

Министерство образования и науки Российской Федерации
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ (ТУСУР)
ФАКУЛЬТЕТ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ (ФДО)

Т. А. Рябчикова

ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Учебное пособие

Томск
2016

УДК 331.2(075.8)

ББК 65.245я73

Р 985

Рецензенты:

О. П. Полякова, канд. экон. наук, доцент кафедры
экономики и организации строительства ТГАСУ;

Т. Д. Санникова, канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента ТУСУР

Рябчикова Т. А.

Р 985 Оплата труда персонала : учебное пособие / Т. А. Рябчикова. –
Томск : ФДО ТУСУР, 2016. – 113 с.

В учебном пособии изложены теоретические и практические вопросы организации оплаты труда наемного персонала. Описаны экономическая сущность, функции заработной платы и методы регулирования оплаты труда в рыночной экономике. Рассмотрены формы и системы заработной платы, организация премирования и формирование фонда оплаты труда в организации. Приведены примеры решения задач, а также вопросы и задания для самопроверки.

Для студентов бакалавриата высшего образования, обучающихся по направлению подготовки «Управление персоналом».

© Рябчикова Т. А., 2016

© Оформление.

ФДО, ТУСУР, 2016

Оглавление

Введение	5
1 Организация оплаты труда в рыночной экономике	7
1.1 Сущность и функции заработной платы	7
1.1.1 Рынок труда, его современная структура.....	7
1.1.2 Зарплата как цена труда	9
1.1.3 Функции заработной платы	14
1.2 Регулирование уровня оплаты труда	17
1.2.1 Государственное регулирование оплаты труда.....	17
1.2.2 Районное регулирование заработной платы в России	19
1.2.3 Трудовое соглашение и трудовой договор	26
1.2.4 Положение об оплате труда.....	28
1.3 Современные подходы к вопросам оплаты труда в зарубежных странах	30
1.3.1 Организация оплаты труда США и Канаде	30
1.3.2 Организация оплаты труда в Японии	33
1.3.3 Организация оплаты труда в странах Западной Европы.....	35
2 Оплата труда в организации	38
2.1 Тарифная система оплаты труда	38
2.1.1 Элементы тарифной системы оплаты труда.....	38
2.1.2 Структура оплаты труда работников предприятия.....	45
2.1.3 Особые условия оплаты труда.....	47
2.1.4 Расчет средней тарифной ставки оплаты труда.....	51
2.2 Формы и системы оплаты труда.....	54
2.2.1 Формы оплаты труда	54
2.2.2 Традиционные системы оплаты труда.....	58
2.2.3 Гибкие тарифные системы оплаты труда.....	64
2.2.4 Бестарифные системы оплаты труда	69
2.2.5 Премирование работников предприятия.....	74
2.3 Планирование издержек на рабочую силу	77
2.3.1 Структура издержек на рабочую силу.....	77
2.3.2 Укрупненные методы расчета нормативного фонда заработной платы.....	78
2.3.3 Поэлементное планирование фонда заработной платы.....	81
2.3.4 Планирование фонда материального поощрения	84
2.3.5 Компенсационный пакет.....	86

2.4 Оплата труда работников бюджетных и государственных учреждений	88
2.4.1 Принципы формирования федеральной, региональных и муниципальных систем оплаты труда.....	88
2.4.2 Установление систем оплаты труда работникам учреждений бюджетной сферы.....	90
2.4.3 Системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений	91
2.4.4 Системы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов РФ и муниципальных учреждений.....	95
2.4.5 Оплата труда гражданских служащих	98
Заключение	104
Литература	105
Глоссарий	107
Приложение А. Пример построения системы грейдов с помощью метода Э. Хейя	110

Введение

Проблема эффективной организации оплаты труда является одной из важнейших для современной российской экономики. От эффективности ее решения во многом зависят повышение производительности труда, рост благосостояния населения, благоприятный социально-психологический климат в обществе.

Развитие рыночных отношений объективно предполагает усиление научного интереса к заработной плате с позиций определения ее сущности, с одной стороны, а с другой стороны, актуализирует проблему построения оптимального и одновременно справедливого механизма вознаграждения работника. Основными требованиями к организации заработной платы и критерием ее эффективности являются обеспечение ее реального роста при снижении зарплатоёмкости на единицу продукции и гарантия повышения оплаты труда каждого работника по мере роста эффективности деятельности предприятия в целом. Выполнение данных требований опирается на материальную заинтересованность работника в результатах своего труда и его участие в доходах предприятия.

При написании данного учебного пособия автор руководствовался требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». В учебном пособии представлены необходимый инструментарий для самостоятельного изучения дисциплины «Оплата труда персонала». По ряду вопросов в области организации оплаты труда подходы различных авторов были обобщены и дополнены.

Соглашения, принятые в учебном пособии

Для улучшения восприятия материала в данном учебном пособии используются пиктограммы и специальное выделение важной информации.



.....
Эта пиктограмма означает определение или новое понятие.



.....
 Эта пиктограмма означает «Внимание!». Здесь выделена важная информация, требующая акцента на ней. Автор может поде-

литься с читателем опытом, чтобы помочь избежать некоторых ошибок.

.....



..... **Пример**

Эта пиктограмма означает пример. В данном блоке автор может привести практический пример для пояснения и разбора основных моментов, отраженных в теоретическом материале.

.....



..... **Выводы**

Эта пиктограмма означает выводы. Здесь автор подводит итоги, обобщает изложенный материал или проводит анализ.

.....



..... **Контрольные вопросы по главе**

1 Организация оплаты труда в рыночной экономике

1.1 Сущность и функции заработной платы

1.1.1 Рынок труда, его современная структура



Рынок труда – особая область рыночных отношений, где совершаются сделки по купле-продаже рабочей силы.

