

## **Основные системы оплаты труда**

Главной особенностью оплаты труда на предприятиях является утверждение системы оплаты труда.

Трудовое законодательство под системой оплаты труда определяет совокупность правил определения заработной платы.

В систему оплаты труда входит:

- 1) способ установления соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за него, на основании которого складывается порядок исчисления заработка работника (форма заработной платы).
- 2) конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов).
- 3) условия, порядок выплаты и размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.

Система оплаты труда любого работодателя устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Это означает, что условия оплаты труда у каждого работодателя должны основываться на тех гарантиях, которые предусмотрены ТК РФ, федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ и другими нормативными правовыми актами .

Система оплаты труда, принятая на конкретном предприятии отражается в коллективном договоре, соглашении любого вида или локальном нормативном акте.

Существуют две основные разновидности систем оплаты труда: повременная и сдельная. То есть заработная плата может зависеть либо от отработанного времени, либо от полученных результатов. Поэтому в основном все системы оплаты труда в какой-то мере относятся или к повременной, или к сдельной.

Повременная система оплаты труда. Это наиболее распространенная система оплаты труда. Она применяется практически в любой отрасли. При повременной оплате труда зарплата начисляется пропорционально отработанному времени независимо от результатов работы. Для работников устанавливаются специальные тарифы (оклады, дневные и часовые тарифные ставки). Начислять заработную плату при повременной системе оплаты труда довольно просто. Для этого достаточно табеля учета рабочего времени. Он ведется по унифицированной форме № Т-13, утвержденной постановлением Госкомстата России от 05.01.2004

№ 1. Чтобы рассчитать зарплату работника, нужно умножить отработанное им время в днях или часах на соответствующую тарифную ставку.

Разновидностью повременной системы оплаты труда является повременно-премиальная система. Зарплата работников в этом случае состоит из двух частей. Первая часть — это оклад либо произведение дневной (часовой) тарифной ставки на отработанное время. Вторая часть состоит из премии за достижение определенных результатов в работе.

Премии начисляются ежемесячно в виде фиксированной суммы или процентов от оклада или тарифной ставки. Размеры премий устанавливаются непосредственными руководителями работников, для которых принята повременно-премиальная система оплаты труда.

Данная система оплаты труда в принципе может применяться для любых работников. Правда, для топ-менеджеров она скорее всего не подойдет.

Кроме того, иногда применяется повременно-премиальная система оплаты труда с нормированным заданием. Премия здесь выплачивается за выполнение определенных норм выработки.

Сдельная система оплаты труда применяется для тех сотрудников, результаты труда которых могут быть реально посчитаны. В основном это работники, занятые в производстве. Причем речь идет не только о рабочих у станка, но и о работниках интеллектуального труда, например редакторах в издательстве.

В последнем случае конечными продуктами будут подготовленные к публикации литературные произведения (книги, статьи и т. п.), объем которых легко просчитать. А за единицу продукции может быть принято определенное количество отредактированных авторских знаков или авторских листов.

Организация, которая решила установить сдельную систему оплаты труда, должна разработать сдельные расценки на каждый вид производимой продукции для всех этапов производства. Далее расчет заработной платы происходит следующим образом. В конце месяца в бухгалтерию передаются сведения о продукции, выработанной каждым сотрудником, труд которого оплачивается сдельно. Количество продукции умножается на соответствующие сдельные расценки.

Как и в случае с повременной системой оплаты труда, у сдельной системы также может быть премиальная составляющая. При сдельно-премиальной системе оплаты труда работники помимо основной заработной платы за изготовление

определенного количества продукции получают еще и премию. Сумма премии может быть фиксированной или зависеть, как и основная зарплата, от выработки.

Кроме того, существует нормативная сдельно-премиальная система оплаты труда. Обычно она применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих, объединенных в комплексные бригады.

Тарифная зарплата выплачивается бригаде за выполнение определенного объема работ, а премия начисляется за достижение каких-либо качественных показателей. Вариантами сдельной системы оплаты труда могут быть также сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная и аккордная оплата труда.

При сдельно-прогрессивной оплате труда сдельные расценки на каждую единицу продукции зависят от общего количества произведенной продукции.

Специалисты по управлению персоналом в ходе проведенных исследований пришли к следующему выводу. Оказывается, любые изменения в системе оплаты труда с целью повышения его эффективности, в том числе связанные с повышением уровня зарплаты, могут стать недейственными.

И причем довольно быстро. Дело в том, что уже через два месяца начинает действовать эффект привыкания к доходу. Так что менеджерам, видимо, следует учитывать этот факт при принятии решений о выборе системы оплаты труда.

Например, если работник сделает в месяц 200 деталей, они будут оплачены из расчета 68 руб. за единицу. Для деталей с 201-й по 300-ю сдельные расценки возрастут до 73 руб., а с 301-й детали — до 79 руб.

Косвенно-сдельная оплата труда предусматривает процентные надбавки к зарплате сотрудников, привязанные к размеру зарплаты работников, труд которых оплачивается по сдельной системе. Косвенно-сдельная оплата труда применяется в основном для работников обслуживающих производств.

Имеется в виду, что чем лучше работают обслуживающие производства, тем больше будет выработка у основного производства, а зарплата возрастет у работников обоих производств.

Аккордная оплата труда вводится для групп работников, например отдела, бригады. При этом устанавливаются сдельные расценки не для каждого работника, а для группы, выполняющей одно задание. Начисленная зарплата за выполненное задание распределяется между работниками с учетом времени, отработанного каждым из них. Непосредственный вклад каждого работника не учитывается.

Системы оплаты труда – способы исчисления вознаграждения за труд в соответствии с его затратами и результатами. Существуют две основные системы оплаты труда - сдельная, когда труд оплачивается по его результатам, и повременная, когда труд оплачивается по проработанному времени. Общие положения правового регулирования систем оплаты труда сформулированы в ст.83 КЗоТ, согласно которой труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Оплата может производиться за индивидуальные и коллективные результаты работы. Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении договорных обязательств, повышения эффективности производства и качества работы могут вводиться системы премирования, вознаграждение по итогам работы за год, другие формы материального поощрения. Системы оплаты труда и формы материального поощрения устанавливаются работодателями по согласованию с соответствующими профсоюзными органами.

Выбор системы оплаты труда - прерогатива работодателя. Администрация организации, исходя из задач по выпуску качественной продукции, соблюдению сроков поставки, использованию имеющихся резервов производства, разрабатывает конкретные системы оплаты и предлагает включить их в коллективный договор. Профсоюз может не согласиться с предложенными системами в том случае, если они требуют чрезмерной интенсивности труда и могут нанести ущерб здоровью работника.

Действующие в организации системы оплаты труда и положения о премировании устанавливаются в коллективном договоре и, как правило, составляют приложения к нему.