**13. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии**

*Заработная плата* – вознаграждение работников за труд и его конечные результаты. Она выполняет несколько функций: *воспроизводственную, стимулирующую, социальную*.

Отдельными элементами организации оплаты труда являются формирование *фонда оплаты труда, тарифная система, формы и системы заработной платы, коллективные договоры и отраслевые соглашения*.

*Фонд оплаты труда* включает все денежные выплаты работникам предприятия по тарифным ставкам, сдельным расценкам, окладам, премии (без выплачиваемых из фонда материального поощрения), доплаты и все виды надбавок.

*Коллективные договоры* становятся главным инструментом регулирования оплаты труда на уровне предприятия. Они заключаются между администрацией и трудовыми коллективами, представленными комитетами профсоюзов.

Организация заработной платы характеризуется *тарифным и бестарифным вариантами.*

*Тарифная система организации оплаты труда* предназначена для дифференцирования оплаты труда по отраслям и категориям работников, выполняющих работы различной сложности.

Основные составляющие тарифных условий оплаты труда при раздельной их разработке для рабочих и служащих:

* *минимальная ставка оплаты работника* как основа для расчета тарифных ставок рабочих и должностных окладов служащих;
* *нормы выработки* (нормы времени, нормы обслуживания, нормированное задание);
* *тарифные ставки первого разряда*, дифференцированные по основным тарифообразующим факторам (интенсивности труда, видам работ, условиям труда) и образующие так называемую вертикаль ставок первого разряда;
* *тарифные ставки по разрядам рабочих*, дифференцированные по сложности выполняемых ими работ (квалификации рабочих) и образующие так называемую горизонталь ставок, или тарифную сетку;
* схемы *должностных окладов* служащих, включая руководителей, специалистов и т.д., построенные с учетом сложности выполняемых ими должностных обязанностей;
* *тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих*, квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующие описания работ на предприятии как инструменты тарификации рабочих и служащих.

Многие предприятия используют дифференциацию тарифных ставок первого разряда по следующим трем тарифообразующим признакам:

1. формам оплаты: применяются тарифные ставки первого разряда для сдельщиков (более высокие) и повременщиков;

1. отдельным профессиональным группам: выделяются, например, группы с повышенной интенсивностью труда (станочники, рабочие на конвейерах), с повышенной ответственностью, связанной с работой с особыми техническими средствами (рабочие на высокопроизводительных машинах и агрегатах);
2. условиям и тяжести труда: тарифные ставки повышаются в определенном проценте при отклонении условий и степени тяжести труда на рабочем месте от нормальных.

При разработке системы вертикальной дифференциации ставок первого разряда сначала рассчитывается минимальная часовая тарифная ставка для рабочих-повременщиков, работающих в нормальных условиях труда, исходя из принятой минимальной месячной тарифной ставки для предприятия и установленной на нем среднемесячной продолжительности рабочего времени (среднемесячным фондом рабочего времени). Этот фонд рабочего времени, установленный в законодательном порядке, в настоящее время составляет: для 40-часовой рабочей недели - 169,2 ч, 36-часовой рабочей недели - 152,3 ч, 30-часовой рабочей недели - 126,9 ч.

*Тарифная сетка* – это соотношение тарифных ставок по разрядам. По ЕТКС работ и профессий рабочих, например, подавляющее большинство рабочих «тарифицируется» по шести основным разрядам с соотношением ставок крайних разрядов 1:1,8.

Из практики построения тарифных сеток известны следующие четыре основных типа 6-разрядных сеток, отличающихся по характеру изменения тарифных коэффициентов от разряда к разряду.

1. Прогрессивное абсолютное и относительное возрастание тарифных коэффициентов.

2. Прогрессивное абсолютное и постоянное относительное возрастание тарифных коэффициентов:

3. Постоянное абсолютное и регрессивное относительное возрастание тарифных коэффициентов:

4. Регрессивное абсолютное и относительное возрастание тарифных коэффициентов.

Размер тарифной ставки (оклада) первого разряда устанавливается Правительством РФ и периодически пересматривается в зависимости от роста потребительских цен.

*Формы и системы заработной платы* представляют собой способы становления зависимости величины заработной платы от количества и качества затраченного труда с помощью совокупности количественных и качественных показателей, отражающих результаты труда.

Основными формами заработной платы являются *повременная и сдельная формы оплаты*.

При *повременной оплате* мерой труда является отработанное время, а заработок начисляется в соответствии с тарифной ставкой работника или окладом за фактически отработанное время. Заработная плата подсчитывается по формуле:

ЗП = ТС × РВ,

где ЗП – заработная плата;

ТС – тарифная сетка присвоенного рабочему квалификационного разряда;

РВ – фактически отработанное время.

При *сдельной оплате* мерой труда считается выработанная рабочим продукция, и заработок зависит от количества и качества произведенной рабочим продукции, так как при данной системе заработная плата начисляется за каждую единицу продукции исходя из установленной сдельной расценки. Заработок рассчитывается по формуле:

ЗП = СР × ВП,

где ЗП – заработная плата рабочего;

СР – сдельная расценка за единицу продукции;

ВП – количество изготовленной продукции.

