**Тема 5. Оплата труда.**

**1. Сущность заработной платы, принципы организации и тарифная система**

* **Оплата труда** – это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе.

Различают номинальную и реальную заработную плату.

**Номинальная заработная плата** – это начисленная и полученная работником заработная плата за его труд за определенный период.

**Реальная заработная плата** – это количество товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату, т.е. реальная заработная плата – это «покупательная способность» номинальной заработной платы.

В основу организации оплаты труда на многих российских предприятиях положены следующие основные принципы:

* осуществление оплаты труда в зависимости от количества и качества труда;
* дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работника, сложности выполняемой работы, вредных условий труда, отраслевой и региональной принадлежности предприятия;
* индексация заработной платы в соответствии с уровнем инфляции, т.е. систематическое повышение реальной заработной платы, в частности, превышение темпов роста номинальной заработной платы над инфляцией;
* превышение темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы.

При организации оплаты труда необходимо:

* определить форму и систему оплаты труда работников предприятия;
* разработать систему должностных окладов для служащих, специалистов, управленческого персонала;
* разработать критерии и определить размеры доплат как для рабочих, так и для управленческого персонала.

Организация оплаты труда непосредственно на предприятии состоит из следующих основных элементов:

* формирование фонда оплаты труда;
* нормирование труда;
* установление тарифной системы;
* определение формы и системы заработной платы.

**Фонд оплаты труда** представляет собой источник средств, предназначенных для выплат заработной платы и выплат социального характера.

**Нормирование труда** дает возможность учитывать качество труда и индивидуальный вклад работника в общие результаты деятельности предприятия.

**Тарифная система** позволяет соизмерять разнообразные конкретные виды труда, учитывая их сложность и условия выполнения и является самой распространенной на российских предприятиях. Она состоит из следующих основных элементов:

* **тарифные сетки**, устанавливающие дифференциацию в оплате труда с учетом разряда работы и отраслевой принадлежности предприятия. Тарифные сетки служат для установления соотношения в оплате труда в зависимости от уровня квалификации. Это совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Тарифный коэффициент низшего разряда принимается равным единице. Тарифные коэффициенты последующих разрядов показывают, во сколько раз соответствующие тарифные ставки больше тарифной ставки первого разряда;
* **тарифные ставки** - это абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий рабочих за единицу времени. Исходной является минимальная тарифная ставка или тарифная ставка первого разряда. Она определяет уровень оплаты наиболее простого труда. Тарифные ставки могут быть часовые и дневные;
* **тарифно – квалификационный справочник**, подразделяющий различные виды работ на группы в зависимости от их сложности;
* **районные коэффициенты** к заработной плате, компенсирующие различия в стоимости жизни в различных природно-климатических условиях (регионах);
* **доплаты к тарифным ставкам и надбавки за совмещение профессий**, расширение зон обслуживания, сверхурочные работы, работу в праздничные и выходные дни, вредность, работу во вторую и третью смены и др.

**2. Формы и системы заработной платы.**

Формы и системы заработной платы представляют собой способы установления зависимости величины заработной платы от количества и качества затраченного труда с помощью совокупности количественных и качественных показателей, отражающих результаты труда. Основное их назначение – обеспечение правильного соотношения между мерой труда и мерой его оплаты, а также повышение заинтересованности рабочих в эффективном труде.

В современных условиях на предприятиях применяются различные формы и системы оплаты труда (рис.5.1), но наибольшее распространение получили две формы оплаты труда: **повременная и сдельная.**

**Повременной** называется такая форма оплаты труда, при которой заработная плата работникам начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное на производстве время. Исходя из механизма оплаты повременная форма стимулирует прежде всего повышение квалификации работающих и укрепление дисциплины труда.

Повременная форма оплаты труда обычно применяется в следующих случаях:

* если рабочий не может оказывать непосредственного влияния на увеличение выпуска продукции, который определяется прежде всего производительностью машины, аппарата или агрегата;
* если отсутствуют количественные показатели выработки, необходимые для установления сдельной расценки;
* при условии правильного применения норм труда.