Этот вид рынка появился в массовом масштабе только в условиях классического капитализма. Когда, с одной стороны, основные средства производства сосредоточились в частной собственности бизнесменов, а с другой – подавляющая часть работников была отчуждена от них. Все наемные работники стали юридически свободными лицами (в отличие от раба или крепостного крестьянина). Между тем основным или даже единственным источником их существования стала продажа своей способности к труду.

В начале индустриальной стадии производства основной фигурой на рынке труда стал работник физического труда, почти не имеющий образования и квалификации и пригодный лишь для простого обслуживания машин. Современный же рынок включает в основном три категории лиц, которые условно называют:

- а) «синие воротнички» (фабрично-заводские рабочие, занятые преимущественно физическим трудом);
- б) «серые воротнички» (рядовые работники подсобного обслуживания);
- в) «белые воротнички» (работники умственного труда: служащие, инженерно-технический персонал и т. д.).

Во второй половине XX столетия научно-техническая революция и переход к информационному обществу вызвали следующие качественные и количественные сдвиги в структуре рынка труда.

1. Резко снизился удельный вес «синих воротничков». Так, в США удельный вес «синих воротничков» среди всех занятых снизился с 39% в 1955 г. до 27% в 1991 г., в том числе квалифицированных рабочих соответственно с 13 до 12%, полуквалифицированных – с 20 до 11% и неквалифицированных – с 6 до 4%.

2. Столь же значительно возросла доля инженеров и техников, работников сферы услуг и интеллигенции. В США доля работников преимущественно нефизического труда возросла с 39% в 1955 г. до 58% в 1991 г.

3. В основном преодолена былая пропасть между работниками преимущественно физического и преимущественно умственного труда. Противоположность между ними возникла еще в эпоху рабства и продержалась в западных странах до XX в. Она сохранилась до сих пор во многих развивающихся странах, где значительная часть взрослого населения (до 40%) остается неграмотной.

Помимо структурных изменений происходят необычные качественные преобразования уровня и профиля всех видов работников. Дело в том, что НТР потребовала формирования тружеников нового типа. Прежде всего, сейчас приходится отказываться от одностороннего развития, узкой специализации людей и расширять профиль их квалификации. В связи с этим в соответствующих учебных заведениях рабочие получают общетехнические знания, инженеры – общенаучную подготовку, а на этой базе они легче осваивают более узкие профессии и специальности.

В новейшем производстве задействован более сложный труд. Для освоения достижений НТР требуется, как минимум, общее среднее образование и дополнительная профессиональная подготовка. Примечательны такие данные: в США сейчас у большинства работников срок обучения составляет 13,5 лет. В Японии в старших классах 12-летней школы обучается свыше 90% молодежи. В России в 1994 г. среди каждой 1 000 человек в возрасте 15 лет и старше 655 человек имели высшее, общее и специальное среднее образование.

Центр тяжести в трудовом процессе сейчас перемещается с физической затраты жизненных сил человека на умственные. *Интеллектуализация труда* выражается в общем высоком уровне технической культуры персонала, в понимании каждым работником своего места в процессе изготовления продукции, в умении точно соблюдать правила технологии и обеспечивать высокие конечные хозяйственные результаты. С переходом к информационному обществу непременным условием, особенно для инженерно-технических, исследовательских и управленческих работников становится совершенное знание информатики и овладение навыками использования компьютерной техники.



Высокий динамизм технологических нововведений вызвал необходимость создания на предприятиях и в общественном мас-

штабе *системы непрерывного образования кадров*. Каждому работнику вменяется в обязанность регулярно пополнять и обновлять свои профессиональные знания, проходя обучение в институтах, на факультетах и курсах повышения квалификации

.....

Стало быть, в последние десятилетия произошли необычайно глубокие количественные и качественные перемены на рынке труда. Это, естественно, сильно повлияло на цену продаваемого на нем товара [1, с. 119–121].

1.1.2 Зарплата как цена труда

В истории экономической науки сложилось представление о заработной плате как о сумме средств, которую предприниматель (работодатель) платит наемному работнику. Однако на вопрос о том, чем определяется уровень и динамика заработной платы, за что она выплачивается работнику, однозначного ответа наука и практика не дают.

Для разрешения поставленной проблемы попытаемся определить, в чем заключается сущность заработной платы; другими словами, что является ее внутренней основой, каковы присущие ей существенные свойства.

В предыдущие века представители основных школ экономической мысли, такие как А. Смит, Д. Рикардо, К. Маркс, А. Маршалл и др., определили два подхода к определению заработной платы:

- а) зарплата – цена труда;
- б) зарплата – стоимость рабочей силы.

Для современных экономических теорий характерен взгляд на заработную плату как на цену труда. Автор «Экономикс» П. Самуэльсон утверждает, что заработная плата выступает наиболее важной категорией рыночных цен, поскольку является ценой труда. А уровень заработной платы определяется рыночной конъюнктурой, и формирование ее на рынке труда обусловлено теми же закономерностями, которые действуют по отношению к товарам любого типа. Одним из направлений трактовки зарплаты как цены ресурса в «Экономикс» является теория человеческого капитала. Под ним понимаются инвестиции в развитие знаний, навыков и способностей человека, повышающих эффективность его труда. По оценке американского экономиста Дж. Беккера, норма дохода от инвестиций в образование значительно выше, чем норма дохода от инвестиций в физический капитал.

По мнению российских ученых-экономистов, верный методологический подход к уточнению сущности заработной платы лежит в плоскости определения отличия цены от стоимости. Цена товара на предприятии (в организации) складывается из издержек конкретного производства (себестоимости) и прибыли, стоимость же соответствует средней заработной плате, сложившейся на внешнем рынке труда под воздействием спроса и предложения. Так как заработная плата конкретного работника формируется и выплачивается на конкретном предприятии (в организации), правильнее говорить о зарплате как о цене труда или рабочей силы. В зависимости от конкретных условий и особенностей производства, уровень зарплаты работников конкретного предприятия (организации) может не совпадать с рыночной стоимостью труда или же рабочей силы.

