия в заработной плате здесь связаны с иными причинами, а значит, не могут считаться уравнивающими, скорей их надо назвать не выравниваемыми различиями в характере труда. Такие различия основываются главным образом на качестве труда, трудности получения профессии из-за материальных затрат и времени на образование, а также необходимости определённой склонности и природных задатков к данной профессии. Эти различия определяют термином «человеческий капитал».

В современных условиях, в период перехода к рыночной экономике, в целях стимулирования труда работников, оплата труда не является единственным источником дохода работника. Общий доход работника включает следующие виды выплат: заработную плату по тарифным ставкам и окладам, дополнительные льготы и компенсации, стимулирующие надбавки и премии, социальные выплаты, дивиденды и др. Соотношение между этими элементами образует структуру доходов, или заработной платы, отдельных сотрудников и всей организации.

Структура заработной платы в той или иной организации определяется на основе микроэкономического анализа уровня оплаты труда работников, существующих доплат, затрат и результатов труда персонала, производительности и рентабельности труда, а также условий на региональном рынке труда, в частности, равновесия спроса и предложения на рабочую силу и т.д.

Структура доходов на предприятиях нашей страны определяется соотношением трёх основных составляющих: тарифных ставок и окладов, доплат и компенсаций, надбавок и премий. Тарифные ставки и оклады определяют величину оплаты труда в соответствии с его сложностью и ответственностью при нормальных условиях работы и соответствующих затратах рабочей силы.

Доплаты и компенсации устанавливаются как возмещение дополнительных затрат рабочей силы при существующих отклонениях условий труда. Надбавки и премии предусматриваются для стимулирования высокой творческой активности персонала, повышения качества работы, производительности труда и эффективности производства и за высокое качество продукции устанавливаются в зависимости от полученной совокупной прибыли или общего дохода предприятия в размере 20-40% к тарифной ставке.

Премии предусмотрены за качественное и своевременное выполнение производственных заданий, а также за личный творческий вклад работников в конечные результаты производства.

Социальные выплаты включают частичную или полную оплату расходов персонала по следующим видам: транспорт, медицинская помощь, отпуск и выходные дни, питание во время работы, обучение работников, страхование жизни, загородные поездки, материальная помощь и т.д.

Разработка и использование различных форм и систем оплаты труда позволяют применить к каждой группе и категории работающих определённый порядок исчисления заработка. Это обеспечивает более точный учёт количества и качества труда, вложенного работниками в конечные результаты производства.

Заработная плата выполняет несколько функций.

**Воспроизводственная функция** состоит в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы на социально нормальном уровне потребления, то есть  в определении такого абсолютного размера заработной платы, который позволяет осуществить условия нормального воспроизводства рабочей силы, иными словами поддержание, а то и улучшение условий жизни работника, который должен иметь возможность нормально жить (платить за квартиру, пищу, одежду, т.е. предметы первой необходимости), у которого должна быть реальная возможность отдыхать 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. В случае, когда зарплата по основному месту работы не обеспечивает работнику и членам его семьи нормальное воспроизводство, возникает проблема дополнительных заработков. Работа на два-три фронта чревата истощением трудового потенциала, снижением профессионализма, ухудшением трудовой и производственной дисциплины и т.д.

**Социальная функция,** иногда выделяется из воспроизводственной, хотя  является продолжением и дополнением первой.  Заработная плата  как один из основных источников дохода должна не только способствовать воспроизведению рабочей силы как таковой, но и давать возможность человеку воспользоваться набором социальных благ – медицинские услуги, качественный отдых, получение образования, воспитание детей в системе дошкольного образования и т.д. А кроме того, обеспечить безбедное существование работающего в пенсионном возрасте.

**Стимулирующая функция** важна с позиции руководства предприятия: 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. Отрыв оплаты от личных трудовых усилий работников подрывает трудовую основу зарплаты, ведет к ослаблению стимулирующей функции заработной платы, к превращению ее в потребительскую функцию и гасит инициативу и трудовые усилия человека.

