
ЛЕКЦИЯ №9

Организация системы оплаты труда на предприятии.

План.

1. Понятие заработной платы и системы оплаты труда.
2. Тарифная система оплаты труда.
3. Доплаты к заработной плате.

1. Понятие заработной платы и системы оплаты труда.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Основная заработная плата – вознаграждение за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда. Она устанавливается в виде тарифных ставок и сдельных расценок для рабочих и должностных окладов для служащих.

Дополнительная заработная плата – вознаграждение за труд сверх установленных норм, за трудовые успехи и за особые условия труда. Она включает доплаты, надбавки, гарантийные и компенсационные выплаты, предусмотренные действующим законодательством, премии, связанные с выполнением производственных задач и функций.

Система оплаты труда – способ исчисления размеров вознаграждения, которые подлежат выплате работникам предприятия в зависимости от достигнутых ими конечных результатов или в зависимости от количества и качества затраченного ими труда.

2. Тарифная система оплаты труда.

Тарифная система представляет собой совокупность нормативов, которая определяет различия в оплате труда в зависимости от сложности выполняемых работ (или квалификации работников), форм оплаты труда, отрасли производства, условий труда, района страны.

Основные элементы тарифной системы:

1. Тарифно-квалификационные справочники (ТКС) – это нормативные документы, с помощью которых устанавливается разряд работы и рабочего. В них содержится информация о том, что должен знать и уметь рабочий каждого разряда и каждой специальности. ТКС состоят из трех разделов: «Характеристика работ», «Должен знать» и «Примеры работ». В настоящее время эти справочники носят рекомендательный характер и являются нормативными лишь для использующего их предприятия.

2. Тарифная ставка первого разряда.

Тарифная ставка — абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий персонала за единицу рабочего времени, выраженный в денежной форме. Как правило, используются часовые или дневные тарифные ставки. Месячные тарифные ставки применяются там, где нельзя оценить конечный результат труда за день или час.

Часовая тарифная ставка первого разряда ($C_{\text{тар.1}}$) - минимальная тарифная ставка, ставка самого низшего разряда, плата за самый простой труд:

$$C_{\text{тар.1}} = \frac{MPOТ}{T_{\text{ср.мес}}}$$

где $MPOТ$ – минимальный размер оплаты труда,

$T_{\text{ср.мес}}$ – среднемесячный фонд рабочего времени.

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) – установленный законом наименьший уровень месячной оплаты труда за *простой неквалифицированный труд*, который должен быть выплачен работнику, отработавшему полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда). Если работник проработал неполный месяц, то минимальная заработная плата определяется пропорционально времени, проработанному в данном месяце.

На внебюджетных предприятиях тарифная ставка первого разряда разрабатывается самостоятельно. Она дифференцируется по формам оплаты труда, отдельным профессиональным группам и условиям труда.

На базе тарифной сетки и тарифной ставки первого разряда устанавливаются тарифные ставки остальных разрядов:

$$C_{\text{тар.}i} = C_{\text{тар.}1} \cdot K_{\text{тар.}i}$$

где $C_{\text{тар.}i}$ – тарифная ставка i -го разряда,

$K_{\text{тар.}i}$ – тарифный коэффициент i -го разряда.

3. Тарифная сетка – это совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Тарифные сетки служат для установления соотношений в оплате труда работников разной квалификации.

Количество разрядов в тарифной сетке, а также прогрессивное абсолютное и относительное возрастание тарифных коэффициентов устанавливаются внебюджетными предприятиями самостоятельно, исходя из их финансовых возможностей, принимая во внимание государственные тарифные сетки и государственные тарифные ставки первого разряда.

Тарифный коэффициент ($K_{\text{пр}1}$) показывает, во сколько раз тарифная ставка соответствующего разряда превышает тарифную ставку первого разряда:

$$K_{\text{тар.}i} = \frac{C_{\text{тар.}i}}{C_{\text{тар.}1}}$$

Тарифный коэффициент первого разряда всегда равен единице.

Диапазон тарифной сетки – это соотношение тарифных ставок крайних разрядов.

Предприятие может самостоятельно вводить доплаты и надбавки, отражающие специфику труда, его интенсивность, физическую тяжесть, умственные нагрузки, риск, срочность и другие факторы.

4. Штатное расписание (схема должностных окладов) предприятие разрабатывает самостоятельно и использует для оплаты труда руководителей, специалистов и служащих.

Размер должностного оклада устанавливается по результатам аттестации и тарификации каждого работника с учетом его должностных обязанностей и квалификации.

5. Нормы труда устанавливаются предприятиями и зависят от уровня организации производства, применяемых технологий и технической оснащенности труда.

6. Районные коэффициенты к заработной плате представляют собой нормативный показатель степени увеличения тарифной заработной платы и надбавки к заработной плате за стаж работы в неблагоприятных природно-климатических районах в зависимости от местоположения предприятия и устанавливаются государством с учетом степеней дискомфорта проживания, которые соответствуют пяти зонам. Диапазон районных коэффициентов от 1,15 до 2,0.

3. Доплаты к заработной плате.

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При **совмещении профессий (должностей)**, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Сверхурочная работа оплачивается в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Каждый час **работы в ночное время** оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже 20 процентов тарифной ставки, оклада за каждый час работы.

Контрольные вопросы

1. Дайте определение понятию «Заработная плата».
2. Охарактеризуйте основную и дополнительную заработную плату.
3. Охарактеризуйте систему оплаты труда.
4. Назовите и дайте краткую характеристику основным элементам системы оплаты труда.
5. Какие применяются доплаты к заработной плате?