Но остается вопрос: заработная плата – это цена труда или рабочей силы? Различные научные школы по-разному отвечают на поставленный вопрос [14, с. 6–7].

Мы полагаем, что потребление рабочей силы в процессе производства есть процесс труда. Следовательно, зарплата есть цена, которую работодатель платит работнику за его труд [14, с. 9].

Действующий в настоящее время Трудовой кодекс РФ дает следующее определения понятиям «оплата труда» и «заработная плата».



.....

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) [17].

.....

Выплата заработной платы в РФ производится в денежной форме в рублях. В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выпла-

чиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы. Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается [17].

В реальной жизни существуют значительные различия в уровне заработной платы. Работы, совершаемые в грязных помещениях, связанные с нервными стрессами, имеющие низкий социальный престиж, сезонные увольнения, как правило, малопривлекательны. Чтобы привлечь рабочих на эти места, повышают заработную плату. Различия в заработной плате, которые призваны просто компенсировать недостатки тех или иных рабочих мест, называются «выравнивающими различиями». В то же время на работы, которые особенно престижны или привлекательны, находится много желающих. В результате вознаграждение падает. Часто бывает, что заработная плата «белых воротничков» ниже зарплаты «синих воротничков». Рынок имеет возможность обеспечить равновесие различных видов зарплаты, при котором спрос на каждую категорию труда точно соответствует ее конкурентному предложению.



.....

*Различают реальную и номинальную заработную плату. **Номинальная зарплата** выражается в деньгах, которые работник получает за свой труд. **Реальная зарплата** представлена количеством товара и услуг, которые можно приобрести на полученные деньги. Изменение реальной зарплаты определяют как отношение изменения номинальной зарплаты к изменению уровня потребительских цен.*

.....

Общий доход работника предприятия складывается из заработной платы и доплат за счет фондов и субсидий государства и предприятия [16].

Трудовое законодательство вводит такое понятие, как *средняя заработная плата*, которая является усредненным значением зарплаты за какой-то определенный период. При ее расчете рассматриваются любые выплаты, которые проводились за этот срок: оклад, премии и другие виды начисления зарплаты (кроме поощрений и подарков). Средняя номинальная начисленная заработная плата исчисляется делением суммы начисленной заработной платы работников за период на среднесписочную численность работников в периоде. Данный показатель используют для сравнения уровня оплаты труда на различ-

ных предприятиях, в разных отраслях и регионах, а также сопоставляют его динамику с динамикой роста производительности труда. Положительной тенденцией, позволяющей снижать производственные издержки, является тенденция превышения роста производительности труда над ростом средней заработной платы.



Пример 1.1

За год номинальная заработная плата работника повысилась на 2%, а уровень потребительских цен вырос на 4%. Определите, на сколько процентов изменилась реальная зарплата работника. Ответ запишите в целых числах со знаком «+», если зарплата выросла, или со знаком «-» – если снизилась.

Решение

$$\Delta\Pi_{pz} = (I_{pz} - 1) \times 100, \quad (1.1)$$

где $\Delta\Pi_{pz}$ – процент изменения реальной зарплаты, %;

I_{pz} – индекс роста реальной зарплаты.

$$I_{pz} = I_{nz} / I_{пц}, \quad (1.2)$$

где I_{nz} – индекс роста номинальной зарплаты;

$I_{пц}$ – индекс роста потребительских цен.

$$I_{nz} = (100 \pm \Pi_{nz}) / 100, \quad (1.3)$$

где $\pm\Pi_{nz}$ – процент роста (снижения) номинальной зарплаты, %.

$$I_{пц} = (100 \pm \Pi_{пц}) / 100, \quad (1.4)$$

где $\pm\Pi_{пц}$ – процент роста (снижения) потребительских цен, %.

Индекс роста номинальной зарплаты:

$$I_{nz} = (100 + 2) / 100 = 1,02.$$

Индекс роста потребительских цен:

$$I_{пц} = (100 + 3) / 100 = 1,03.$$

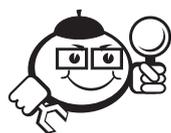
Индекс роста реальной зарплаты:

$$I_{pz} = 1,02 / 1,03 = 0,99.$$

Процент изменения реальной зарплаты:

$$\Delta\Pi_{pz} = (0,99 - 1) \times 100 = -1\%.$$

Ответ: -1.



Пример 1.2

Рассчитайте среднюю заработную плату работников бригады за месяц. В бригаде 5 человек. Начисленную за месяц заработную плату см. в таблице 1.1.

Ответ запишите в рублях.

Таблица 1.1 – Данные для расчета средней зарплаты

ФИО	Оклад, руб.	Премия из фонда материального поощрения предприятия, руб.
Петров А. В.	25 000	0
Иванов И. Н.	23 700	0
Сидоров А. Ю.	26 800	0
Сергеев С. С	24 300	5 000
Герасимов В. В.	25 600	0

Решение

$$Z_{cp} = (\Phi ЗП + \Phi МП) / Ч, \quad (1.5)$$

где Z_{cp} – средняя заработная плата за период, руб./чел.;

$\Phi ЗП$ – фонд зарплаты за период, руб.;

$\Phi МП$ – выплаты из фонда материального поощрения за период;

$Ч$ – средняя численность работников за период, чел.

$$\Phi ЗП = \sum_{i=1}^Ч Z_i, \quad (1.6)$$

где Z_i – зарплата i -го работника за период, руб.

$$\Phi МП = \sum_{i=1}^Ч П_i, \quad (1.7)$$

где $П_i$ – премия из фонда материального поощрения i -го работника за период, руб.

$$\Phi ЗП = 25\,000 + 23\,700 + 26\,800 + 24\,300 + 25\,600 = 125\,400 \text{ руб.}$$

$$\Phi МП = 0 + 0 + 0 + 5\,000 + 0 = 5\,000 \text{ руб.}$$

$$Z_{cp} = (125\,400 + 5\,000) / 5 = 26\,080 \text{ руб./чел.}$$

Ответ: 26 080 руб.