Работник должен быть заинтересован в повышении своей квалификации для получения большего заработка, т.к. более высокая квалификация выше оплачивается. Предприятия же заинтересованы в более высококвалифицированных кадрах для повышения производительности труда, улучшения качества продукции. Реализация стимулирующей функции осуществляется руководством предприятия через конкретные системы оплаты труда, основанные на оценке результатов труда и связи размера фонда оплаты труда (ФОТ) с эффективностью деятельности предприятия.

Основным направлением совершенствования всей системы организации заработной платы является обеспечение прямой и жесткой зависимости оплаты труда от конечных результатов хозяйственной деятельности трудовых коллективов. В решении этой задачи важную роль играет правильный выбор и рациональное применение форм и систем заработной платы, которые будут рассмотрены ниже.

**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. Отсюда размер вознаграждения за труд является одним из главных показателей этого статуса, а его сопоставление с собственными трудовыми усилиями позволяет судить о справедливости оплаты труда. Здесь требуется гласная разработка системы критериев оплаты труда отдельных групп, категорий персонала с учетом специфики предприятия, что должно быть отражено в коллективном договоре (контрактах). Статусная функция важна прежде всего для самих работников, на уровне их притязаний на зарплату, которую имеют работники соответствующих профессий на других предприятиях, и ориентация персонала на более высокую ступень материального благополучия. Для реализации этой функции нужна еще и материальная основа, которая воплощается в соответствующей эффективности труда и деятельности фирмы в целом

**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.

**Производственно-долевая** функция заработной платы определяет меру участия живого труда (через заработную плату) в образовании цены товара (продукции, услуги), его долю в совокупных издержках производства и в издержках на рабочую силу. Эта доля позволяет установить степень дешевизны (дороговизны) рабочей силы, ее конкурентоспособность на рынке труда, ибо только живой труд приводит в движение овеществленный труд, а значит, предполагает обязательное соблюдение низших границ стоимости рабочей силы и определенные пределы повышения зарплаты. В этой функции воплощается реализация предыдущих функций через систему тарифных ставок (окладов) и сеток, доплат и надбавок, премий, порядок их исчисления и зависимость от ФОТ.

Производственно-долевая функция важна не только для работодателей, но и для работников. Некоторые системы бестарифной оплаты труда и другие системы предполагают тесную зависимость индивидуальной заработной платы от фонда оплаты труда и личного вклада работника. Внутри предприятия фонд оплаты труда отдельных подразделений может строиться на аналогичной зависимости (через коэффициент трудового вклада (КТВ) или другим образом).

С организацией заработной платы на предприятии связано решение двуединой задачи:

- гарантировать оплату труда каждому работнику в соответствии с результатами его труда и стоимостью рабочей силы на рынке труда;

- обеспечить работодателю достижение в процессе производства такого результата, который позволил бы ему (после реализации продукции на рынке товаров) возместить затраты и получить прибыль.

Тем самым, через организацию заработной платы достигается необходимый компромисс между интересами работодателя и работника, способствующий развитию отношений социального партнерства между двумя движущими силами рыночной экономики.

Экономическое назначение заработной платы - обеспечивать условия жизнедеятельности человека. Ради этого человек сдает в наем свои услуги. Нет ничего удивительного, что трудящиеся стремятся добиться высокой заработной платы, чтобы лучше удовлетворять свои потребности. Тем более, что высокий уровень заработной платы может оказать благотворное влияние на экономику страны в целом, обеспечивая высокий спрос на товары и услуги.

При общем высоком уровне заработной платы и тенденции к ее повышению растет спрос на большую часть товаров и услуг. Принято считать, что это явление ведет к созданию новых и развитию уже существующих предприятии, способствует достижению полной занятости. Сторонники экономики с высокими заработками добавляют, что в развитых промышленных странах заработная плата является и основным источником дохода и основным источником существования основной массы населения. Стимулирующее воздействие, которое она оказывает, не только более значительно, чем могут оказывать другие доходы, но и затрагивает всю страну и экономику в целом. Это здоровое воздействие, стимулирующее производство основных товаров потребления, а не дорогостоящих изделии для элиты. И, наконец, высокая заработная плата стимулирует усилия руководителей предприятия рачительно использовать рабочую силу, модернизировать производство.