Важную роль в материальном стимулировании труда играют доплаты, надбавки к заработной плате, различные типы выплат.

Обычно доплаты и надбавки делятся на две группы: *компенсационные и стимулирующие*.

В настоящее время все виды компенсационных доплат и надбавок можно разделить на две большие группы:

1) это доплаты и надбавки, которые не имеют ограничений по сферам трудовой деятельности и обычно являются обязательными для предприятий всех форм собственности (за работу в выходные и праздничные дни, в сверхурочное время; несовершеннолетним работникам в связи с сокращением их рабочего дня; рабочим, выполняющим работы 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 выполнения работы).

2) доплаты и надбавки, которые применяются в определенных сферах труда. Основания для их начисления могут быть различными. Одни, например, устанавливаются для того, чтобы компенсировать дополнительную работу, не связанную непосредственно с основными функциями работника. Другие виды надбавок применяются к работам с неблагоприятными условиями труда. Третьи объясняются особым характером выполняемой работы.

Доплаты и надбавки чаще всего вызваны особыми условиями работы конкретного работника. Премии же рассчитаны обычно на то, чтобы поощрить достижение на производстве какого-либо определенного результата. Доплаты и надбавки носят стабильный характер, премии – непостоянный. Премия чаще всего стимулирует результаты коллективного труда, а всевозможные доплаты и надбавки – персональной работы. Премия, которая установлена для всех, имеет более обширное поле действия, а потому часто она эффективнее некоторых видов доплат, так как ее стимулирующее воздействие распространяется на весь коллектив. Доплаты и надбавки обычно устанавливаются в относительных размерах и корректируются при изменении тарифных ставок и окладов с учетом инфляции.

Антиподом тарифного выступает так называемый *бестарифный определительный вариант организации заработной платы* на предприятии. Для него характерны следующие признаки:

* тесная зависимость уровня оплаты труда работника с фондом заработной платы, начисляемой по коллективным результатам работы;
* присвоение каждому работнику постоянных коэффициентов, комплексно характеризующих его квалификационный уровень и определяющих его трудовой вклад в общие результаты труда по данным о предыдущей трудовой деятельности работника или группы работников, относимых к этому квалификационному уровню (КТУ);
* присвоение каждому работнику КТУ в текущих результатах деятельности, дополняющего оценку его квалификационного уровня.

Помимо тарифных и бестарифных систем в качестве новых форм оплаты труда можно выделить *смешанные системы*, а в их числе, прежде всего комиссионную форму оплаты труда и так называемый дилерский механизм.

Для специалистов, служащих и руководителей используется система должностных окладов. *Должностной оклад* – абсолютный размер заработной платы, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью.

Для директоров установлены два вида возможных выплат:

* оклад, максимальный размер которого не может превышать 16-кратную тарифную ставку первого разряда рабочего основной профессии на предприятии;
* вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Системы повременной заработной платы:

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

*Повременно-премиальная система.* В соответствии с данной системой рабочий сверх оплаты в соответствии с отработанным временем и тарифными ставками получает премию за обеспечение определенных количественных и качественных показателей.

*Системы сдельной заработной платы:*

*Прямая индивидуальная система.* При такой системе заработок рабочего непосредственно зависит от его выработки. Заработок определяется путем умножения количества изготовленной продукции на сдельную расценку за единицу этой продукции.

*Косвенно-сдельная система.* В этом случае заработная плата рабочего находится в прямой зависимости от выработки тех рабочих, которых он обслуживает. Оплата труда рабочих может производиться тремя методами:

1. заработная плата вычисляется по формуле:

Рк = Тч × Чр× Нв,

где Тч – часовая тарифная ставка вспомогательных рабочих;

Чр– число обслуживаемых рабочих;

Нв – норма выработки для обслуживаемого рабочего;

1. общий заработок вспомогательного рабочего определяется умножением тарифного заработка за отработанное время на коэффициент выполнения нормы выработки в среднем по всем объектам обслуживаемым этим рабочим;
2. общий заработок рассчитывается умножением коэффициента характеризующего соотношение тарифных ставок вспомогательных рабочих и тарифных ставок обслуживаемых ими рабочих, на фактический сдельный заработок обслуживаемых рабочих.

*Сдельно-прогрессивная система.* При данной системе выработка рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по действующим на данной работе прямым сдельным расценкам, а вся дополнительная выработка, полученная сверх этой нормы, по повышенным расценкам.

*Аккордно-сдельная система.* Размер оплаты труда при такой системе устанавливается за весь объем работы. Аккордная оплата вводится для отдельных групп рабочих в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении производительности труда и сокращении сроков выполнения работы.

*Сдельно-премиальная система*. При использовании этой системы предусматривается выплата рабочему в дополнение к сдельному заработку, начисленному по расценкам, премии за достижение установленных индивидуальных или коллективных показателей.