1.1.3 Функции заработной платы

Сущность заработной платы проявляется в ее функциях. «Функция» широко распространенное слово, имеющее множество различных значений. Функция – обязанность, круг деятельности, назначение, роль. Данное понятие используется во всех областях знаний и во всех сферах деятельности. В экономической теории под функцией понимают конкретную форму проявления сущности, в философии – внешнее проявление свойств какого-либо объекта в данной системе отношений. В целом, функцию определяют как существование, мыслимое нами в действии, как явление, зависящее от другого и изменяющееся по мере изменения этого другого явления. Анализ существа функций позволяет включение их в различные группы в соответствии с изменением критерия выделения и классификации [14, с. 13].

Ставка заработной платы зависит от нагрузки, испытываемой человеком при выполнении работы и от эффективности его труда. Метод аналитической оценки работ, который применяется в зарубежных странах для установления уровня оплаты труда, предполагает, что основными оцениваемыми факторами являются: квалификация, усилия, ответственность, условия труда, степень самостоятельности работы, характер и уровень принимаемых решений. Названные факторы позволяют заработной плате быть мощным мотиватором роста индивидуальной производительности работников – побуждать их к рациональному использованию рабочего времени, повышению квалификации, улучшению качества и эффективности работы, а также стимулировать менеджмент предприятий к эффективному использованию рабочей силы в производстве для оптимизации издержек, элементом которых является заработная плата.

Однако на цену труда существенное влияние оказывает конъюнктура на рынке труда. Уровень заработной платы определяется наиболее эффективным вариантом использования труда. В обществе всегда есть возможность перейти на работу в другую отрасль или регион, на другое предприятие, сменить профессию, повысить квалификацию, заняться домашним хозяйством или предпочесть досуг. Если, перейдя в другую фирму (отрасль) или переехав в другой регион, работник может получить более высокую зарплату, то конкуренция вынуждает повышать ее на прежнем месте работы. Таким образом, рыночное соотношение спроса и предложения на рынке труда влияет на размер заработной платы, а через нее – на перераспределение рабочей силы по сферам труда и территориям.

Заработная плата, как и любой понесенный работодателем расход, формирует издержки производства продукции, а потому должна возмещаться путем реализации последней. Совокупные издержки работодателя на оплату труда, обозначаемые термином «фонд оплаты труда», на конкретном предприятии зависят от отраслевой специализации предприятия, занимаемой ниши на рынке, конкурентоспособности продукции, уровня механизации производства, профессионально-квалификационного состава кадров, состояния трудовой дисциплины, численности работников на единицу продукции. Рост спроса на продукцию предприятия обуславливает рост цен, что увеличивает доходы предприятия, расширяет его финансовые возможности, в том числе в области материального стимулирования персонала. Следовательно, уровень доходности предприятия влияет на уровень оплаты труда его работников.

Трудность в определении оптимального уровня оплаты труда заключается в том, что эффективная заработная плата должна, с одной стороны, удовлетворять возрастающие по мере роста среднего уровня жизни населения потребности работников, а с другой – как составляющая производственных издержек – быть оптимальной для обеспечения эффективности производства.

Таким образом, заработная плата – это цена труда, складывающаяся под влиянием ряда факторов внешней и внутренней среды предприятия. Двойственная природа заработной платы как дохода работника и издержек работодателя позволяет нам разделить эти факторы на две группы. С одной стороны, это факторы воспроизводства рабочей силы, которые, по своей сути, устанавливают нижний предел оплаты труда. К ним мы можем отнести:

- а) необходимый (средний) потребительский бюджет;
- б) особые условия и специфику выполнения работ.

А с другой стороны, это факторы оптимизации издержек производства, устанавливающие верхний предел оплаты труда на предприятии и градацию цен на внутреннем рынке труда предприятия, к ним относятся:

- а) количество труда;
- б) качество (эффективность) используемого в производстве труда;
- в) конъюнктура на рынке труда;
- г) финансовые возможности предприятия-работодателя.

Каждый из факторов организационной среды предприятия, влияющий на уровень оплаты труда, обуславливает выполнение заработной платой как экономическим элементом конкретной задачи, то есть функции.



Таким образом, заработная плата выполняет в рыночной экономике следующие функции:

- 1) обеспечивает работнику объем потребления материальных благ, достаточных для восстановления затраченной в процессе труда психофизической энергии (воспроизводственная функция);
- 2) формирует заинтересованность работников в продуктивном труде и заинтересованность работодателя в эффективном использовании трудовых ресурсов (стимулирующая функция);
- 3) обеспечивает социальный статус работника согласно эффективности и общественной значимости его труда (статусная функция);
- 4) выступает регулятором рыночного спроса и предложения на различные виды труда (регулирующая функция);
- 5) является частью цены продукции (производственно-долевая функция).

Названные выше функции заработной платы корреспондируют с факторами, под влиянием которых складывается цена труда (см. табл. 1.2).

Таблица 1.2 – Взаимосвязь функций заработной платы с зарплатообразующими факторами

Функции	Факторы
Воспроизводственная	Средний потребительский бюджет; особые условия и специфика выполнения работ
Стимулирующая	Количество и качество труда
Статусная	Качество труда
Регулирующая	Конъюнктура на рынке труда
Производственно-долевая	Финансовые возможности предприятия работодателя

Таким образом, названные функции достаточны и необходимы. Взаимосвязь функций заработной платой с зарплатообразующими факторами свиде-

тельствует о том, что формирование уровня оплаты труда на предприятии зависит от степени реализации функций заработной платы в текущий момент времени и применительно к конкретным условиям [14, с. 16–19].

На рисунке 1.1 представлена схема влияния реализации функций заработной платы на формирование уровня заработной платы на предприятии.