Очевидно, что существует определенный предельный уровень, который нельзя превышать при установлении заработной платы. Заработная плата должна быть достаточно высока, чтобы стимулировать спрос, но при ее чрезмерном повышении есть опасность, что спрос превысит предложение, а это приведет к росту цен и запустит инфляционные процессы. Кроме того, вызовет резкое сокращение занятости в обществе и рост безработицы.

Важно, чтобы заработная плата, способствуя рационализации производства, одновременно не порождала массовую безработицу. Ясно, что вопросы заработной платы занимают важное место в повседневных заботах трудящихся, работодателей и государственных властей, а так же их отношениях между собой. В то время, как все три стороны заинтересованы в повышении общих объемах производства товаров и предоставления услуг, а следовательно, - заработной платы, прибылей и доходов, то их распределение, напротив, приводит к столкновению интересов. Самая заинтересованная сторона здесь - работодатели, их цели многосторонние - сократить издержки производства, при этом удовлетворить государственные требования по оплате труда, а так же соблюсти меру социальной справедливости и не допустить конфликтов между администрацией и рабочим коллективом.

Для работодателя сумма заработной платы, которую он выплачивает работникам наряду с прочими расходами, связанными с наймом персонала (социальные выплаты, подготовка кадров и т.д.) образуют стоимость рабочей силы - один из элементов производственных расходов.

В то время как работники интересуются прежде всего суммой получаемых ими денег и тем, что они могут на них приобрести, работодатель рассматривает оплату труда под иным углом зрения. К стоимости рабочей силы он прибавляет стоимость сырья, топлива, другие производственные расходы, с тем, чтобы определить себестоимость продукции, а затем ее продажную цену. В конечном итоге размер заработной платы влияет на размер прибыли, которую получает работодатель.

Таким образом, главными требованиями к организации заработной платы на предприятии, отвечающими, как интересам работника, так и интересам работодателя, является:

1)обеспечение необходимого роста заработной платы;

2) при снижении ее затрат на единицу продукции;

3) гарантия повышения оплаты труда каждого работника по мере роста эффективности деятельности предприятия в целом.

**2. Формы и системы оплаты труда**

Предприятия самостоятельно разрабатывают и утверждают формы и системы оплаты труда тарифные ставки и оклады на предприятиях могут использоваться в качестве ориентиров для дифференциации оплаты труда в зависимости от профессии, квалификации работников, сложности условий выполняемых ими работ.

**Система оплаты** – это определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласованной между работником и работодателем ценой его рабочей силы.

Формы и системы заработной платы являются необходимым элементом  организации оплаты труда. Выбор рациональных форм и систем оплаты труда работников имеет важнейшие социально-экономическое значение для каждого предприятия. Взаимодействуя с нормированием труда и тарифной системой заработной платы, они определяют порядок начисления заработков отдельным работникам или их группам в зависимости от количества, качества и результатов труда. Формы и системы оплаты труда создают на всех уровнях хозяйствования материальную основу развития человеческого капитала, рационального использования рабочей силы и эффективного управления персоналом. Вознаграждение за труд или компенсация работникам затрачиваемых умственных, физических или предпринимательских усилий играет существенную роль в привлечении трудовых ресурсов на предприятие, в мотивировании, использовании и сохранении необходимых специалистов в организации или фирме.

При разработке систем оплаты труда на предприятии приходиться решать одновременно две задачи. Во-первых, каждая система должна направлять усилия работника на достижение таких показателей трудовой деятельности, которые обеспечат получение необходимого работодателю производственного результата: выпуска нужного количества конкурентоспособной продукции с наименьшими затратами. Во-вторых, каждая система оплаты труда должна предоставлять работнику возможность для реализации имеющихся  у него умственных и физических способностей, позволить ему добиваться в рабочем процессе полной самореализации как личности.