Применение повременной формы оплаты труда наиболее целесообразно в следующих условиях:

* на участках и рабочих местах, где обеспечение высокого качества продукции и работы являются главным показателем работы;
* при выполнении работ по обслуживанию оборудования, а также на конвейерных линиях с регламентированным ритмом ( т.е., где функции рабочего сводятся к наблюдению за ходом технологического процесса);
* на работах, где учет и нормирование труда требуют больших затрат и экономически нецелесообразны, а также где труд работника не поддается точному нормированию;
* на работах, где выработка не является основным показателем.

Для повременной формы оплаты труда характерны две основные системы заработной платы: **простая повременная и повременно-премиальная**.

**Простая повременная система оплаты труда**. В этом случае заработок рабочего определяется тарифной ставкой присвоенного ему разряда и количеством отработанного времени.

**ЗПпп = m \* T,**

где m – часовая (дневная) тарифная ставка рабочего соответствующего разряда, руб;

Т – фактически отработанное на производстве время, ч. (дни).

**Повременно – премиальная система.** Это такая система оплаты труда, когда рабочий получает не только заработок за количество отработанного времени, но и премию за выполнение определенных показателей.

**Сдельная форма**. При сдельной форме оплаты труда заработная плата работникам начисляется по заранее установленным **расценкам** за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции, т.е. это оплата труда за количество произведенной продукции.

Сдельная форма оплаты труда стимулирует, прежде всего, улучшение объемных, количественных показателей работы. Поэтому она применяется на участках производства с преобладанием ручного или машинно-ручного труда.

Сдельную форму заработной платы наиболее целесообразно применять при:

* наличии количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от данного рабочего или бригады;
* возможности у рабочих увеличить выработку или объем выполненных работ;
* необходимости на данном участке стимулировать рабочих к дальнейшему увеличению выработки продукции или объемов выполняемых работ;
* возможности точного учета объемов (количества) выполняемых работ;
* применении технически обоснованных норм труда.

При **прямой индивидуальной сдельной системе** заработной платы (простой сдельной), заработок рабочего непосредственно зависит от его выработки. Труд оплачивается по расценкам за единицу произведенной продукции:

****

где Pi – расценка на i - й вид продукции или работы, руб;

qi - количество обработанных изделий i - го вида, нат.ед.

**Косвенно-сдельная система**. Данная система применяется, прежде всего, для оплаты труда **вспомогательных рабочих,** от которых в значительной степени зависят темп работы и выработка основных рабочих. В этом случае заработная плата вспомогательного рабочего находится в прямой зависимости от выработки тех рабочих, которых он обслуживает.

**При сдельно – прогрессивной системе** выработка рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по обычным расценкам (т.е. по прямым сдельным), а сверх этой нормы – по повышенным.

При **сдельно-премиальной системе** рабочему-сдельщику или бригаде рабочих кроме заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение и перевыполнение установленных количественных и качественных показателей.

* **Аккордно – сдельная система.** Аккордная система заработной платы предусматривает установление определенного объема работ, общей величины фонда заработной платы за эту работу и сроков выполнения работ, т.е. расценка устанавливается на весь объем работы, (а не на отдельную операцию). Расчет с рабочими производится после завершения всего комплекса работ независимо от сроков их выполнения. Премирование вводится за сокращение сроков выполнения аккордного задания при качественном выполнении работ.

**Оплата труда руководителей, специалистов и служащих** осуществляется в соответствии с установленным им по штатному расписанию должностным окладом и в соответствии с действующей системой премирования. По своему характеру она ближе к повременно-премиальной системе с той лишь разницей, что вместо тарифной ставки (дневной или часовой) фигурирует месячный или годовой оклад. Установленные показатели и условия премирования учитывают специфику труда служащих умственного труда, а также специфику того подразделения, в котором данный служащий работает.