Рис. 1.1 – Влияние реализации функций заработной платы на формирование уровня заработной платы на предприятии [14, с. 19]

1.2 Регулирование уровня оплаты труда

1.2.1 Государственное регулирование оплаты труда

Государственное регулирование доходов и заработной платы – это комплекс мер и действий, применяемых государством для коррекции и установления стабильного уровня цен и справедливого распределения доходов.

Государственное регулирование оплаты труда в условиях интеграционных процессов в развитых странах строится на основе рекомендаций Международной организации труда (МОТ), которая формирует основные подходы к функционированию рынка труда: рекомендует размер минимальной и средней заработной платы, структуру расходов населения, дифференциацию средней заработной платы по отраслям и т. д. В области государственного регулирования оплаты труда используются различные направления и методы: установление государственных социальных стандартов, таких как потребительская кор-

зина, прожиточный минимум (черта бедности) и минимальная часовая ставка оплаты труда; налогообложение; индексация заработной платы; регулирование оплаты труда в бюджетной сфере; стимулирование «экономики участия». Согласно ст. 3 конвенции № 131 МОТ, «факторы, которые учитываются при определении минимальной заработной платы, включают насколько это возможно и приемлемо в соответствии с национальной практикой и условиями:

- а) потребности трудящихся и их семей, принимая во внимание общий уровень заработной платы в стране, стоимость жизни, социальные пособия и сравнительный уровень жизни других социальных групп;
- б) экономические соображения, включая требования экономического развития, уровень производительности и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости» [13, с. 101–103].

Централизованное государственное регулирование заработной платы осуществляется путем использования следующих механизмов.

1. Применение норм ТК РФ, регламентирующих условия и порядок оплаты труда, размеры доплат при отклонении от нормальных условий работы.
2. Прямое регулирование оплаты труда для работников бюджетной сферы и госслужащих.
3. Установление минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

Минимальная заработная плата является государственной гарантией и устанавливается законом РФ. Этот государственный норматив обязателен для всех организаций и предприятий независимо от формы собственности, отрасли, территории. Минимум заработной платы может быть как общефедеральным, так и дифференцированным по регионам и природно-климатическим зонам страны применительно к стоимости минимального набора товаров и услуг [18].

Минимальная заработная плата теоретически должна соответствовать прожиточному минимуму.



.....

Прожиточный минимум представляет собой стоимостную оценку минимальной потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы [10, с. 440].

Потребительская корзина – это минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходи-

мых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности [10, с. 439].

.....

Потребительская корзина определяется для населения в целом и для трех основных социальных групп – детей, трудоспособного населения и пенсионеров, – минимальные потребительские наборы которых существенно различаются [10, с. 198].

В бюджетном секторе государство периодически индексирует заработную плату с целью повышения дохода граждан, позволяющего частично или полностью компенсировать удорожание потребительских товаров и услуг [18].

1.2.2 Районное регулирование заработной платы в России

Особенности условий жизни по регионам страны обуславливают различный уровень потребления проживающих в них людей, что диктует необходимость формирования разного уровня доходов населения. Разница в потреблении населения обусловлена в первую очередь различием в условиях воспроизводства рабочей силы в разных природно-климатических зонах. Для выравнивания условий воспроизводства действующим законодательством предусмотрено для работающих и проживающих в северных и восточных районах страны установление районных коэффициентов, а также отдельных компенсаций, к заработной плате, пенсиям, стипендиям и пособиям на детей. Эти элементы относятся к территориальному регулированию денежных доходов населения [10, с. 224–226].

Основным элементом в системе территориального регулирования оплаты являются районные коэффициенты, которые применяются к заработной плате более 2/5 работающих в России. Районные коэффициенты – надбавки к заработной плате, установленные в процентном соотношении к ней. Действующие районные коэффициенты представлены в таблице 1.3.

Таблица 1.3 – Действующие районные коэффициенты

<i>Районы Крайнего Севера:</i>	
– север Дальнего Востока	1,6–2,0
– север Западной и Восточной Сибири	1,4–1,8
– север европейской части России	1,4–1,8

<i>Местности, приравненные к районам Крайнего Севера:</i>	
– дальневосточные районы	1,4–1,6
– остальные районы	1,2–1,4
– южные районы Дальнего Востока и Восточной Сибири	1,2–1,3
– южные районы Западной Сибири, Урал	1,15; 1,2; 1,25
<i>Пустынные и безводные местности</i>	1,1–1,4
<i>Высокогорные районы на высоте над уровнем моря</i>	
– 1 500–2 000 м	до 1,15
– 2 000–3 000 м	до 1,3
– свыше 3 000 м	до 1,4

Применять районный коэффициент при расчете зарплаты – обязанность работодателя. Затраты на выплату зарплаты с учетом районного коэффициента входят в состав расходов, уменьшающих базу по налогу на прибыль (ч. 3 ст. 316 ТК РФ, п. 11 ст. 255 НК РФ). Чтобы правильно определить размер районного коэффициента, компании можно обратиться с письменным запросом в трудовую инспекцию. В ее обязанности входит консультирование по вопросам применения трудового законодательства (ч. 1 ст. 356 ТК РФ). Официальный ответ трудовой инспекции поможет избежать компании трудовых споров с работниками, претензий проверяющих из трудовой и налоговой инспекций. Работодатели, не начисляющие районные коэффициенты к заработной плате или задерживающие их выплату, могут быть привлечены к следующим видам ответственности:

- материальной (ч. 1 ст. 142 и ст. 236 ТК РФ);
- административной (ст. 5.27 КоАП РФ);
- уголовной (ст. 145.1 УК РФ).

Для бюджетных учреждений, финансируемых из соответствующих бюджетов, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления вправе устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов, а также предельный размер повышения районного коэффициента (ч. 2 ст. 316 ТК РФ).

Коммерческая организация может установить повышенный размер районного коэффициента к заработной плате, указав его в трудовом (коллективном) договоре или в положении об оплате труда, принятом в компании (Письмо Минтруда России от 26.11.2012 № 11-4/660).

