**Конспект по теме:**

**Формы и системы оплаты труда**

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 и трудовыми договорами.

***Заработная плата*** – вознаграждение за труд, выраженное в денежной или иных предусмотренных трудовым кодексом и другими федеральными законами формах. Размер заработной платы работников зависит от их квалификации, количества и качества труда, а также условий, в которых выполняется работа. В ней также включается выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Предприятия самостоятельно разрабатывают и утверждают формы и системы оплаты труда.

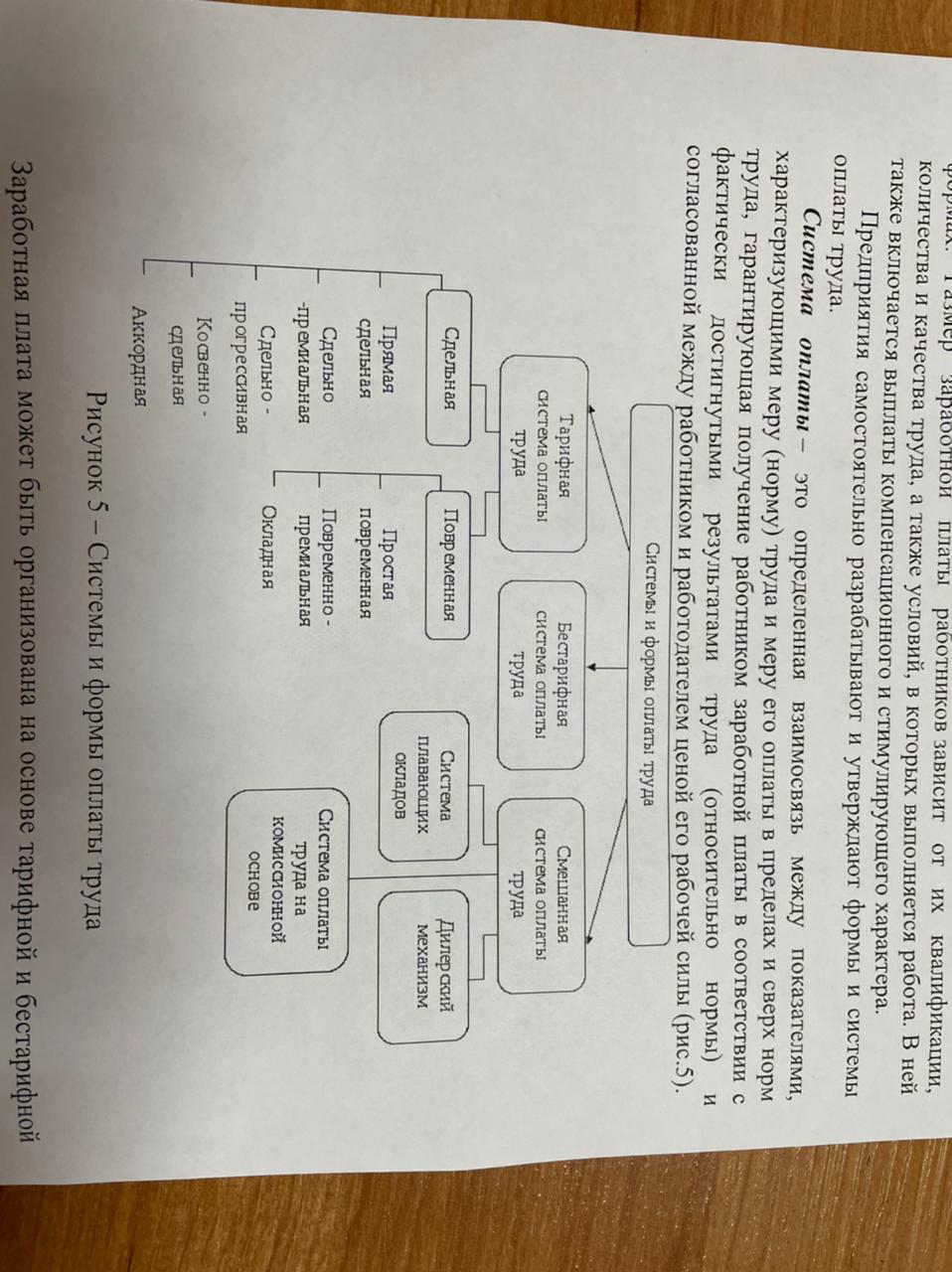
***Система оплаты*** – это определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласованной между работником и работодателем ценой его рабочей силы (рис.5).

Рисунок 5 – Системы и формы оплаты труда

Заработная плата может быть организована на основе тарифной и бестарифной системы. ***Тарифная система*** - это совокупность норм и нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников в зависимости от квалификации, интенсивности, условий труда, занимаемой должности.