Одним из принципиальных требований к системам оплаты на предприятии является то, чтобы они обеспечивали равную оплату за равный труд. Это, в свою очередь, требует, чтобы показатели, используемые для учёта результатов труда, давали возможность оценить как количество, так и качество труда наёмных работников и устанавливать соответствующие этим показателям нормы количества и качества труда.

В практике организации заработной платы имеется два вида нормирования труда: тарифное (устанавливающие нормы качества труда) и организационно-техническое (устанавливающие нормы количества труда при имеющихся организационно-технических условиях его осуществления). В РФ предприятия чаще всего используют систему тарифного  нормирования, сложившуюся ещё в прежней экономической системе.

Организационно-техническое нормирование обеспечивается каждым  предприятием самостоятельно, однако его методология должна быть общей, иначе принцип равной оплаты за равный труд будет обеспечен только в рамках предприятия, но не в рамках всего общества.

Основой оплаты труда является тарифная система, представляющая собой совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация и регулирование заработной платы в зависимости от сложности выполняемой работы; условий труда (нормальные, тяжелые, вредные, особо тяжелые и особо вредные); природно-климатических условий выполнения работы; интенсивности и характера труда.

**Тарифная система** включает следующие элементы: тарифную ставку; тарифную сетку; тарифные коэффициенты и тарифно-квалификационные справочники.

*Тарифная сетка* представляет собой таблицы  с почасовыми или дневными  тарифными ставками, начиная с первого, низшего разряда. В настоящее время в основном применяются шестиразрядные тарифные сетки, дифференцируемые в зависимости от условий работы. В каждой сетке предусматриваются тарифные ставки для оплаты работ сдельщиков и повременщиков.

*Тарифная ставка*– это размер оплаты за труд определенной сложности, произведенного в единицу времени (час, день, месяц). Тарифная ставка всегда выражается в денежной форме, и ее размер возрастает по мере увеличения разряда.

*Разряд* –  это показатель сложности выполняемой работы и уровня квалификации рабочего. Соотношение между размерами тарифных ставок в зависимости от разряда выполненной работы определяется с помощью тарифного коэффициента, который указывается в тарифной сетке для каждого разряда. При умножении соответствующего тарифного коэффициента на ставку (оклад) первого разряда, которая является базой, определяют заработную плату по тому или иному разряду. Тарифный коэффициент первого разряда равен единице. Начиная со второго разряда, тарифный коэффициент, возрастает и достигает своей максимальной величины для самого высокого разряда, предусмотренного тарифной сеткой.

ЕТС может быть рекомендована негосударственным предприятиям в качестве основной. Что касается предприятий внебюджетной сферы, то они могут самостоятельно, в зависимости от своего финансового положения и возможностей, разрабатывать тарифную сетку, определить число ее разрядов, размер прогрессивного абсолютного и относительного возрастания тарифных коэффициентов внутри сетки.

Разряды, присвоенные рабочим конкретные должностные оклады, установленные работникам, указываются в контрактах, договорах или в приказах по предприятию, организации. Эти документы следует обязательно довести до сведения бухгалтерии, так как они вместе с документами о выработке работника или табелем являются основанием для расчета заработной платы.

Достоинство тарифной системы оплаты труда в том, что она, во-первых, при определении размера вознаграждения за труд позволяет учитывать его сложность и условия выполнения работы; во-вторых, обеспечивает индивидуализацию оплаты труда с учетом опыта работы, профессионального мастерства, непрерывного трудового стажа работы в организации; в-третьих, дает возможность учитывать факторы повышенной интенсивности труда (совмещение профессий, руководство бригадой и др.) и выполнение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (в ночное и сверхурочное время, выходные и праздничные дни). Учет этих факторов при оплате труда осуществляется посредством доплат и надбавок к тарифным ставкам и окладам.

**Бестарифная система** оплаты труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы коллектива, к которому относится работник. При этой системе не устанавливается твердого оклада или тарифной ставки. Применение такой системы целесообразно лишь в тех ситуациях, когда есть реальная возможность учесть результаты труда работника при общей заинтересованности и ответственности каждого коллектива.

Все системы заработной платы в зависимости от того, какой основной показатель применяется для определения результатов труда, принято подразделять на две большие группы, называемыми формами заработной платы.