Районные коэффициенты нужно применять и в том случае, когда российский работник трудится в сложных климатических условиях в представительстве (филиале) российской организации в бывших республиках СССР (Письмо Роструда от 29.06.2011 № 1891-6-1). Например, в представительстве российской компании в Киргизской Республике.

Если место работы совместителя относится к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, его труд нужно оплачивать с применением районного коэффициента, установленного в данной местности. Такой порядок установлен в ч. 3 ст. 285 Трудового кодекса и ч. 1 Обзора Верховного Суда РФ от 26.02.2014.

Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов, устанавливается районный коэффициент к зарплате в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих в этих регионах (ч. 5 ст. 302 ТК РФ).

Районный коэффициент также применяется к заработной плате работников, занятых на сезонных и временных работах (ст. 129, ч. 2 ст. 146 и ст. 315 ТК РФ).

Работник с разъездным характером работы фактически может выполнять свои трудовые обязанности не по месту нахождения компании или ее обособленного подразделения, а в районах с особыми климатическими условиями. Тогда к его заработной плате также нужно применять районный коэффициент.

Если местом работы надомника или дистанционного работника в трудовом договоре указан район с особыми климатическими условиями, к его заработной плате нужно применять районный коэффициент, установленный для этой местности (ч. 1 Обзора Верховного Суда РФ от 26.02.2014). Виды выплат, на которые начисляется и не начисляется районный коэффициент, представлены в таблицах 1.4 и 1.5.

Таблица 1.4 – Виды выплат, на которые начисляется районный коэффициент

Оклад и тарифная ставка
Заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам (должностным окладам)
Оплата времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя
Надбавки
За классность
За звание

Надбавки
За непрерывный стаж работы по специальности в данной компании
За профессиональное мастерство
За высокую квалификацию
За выполнение особо важных работ
За допуск к государственной тайне и т. д.
Доплаты
За работу в ночное время
За сверхурочную работу
Доплаты
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни
За условия труда при работе в многосменном режиме
За совмещение профессий (должностей)
За ученые степени и т. д.
Премии
За выслугу лет
Ежегодные, ежеквартальные, ежемесячные и т. д.

Таблица 1.5 – Виды выплат, на которые районный коэффициент не начисляется

Процентные надбавки
К заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
К заработной плате за работу в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока
Средний заработок
Отпускные
За время командировки
За время простоя по вине работодателя
За время исполнения работником государственных или общественных обязанностей
За время обучения работника, направленного на профессиональную подготовку
Сохраняемый за дни сдачи крови
Выходное пособие при увольнении и т. д.
Материальная помощь
К отпуску
В связи с рождением ребенка
В связи с вступлением работника в брак
В связи со стихийным бедствием
При увольнении в связи с выходом на пенсию и т. д.

Компенсация затрат, связанных с исполнением трудовых обязанностей
Надбавка за вахтовый метод работы в районе Крайнего Севера (выплачивается взамен суточных)
Расходов, связанных с переездом на работу в другую местность
За использование личного имущества работника в интересах работодателя и т. д.
Премия, не предусмотренная системой оплаты труда компании
К профессиональному празднику
К юбилейной дате
Связанная с присвоением почетного звания и т. д.

Обратите внимание: районный коэффициент не начисляется на сумму оплаты времени простоя, возникшего по вине работодателя (2/3 средней заработной платы работника), так как он уже учтен при расчете среднего заработка [12].

Вторым элементом в системе районного регулирования являются процентные надбавки к заработной плате работникам предприятий, учреждений и организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, а также в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока (см. табл. 1.6).

Таблица 1.6 – Процентные надбавки к заработной плате

Районы	Размеры надбавок	Максимальный размер надбавок
Острова Северного Ледовитого океана, Чукотский и Корякский АО	10% за каждые 6 месяцев работы	100%
Остальные районы Крайнего Севера	10% за каждые 6 месяцев работы первые 3 года, 10% – за каждый последующий год	80%
Местности, приравненные к районам Крайнего Севера	10% заработка за каждый год работы	50%
Южные районы Восточной Сибири и Дальнего Востока	10% – за первый год работы, 10% – за последующие 2 года работы	30%

Для смягчения влияния природно-климатических условий Севера на здоровье работающих по действующему законодательству применяются компенсации. К ним относят:

- дополнительный отпуск (21 рабочий день в районах Крайнего Севера, 14 – в приравненных к ним местностях, 7 – в Восточной Сибири и на Дальнем Востоке);
- оплата проезда к месту использования отпуска и обратно работнику и членам его семьи;
- снижение возраста трудового стажа для назначения пенсии (55 лет для мужчин и 50 лет для женщин (если они проработали не менее 15 календарных лет в районах Крайнего Севера; 20 лет в приравненных к ним районах и имеют общий трудовой стаж не менее 25 и 20 лет соответственно) [10, с. 229–237].



Пример 1.3

Компания ПАО «Синикей» расположена в Братске (относится к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям). Законом Иркутской области от 17.12.2008 № 123-ОЗ «О размерах районного коэффициента к заработной плате работников организаций, финансируемых из областного бюджета, и предельном размере повышения районного коэффициента к заработной плате работников организаций, финансируемых из местных бюджетов, в Иркутской области» установлен размер коэффициента 1,7. Коэффициент, установленный в п. 7 Информационного письма о районных коэффициентах – 1,3. Какой районный коэффициент работодатель должен применять к заработной плате сотрудников?

Решение

Работодатель обязан применять к заработной плате сотрудников районный коэффициент 1,3, так как повышенный коэффициент 1,7 установлен для бюджетных организаций.

Ответ: 1,3.



Пример 1.4

Работник П. Р. Пушнов трудится в компании ООО «Соболь», расположенной в г. Енисейске Красноярского края (относится к районам Крайнего Се-

вера и приравненным к ним местностям). Районный коэффициент, установленный в данной местности, равен 1,3. Он установлен Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 04.09.1964 № 380/П-18.