Тарифная система включает следующие элементы:

*- тарифно-квалификационные справочники.* Например, Единый тарифноквалификационный справочник работ и профессий рабочих—ЕТКС, который содержит характеристику работ по их сложности и требования к рабочим для получения определенного тарифного разряда. Существуют также квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и служащих производственных отраслей, квалификационный справочник должностей служащих бюджетной сферы. Присвоение работникам разрядов производится специальной квалификационной комиссией, создаваемой на предприятии. Тарифные разряды характеризуют уровень квалификации рабочих и сложности работ. В большинстве отраслей рабочие и работы тарифицируются по 6 разрядам, реже по 8 и большему числу разрядов;

- *тарифные сетки* —- это инструменты дифференциации оплаты труда для работников различных разрядов с учетом отраслевой принадлежности предприятия. Тарифная сетка содержит тарифные коэффициенты: для первого разряда коэффициент равен 1, для последующих разрядов коэффициенты возрастают. Тарифный коэффициент показывает, во сколько раз уровень оплаты труда работ (рабочих) данного разряда превышает уровень оплаты работ (рабочих), отнесенных к первому разряду;

*- тарифная ставка* — выраженный в денежной форме размер оплаты труда рабочего в единицу времени (тарифная ставка может быть часовой, дневной, месячной). Для предприятия важно обосновать размер тарифной ставки рабочего первого разряда. Месячная тарифная ставка рабочего первого разряда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного государством;

*- районные коэффициенты к заработной плате* являются механизмом компенсации различий условий труда и жизни в различных природноклиматических условиях, в частности в районах Крайнего Севера, в пустынях и безводных местностях, в высокогорных районах и др.

Тарифная система является основой для использования на предприятиях различных форм и систем оплаты труда.

***Бестарифная система оплаты труда*** ставит заработную плату работника в зависимость от результатов деятельности конкретного подразделения (цеха, участка) или всего предприятия. Заработная плата каждого работника представляет определенную долю от суммы средств, заработанных всем трудовым коллективом. Эта общая сумма обычно рассчитывается на основе норматива доли расходов на оплату труда в доходе предприятия (структурного подразделения) за месяц. Распределение заработанных средств между работниками происходит с учетом трех факторов:

- квалификационного коэффициента (постоянная величина, присваивается работнику вместо тарифной ставки);

- коэффициента трудового участия в результатах деятельности предприятия, цеха (переменная величина, рассчитывается по итогам работы за месяц);

- отработанного времени.

Бестарифная система применяется в тех случаях, когда по каждому структурному подразделению имеется возможность определить доход. На практике эта система эффективно реализуется на малых предприятиях с относительно стабильными трудовыми коллективами.

Для руководителей предприятий, специалистов и других служащих используется ***система*** ***должностных месячных окладов***, которые устанавливаются в соответствии с занимаемой должностью и отражаются в штатном расписании. Месячные оклады для каждой категории работников могут дифференцироваться в зависимости от квалификации.

Наряду с заработной платой по тарифным ставкам, сдельным расценкам, должностным окладам работники могут получать компенсационные и стимулирующие выплаты.

*Компенсационные выплаты* — доплаты, надбавки, компенсирующие дополнительные затраты труда (совмещение профессий) или отклонение условий труда от нормальных (работы в особых температурных условиях, в ночное время, в выходные и праздничные дни и др.).

*Стимулирующие выплаты* — надбавки стимулирующего характера (за высокое профессиональное мастерство, за стаж работы и др.), премии и иные поощрительные выплаты.

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.

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.

Различают следующие разновидности повременной формы оплаты труда: простая повременная, повременно-премиальная, окладная, контрактная. Для организации повременной оплаты труда требуется табельный учёт фактически отработанного времени.

При месячной оплате расчет повременной 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.

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

Сдельные расценки оплаты труда (РОТ) могут быть определены по формулам:

РОТ= (ТСч\* Тсм)/ Нвыраб.см или РОТ= ТСч / Нвыраб.ч

где РОТ — сдельная расценка за единицу продукции, руб./ед.;

ТСч - часовая тарифная ставка (для каждого разряда), руб./ч;

Тсм - продолжительность смены, ч;

Н выраб см - сменная норма выработки, ед./см;

Н выраб ч - часовая норма выработки, ед./ч.

Если для работников установлены нормы времени, сдельная расценка определяется по формуле

РОТ= ТСч \* Нврем

где Нврем - норма времени на изготовление единицы продукции, ч/ед.

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.

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

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)

*- 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.

*- 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.

*- Аккордная* – когда совокупный заработок определяют за выполнение тех или иных стадий работы или за полный комплекс выполняемых работ.

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

- *Сдельно-прогрессивная* оплата 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.

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