*Форма заработной платы*– это тот или иной класс систем оплаты труда, сгруппированных по признаку основного показателя учета результатов труда при оценке выполненной работником работы с целью его оплаты.

Результаты труда, а соответственно и нормы труда, могут находить своё отражение в самых различных показателях: отработанном рабочем времени, количестве изготовленной продукции (выполненной работы), уровне использования производственных ресурсов, производительности труда. Эти показатели могут иметь натуральные, стоимостные или условные (условно-натуральные) измерители, они могут характеризовать   как индивидуальные, так и групповые (коллективные) результаты труда.

Существуют две основные формы заработной платы: повременная и сдельная.

**Повременная**– форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику начисляется по установленной ставке или окладу за фактически отработанное время.

**Сдельная** – форма оплаты труда за фактически выполненный объём работы (изготовленную продукцию) на основании действующих расценок за единицу работы.

Применение повременной и сдельной форм заработной платы требует соблюдения ряда условий, определяющих эффективность и целесообразность их практического использования независимо от сферы приложения труда.

Так, организация повременной оплаты труда требует соблюдения следующих условий. Без надлежащего табельного учёта фактически отработанного времени нельзя правильно организовать повременную оплату труда.

Необходима тарификация рабочих повременщиков, руководителей, специалистов и служащих на основании соответствующих нормативных документов. Установление и правильное применение норм и нормативов, регламентирующих организацию труда повременщиков. Создание на рабочих местах всех необходимых условий для эффективной работы.

Организация сдельной оплаты труда предусматривает соблюдение следующих условий. Наличие научно-обоснованных норм затрат труда и правильную тарификацию работ в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных справочников.

Выработка продукции должна быть решающим показателем работы сдельщика, а её уровень должен непосредственно зависеть от самого работника. Иначе говоря, отдельный работник или их группа могли бы реально обеспечивать соответствующий уровень производительности своего труда. Создание на рабочих местах всех необходимых условий для эффективной работы.

Без надлежащего учёта результатов работы и фактически отработанного времени не может быть эффективной сдельной оплаты потому, что любые отклонения в правильности учета приведут к искусственному завышению объёма выполненной работы или уровню выполнения норм.

Повременная и сдельная формы заработной платы имеют свои разновидности, которые принято называть системами.

Различают несколько систем *повременной формы* оплаты труда: простая повременная, повременно-премиальная, повременно-премиальная с нормированным заданием, «плавающие оклады» и т.д.

Повременная форма оплаты труда применяется при невозможности или нецелесообразности установления количественных параметров труда; при этой форме оплаты труда работник получает заработную плату в зависимости от количества отработанного времени и уровня его квалификации. Различают следующие разновидности повременной формы оплаты труда: простая повременная, повременно-премиальная, окладная, контрактная.

Заработная плата при **простой повременной системе** начисляется по тарифной ставке работника данного разряда за фактически отработанное время. Может устанавливаться часовая, дневная, месячная тарифная ставка.

Заработная плата работника за месяц (Зпм) при установленной часовой тарифной ставке работника данного разряда (Тч) определяется по формуле:

Зп.м. = Тч ×Чф,

где Чф – фактически отработанное количество часов в месяце.

Заработная плата рабочего за месяц при дневной тарифной ставке определяется аналогично.

При месячной оплате расчет заработной платы осуществляется исходя из твердых месячных окладов (ставок), числа рабочих дней, фактически отработанных работником в данном месяце, а также планового количества рабочих дней согласно графику работы на данный месяц.

Организации могут применять почасовую и поденную формы оплаты труда как разновидности повременной оплаты труда. В этом случае заработок работника определяется путем умножения часовой (дневной) ставки оплаты труда на число фактически отработанных часов (дней). Как правило, по таким формам оплачивается труд персонала вспомогательных и обслуживающих подразделений организации, а также лиц, работающих на условиях совместительства.

Повременно-премиальная система оплаты труда – представляет собой сочетание простой повременной оплаты труда с премированием за выполнение количественных и качественных показателей по специальным положениям о премировании работников.