За июль П. Р. Пушнову начислены:

- 33 000 руб. – должностной оклад (без коэффициента);
- 9 900 руб. – процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- 5 000 руб. – премия по итогам работы за I квартал, предусмотренная системой оплаты труда;
- 3 000 руб. – материальная помощь в связи с вступлением работника в брак. Это единственная выплата материальной помощи за период с января по июль;
- 1 000 руб. – компенсация за использование личного имущества работника в служебных целях, установленная в дополнительном соглашении к трудовому договору (ст. 188 ТК РФ).

Нужно рассчитать общую сумму выплат работнику за июль.

Решение

Районный коэффициент не начисляется:

- на процентную надбавку за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- материальную помощь;
- компенсацию за использование личного имущества работника в служебных целях.

Районный коэффициент нужно начислить на оклад и премию. Заработная плата с учетом районного коэффициента 1,3 составит:

$$Z_n = (O_m + П) \cdot K_p, \quad (1.8)$$

где Z_n – начисленная зарплата, руб.;

O_m – месячный оклад, руб.;

$П$ – премия, руб.;

K_p – районный коэффициент.

$$Z_m = (33\,000 \text{ руб.} + 5\,000 \text{ руб.}) \cdot 1,3 = 49\,400 \text{ руб.}$$

Общая сумма начисленных выплат работнику (месячный доход) за июль равна:

$$D_m = Z_m + H_c + МП + K, \quad (1.9)$$

где D_m – месячный доход работника, руб.;

H_c – процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, руб.;

МП – материальная помощь, руб.;

К – компенсация за использование личного имущества работника в служебных целях, руб.

$$D_m = 49\,400 + 9\,900 + 3\,000 + 1\,000 = 63\,300 \text{ руб.}$$

НДФЛ нужно удержать из зарплаты с учетом премии, увеличенной на районный коэффициент, процентной надбавки. Материальная помощь в связи с вступлением работника в брак в размере 3 000 руб. не облагается НДФЛ (п. 28 ст. 217 НК РФ). Сумма компенсации за использование личного имущества в производственных целях не облагается НДФЛ (п. 3 ст. 217 НК РФ, Письмо Минфина России от 27.02.2013 № 03-04-06/5600). Детей у сотрудника нет, поэтому вычет на детей ему не положен. Ставка НДФЛ составляет 13%.

$$\text{НДФЛ} = (Z_m + H_c) \cdot C_n / 100, \quad (1.10)$$

где НДФЛ – сумма НДФЛ, руб.;

C_n – ставка НДФЛ, %.

$$\text{НДФЛ} = (49\,400 \text{ руб.} + 9\,900 \text{ руб.}) \cdot 13 / 100 = 7\,774 \text{ руб.}$$

Итого за июль 2014 г. П. Р. Пушнов получит:

$$Z_b = D_m - \text{НДФЛ}, \quad (1.11)$$

где Z_b – выплаченная работнику заработная плата, руб.

$$Z_b = 63\,300 - 7\,774 = 55\,526 \text{ руб.}$$

Ответ: 55 526 руб.

1.2.3 Трудовое соглашение и трудовой договор



Трудовое соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними.

Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.



.....
***Коллективный договор** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).*

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения.

В коллективный договор в числе иных включаются такие вопросы, как:

- 1) формы, системы и размер оплаты труда;
- 2) выплата пособий, компенсаций;
- 3) механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором.

Уровень прав и гарантий, предусматриваемых коллективным договором, как правило, выше минимальных трудовых стандартов, установленных ТК РФ, иными актами трудового законодательства. Льготы и преимущества, более благоприятные по сравнению с установленными законами условия труда, предусматриваются в коллективных договорах исходя из финансово-экономического положения работодателя.

Важно помнить, что коллективные договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не могут применяться.



.....

Трудовой договор (контракт) – это основной документ, непосредственно регулирующий порядок оплаты труда конкретного работника (в нем также указываются режим труда и отдыха, права и обязанности работника, права и обязанности работодателя, характеристики условий труда, компенсации и льготы и др.).

.....

Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями [17].

1.2.4 Положение об оплате труда

В каждой организации независимо от организационно-правовой формы должно быть Положение об оплате труда. Положение об оплате труда представляет собой локальный акт, который утверждается руководителем организации, его основная цель – описать применяемые в данной организации механизмы оплаты труда. Положение об оплате труда предусматривает порядок и

условия оплаты труда, материального стимулирования и поощрения работников организации.

Трудовое законодательство не устанавливает четких требований к Положению об оплате труда. Однако анализ действующего трудового законодательства позволяет говорить о том, что Положение об оплате труда должно отражать существующую в организации кадровую и финансовую политику, в том числе:

- систему оплаты труда, которая действует у работодателя;
- конкретные размеры окладов и (или) тарифных ставок;
- минимальный размер оплаты труда и (или) сведения о минимальном размере заработной платы;
- категории работников, для которых установлен оклад и тарифная ставка;
- конкретные размеры доплат и надбавок;
- процедуру установления и изменения окладов, надбавок, доплат для каждой категории сотрудников организации в зависимости от занимаемой должности и (или) выполняемых трудовых функций;
- порядок, место, сроки выплаты заработной платы;
- форму расчетного листка. Форма расчетного листка должна отражать составные части заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, сведения об общей денежной сумме, подлежащей выплате;
- правила и сроки предоставления работнику расчетного листка;
- пределы выплаты заработной платы в натуральной форме;
- случаи удержаний из заработной платы, а также ограничения размера таких удержаний;
- правила оплаты труда в зависимости от специфики организации: например, в особых условиях (работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в местностях с особыми климатическими условиями; за пределами нормальной продолжительности рабочего времени; за работу в ночное время);
- правила премирования работников.

Положение составляется в произвольной форме и должно предусматривать ключевые разделы, обусловленные содержанием данного документа.