При окладной системе оплата труда производится не по тарифным ставкам, а по установленным месячным должностным окладам. Система должностных окладов используется для руководителей, специалистов и служащих. Должностной месячный оклад – абсолютный размер заработной платы, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью. Окладная система оплаты труда может предусматривать элементы премирования за количественные и качественные показатели.

Переменная часть заработной платы  включает такие элементы, как доплаты и надбавки. По своей природе они близки именно  к этой части заработной платы,  но по периодичности  отличаются от  должностного оклада или тарифной ставки. Каждый элемент заработной платы выполняет свои  функции. Доплаты и надбавки связаны, как правило, с особыми условиями работы. Они носят относительно стабильный характер и персонифицированы, т. е. установлены для конкретного человека.

Ряд доплат и надбавок являются обязательными для предприятий всех форм собственности. Их выплата гарантирована государством и установлена [Трудовым кодексом РФ](http://www.aup.ru/docs/tk/). Другие доплаты и надбавки применяются в отдельных  сферах приложения труда. В большинстве случаев эти доплаты  также обязательны, однако об их конкретных размерах договариваются непосредственно на самом предприятии.

По характеру выплат доплаты и надбавки  делятся на компенсационные и стимулирующие.

В настоящее время применяется  около 50 видов наиболее распространенных доплат и надбавок компенсационного характера. К ним относятся доплаты:

за работу в вечернее и ночное время;

за сверхурочную работу;

за работу в выходные и праздничные дни;

за разъездной характер работы;

несовершеннолетним работникам  в связи  с сокращением их рабочего дня;

рабочим, выполняющим работы, уровень которых ниже присвоенного им тарифного разряда;

при невыполнении норм  выработки и изготовлении бракованной продукции не по вине работника;

до среднего заработка в условиях, предусмотренных законодательством;

рабочим в связи с отклонениями от нормальных условий исполнения работы;

за работу по графику с разделением дня на части перерывами не менее 2 ч;

за многосменный режим работы;

за работу сверх нормативной продолжительности рабочего времени в период массовой приемки и закладки на хранение  сельскохозяйственной продукции и др.

К числу обязательных относятся доплаты и надбавки за вредные, тяжелые и опасные условия труда.

К стимулирующим  доплатам и надбавкам  относят оплату:

за высокую квалификацию (специалистам);

за профессиональное мастерство (рабочим);

за работу с меньшей численностью работников;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

за выполнение обязанностей отсутствующего работника;

бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы;

за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета;

за обслуживание вычислительной техники и др.

Минимальный размер компенсационных доплат и надбавок гарантируется государством и обязателен для применения. Доплаты и надбавки стимулирующего характера устанавливаются по усмотрению руководства предприятия, и их размеры определяются предприятием самостоятельно. При определении размера доплат и надбавок стимулирующего характера учитываются конкретные условия работы.

Размер доплат и надбавок чаще всего определяется в процентах,  т.е. относительно должностного оклада или тарифной ставки за отработанное время. Однако предприятие может устанавливать их и в абсолютной сумме — либо в равном размере для всех работников, либо дифференцированно. Размеры доплат и надбавок должны корректироваться при изменениях окладов или ставок с учетом инфляции.

Таким образом, особенности работы отражаются в доплатах и надбавках, чей перечень предприятие устанавливает самостоятельно, не нарушая гарантии государства по их компенсационным видам. Доплаты и надбавки могут устанавливаться в процентах к постоянной части заработной платы или в абсолютной сумме.

На предприятиях любой формы собственности должны быть утвержденные руководством предприятия штатные расписания, где указываются должности работающих и соответствующие этим должностным месячные оклады.

Месячный оклад каждой категории работающего может быть дифференцирован в зависимости от уровня квалификации, ученого звания, степени и т.д. в соответствии с положением о профессии (должности).

Руководящие, инженерно-технические работники и служащие за результаты финансово-хозяйственной деятельности могут премироваться из прибыли предприятия по утвержденным предприятием положениям.

Оплата труда руководителей государственных предприятий должна оговариваться в трудовом договоре (контракте), поэтому она получила название контрактной.

В настоящее время почти 80% рабочих экономически развитых стран находятся на повременной оплате труда с установленной нормой выработки**.** Применение этой системы направленно на эффективное решение следующих задач:

Ÿ                     выполнение производственных заданий по каждому рабочему месту и производственному подразделению в целом;

Ÿ                     совершенствование организации труда и снижение трудоёмкости выпускаемой продукции;

Ÿ                     рациональное использование материальных ресурсов и повышение качества выпускаемой продукции;

Ÿ                     развертывание коллективных форм организации труда;

Ÿ                     повышение профессионального мастерства рабочих и на этой основе широкое совмещение профессий;

Ÿ                     обеспечение планового прироста заработной платы в зависимости от роста производительности труда, повышение качества продукции и рационального использования материальных ресурсов;

Ÿ                     дифференциация заработной платы с учётом квалификации и категории рабочих в соответствии с их трудовым вкладом и условиями труда.

Недостатком повременной системы оплаты труда является то, что должностной оклад не в состоянии учесть различия в объёмах работ, выполненных работниками одной профессии и квалификации.

**Сдельная система оплаты труда** применяется, когда есть возможность учитывать количественные показатели результата труда и корректировать его путем установления норм выработки, нормы времени, нормированного производственного задания. При сдельной системе оплаты труда работников оплата осуществляется по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции. Основой сдельной оплаты труда является сдельная расценка за единицу продукции, работ, услуг, которая определяется по формулам:

Ред= Тст/Нчвыр  или  Ред = (Тст×Тсм)/Нсмвыр,

где Тст – часовая тарифная ставка выполняемой работы, руб.;

Тсм – продолжительность смены, ч;

Нчвыр,Нсмвыр – норма выработки соответственно за час работы, смену, ед. продукции;

Ред – расценка.

Сдельная расценка, а соответственно и сдельная форма оплаты труда, может быть индивидуальной иколлективной.

Если установлена норма времени, сдельная расценка определяется по формуле:

Рсд=Тст×Нвр,

где Нвр– норма времени на изготовление продукции, работ, услуг.

В зависимости от способа подсчета заработка при сдельной оплате различают несколько форм оплаты труда.

Прямая сдельная система оплаты труда – когда труд работников оплачивается по сдельным расценкам непосредственно за количество произведенной продукции (операций) по следующей формуле:

Зед = Ред×В,

где Зед – сдельный заработок, руб;

Ред – расценка;

В – количество произведенной продукции.

Она может применяться там, где увеличение выпуска продукции зависит в основном от рабочего, где труд исполнителя нормируется, где на первый план выдвигается необходимость расширения производства продукции и услуг. Эта система недостаточно стимулирует работника повышать качество продукции, экономно расходовать производственные ресурсы.

Сдельно-премиальная – когда оплата труда включает премирование за перевыполнение норм выработки, достижение определенных качественных показателей: сдачу работ с первого предъявления, отсутствие брака, рекламации, экономии материалов. Она служит основой мотивации работников в улучшении как количественных, так и качественных результатов труда.

При сдельно-премиальной оплате труда работающему сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнении и перевыполнение заранее установленных количественных и качественных показателей работы:

Зсд.пр.=Зсд+Зпр или Зсд. пр. = Зсд × (1×Ппр/100) ,

где Зсд.пр – сдельный заработок при сдельно-премиальной оплате труда, руб;

Зпр – премия за выполнение (перевыполнение) установленных показателей, руб;

Ппр– процент премии за выполнение показателей премирования.

В положении о премировании персонала устанавливают размеры премий и условий поощрения, при соблюдении которых премия выплачивается или снижается, если выявлены конкретные упущения в работе.

Косвенно-сдельная применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих (наладчиков, комплектовщиков и др.). Размер их заработка определяется в процентах от заработка основных рабочих, труд которых они обслуживают:

При косвенно-сдельной оплате расценка определяется исходя из тарифной ставки нормируемого объекта основных работ, которых обслуживает косвенный сдельщик:

http://www.aup.ru/books/m170/img/image046.gif

где *Рк –*косвенная сдельная расценка, руб. и коп.;

*Тс –*тарифная ставка, руб. и коп.;

*Q –*нормируемый объем основных работ косвенного работника, которых обслуживает косвенный сдельщик.

Эта система мотивирует заинтересованность работника в улучшении обслуживания производственных процессов, рациональном использовании ресурсов и т.д.

Аккордная – когда совокупный заработок определяют за выполнение тех или иных стадий работы или за полный комплекс выполняемых работ. Разновидностью аккордной формы является оплата труда работников, которые не состоят в штате предприятия и выполняют работы по заключенным договорам гражданско-правового характера. Аккордная оплата труда стимулирует выполнение всего комплекса работ с меньшей численностью работающих и в более короткие сроки.

Аккордные сдельные расценки определяются при индивидуальной форме оплате труда по формуле:

http://www.aup.ru/books/m170/img/image048.gif

При коллективной форме труда по формуле:



где Рак – аккордная сдельная расценка, руб. и коп;

Pi – расценка i-го вида работ, руб. и коп;

gi - объем i-го вида работ в натуральных измерителях;

Q – общий объем работ по конечному результату, в натуральных измерителях.

Сумма аккордного заработка определяется по формуле:

Зак = http://www.aup.ru/books/m170/img/image052.gif.

За сокращение сроков выполнения аккордного задания при качественном выполнении работ рабочим выплачивается премия. Тогда система будет называться аккордно-премиальной.

Коллективная сдельная– когда заработок каждого работника поставлен в зависимость от конечных результатов работы всей бригады, участка и т.д.

Коллективная (бригадная) сдельная оплата труда применяется на работах по сборке, ремонту, эксплуатации подвижного состава железных дорог и т.д. Бригадная сдельная оплата труда может применяться и в тех случаях, когда труд рабочих функционально разделен, т.е. каждый рабочий выполняет какую-либо работу самостоятельно, но в то же время он связан с каким-то конечным результатом производства. Нормы выработки при этом устанавливаются не для каждого рабочего, а для всей бригады рабочих.

При этой системе бригадные сдельные расценки определяются по одной из следующих формул:

http://www.aup.ru/books/m170/img/image054.gif

где Рб  – бригадная сдельная расценка, руб. и коп;

Тс – тарифная ставка разряда выполняемой работы, руб. и коп;

Нвр– норма времени;

Нвыр – бригадная норма выработки.

Общий сдельный заработок бригады определяется по формуле:

http://www.aup.ru/books/m170/img/image056.gif

Сдельно-прогрессивнаяоплата труда предусматривает начисление заработной платы следующим образом:

за объём работы в пределах трудовой нормы – по стабильной расценке;

за объём работы, превышающий нормы выработки – по повышенным расценкам.

Применение сдельно-прогрессивной оплаты труда эффективно в тех случаях, когда требуется стимулировать быстрый рост объёма работы (продукции, оборота, услуг), например, на новом предприятии или на новом рынке. Однако при перевыполнении норм труда, здесь может быть утрачена обоснованная связь роста заработной платы с ростом производительности труда. Расчет заработка при сдельной системе оплаты труда осуществляется по документам о выработке.

Среди других форм оплаты надо отметить *бестарифную модель***,**она направлена на совершенствование организации и стимулирования 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. Она основана на полной зависимости заработной платы работника от конечных результатов работы трудового коллектива и оценки труда работника. Её сущность заключается в том, что каждому работнику коллектива присваивается определенный квалификационный уровень, который не образует оклада.

Эта модель может применяться:

а) на основе постоянного коэффициента квалификационного уровня работника;

б) на основе постоянного и текущего коэффициентов квалификационного уровня.

В первом случае работнику устанавливается единый постоянный коэффициент квалификационного уровня, который отражает его вклад в результат работы коллектива. Во втором случае постоянный коэффициент устанавливается в соответствии с основными результатами труда работника  с учётом его квалификации, производительности труда, отношения к работе, а текущий коэффициент учитывает особенности труда в данном периоде времени.