Подготовленное Положение об оплате труда утверждается приказом руководителя организации [11]. В некоторых случаях ТК (ст. 144 «Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений» и 162 «Введение, замена и пересмотр норм труда») требует при составлении Положения учитывать мнение представительного органа работников, при его наличии. В этом случае соответствующую отметку необходимо поставить на последней странице Положения [17]. С содержанием Положения необходимо ознакомить каждого работника под роспись.

1.3 Современные подходы к вопросам оплаты труда в зарубежных странах

1.3.1 Организация оплаты труда США и Канаде

В США и Канаде размер вознаграждения работника зависит, прежде всего, от результативности его деятельности. Механизм стимулирования в рамках основной заработной платы (которая приобрела функции премиального поощрения, являясь переменной величиной) предусматривает два важных элемента:

- дифференциацию окладов с учетом качественных различий в труде;
- дифференциацию индивидуальной оплаты в пределах разряда или должности в зависимости от трудовых достижений, личных и деловых качеств на основе периодической аттестации (на предприятиях США аттестации проводятся систематически, оклады пересматриваются ежегодно почти у 90% работников).

В настоящее время в США существуют три основных варианта повременной оплаты труда для рабочих.

1. Урочно-повременная система предполагает оплату труда по часовым ставкам за отработанное время при выполнении сменной нормы выработки. Если норма не выполнена в течение рабочего времени, то работа продолжается до ее выполнения без дополнительной оплаты.
2. Система гибких тарифов – используется при необходимости перевыполнения норм выработки. В этом случае в рамках каждого разряда устанавливаются три тарифные ставки, используемые при низкой, средней и высокой выработке.
3. Система, учитывающая качественные параметры работы, предполагает дифференциацию тарифных ставок в рамках каждого разряда в диапазоне 8–10%.

Однако многие фирмы не классифицируют виды труда по разрядам, справедливо полагая, что в этом случае перевод работников с одной операции на другую в зависимости от изменений потребности фирмы становится проблематичным. Существуют две популярные альтернативы традиционной оценке труда: оплата, основанная на квалификации, и оплата, сложившаяся на рынке.

При оплате, основанной на квалификации, работнику платят не только за то, что он делает на рабочем месте, но и за то, что он потенциально может выполнить, обладая для этого суммой знаний. Уровень оплаты зависит не только от сложности выполняемых работ, но и от набора специальностей, которые работник способен использовать в своей деятельности, т. е. оплачивается не фактический труд, а рост квалификации. При освоении каждой новой специальности исполнитель получает прибавку к заработной плате. Таким образом, между стимулированием роста производительности и стимулированием качества рабочей силы имеется тесная взаимосвязь. Эта система эффективна в условиях быстрой модернизации производства, перехода к выпуску новой продукции.

Вторая альтернатива оценке труда – оценить труд напрямую на рынке. Для этого необходимо составление всеобъемлющей и четкой должностной инструкции и затем сравнение цен на этот вид труда на рынке. Отличительной особенностью этой системы от прочих является тот факт, что в большинстве других систем оценки труда с рыночными сопоставляются цены только для относительно малого количества «контрольных» видов труда. Остальные виды труда затем оцениваются в сравнении с «контрольными».

На практике происходит сочетание оплаты по традиционным, тарифным системам с оплатой, учитывающей другие критерии, например, оценку заслуг, предназначенную для установления заработной платы работникам одинаковой квалификации, но имеющим разные показатели качества работы. Такие системы называются гибкими системами оплаты и предполагают участие работников в прибылях фирмы или в распределении доходов. Особенно давно применяется так называемый план Д. Скенлона, при котором дополнительные прибыли, полученные благодаря сокращению производственных издержек, делятся между сотрудниками и корпорацией в соответствии с разработанными методами подсчета результатов работы и материального вознаграждения за них. Другая известная система группового премирования – система «Импрошеар» – ставит премирование работников в зависимость от перевыполнения ими норм выработки. Кроме того, широко применяются системы индивидуального премиро-

вания, такие как премирование за бездефектную работу, за рационализаторство, за выполнение конкретного задания. Размер премирования работников во многих фирмах поставлен в зависимость от конечных результатов деятельности предприятия (подразделения). Величина вознаграждения обычно резко увеличивается с увеличением уровня влияния на конечный результат. В случае ухудшения результатов большие потери в заработной плате несут специалисты аппарата управления и менеджеры, причем большие, чем выше их ранг.

Заработная плата менеджеров и специалистов характеризуется большим разбросом. У лиц, занимающих одну и ту же должность, заработная плата может различаться в зависимости от объема и сложности работы, личных качеств. Существует устойчивая практика, согласно которой оклад каждого работника устанавливается индивидуально, вне зависимости от изменений окладов других работников; оклады должны объективно отражать заслуги работника (новым работникам платят меньше, так как незнание обстановки уменьшает отдачу); один раз в год оклады пересматриваются.

Направленность стимулирования работников компаний смещается с ориентации на текущие результаты деятельности на долговременную эффективность, что проявляется, в частности, в системе опционов, предусматривающей предоставление в качестве поощрения права на приобретение в будущем определенного количества акций компании по действующей на момент вознаграждения цене. Такая система целесообразна для стимулирования высшего и среднего звена руководителей, ответственных за долговременные результаты.

Гибкая система оплаты труда в США построена таким образом, что фиксированная зарплата, как правило, может только увеличиваться и практически никогда не уменьшается; при этом часть заработка ставится в прямую зависимость от результатов общей работы. К основным видам дополнительной оплаты труда в США относят: премии управленческому персоналу; компенсационные выплаты при выходе на пенсию; специальные премии менеджерам, не связанные с их успехами; премии, зависящие от величины прибыли, при неизменной величине базового оклада; доплаты за повышение квалификации и стаж работы; продажу работникам акций компаний.

Таким образом, в США взят курс на индивидуализацию заработной платы, который базируется на оценке профессиональных качеств работников и результатов их труда. Происходит также увязка заработной платы с результатами деятельности фирмы. Участие работников в прибыли осуществляется двумя

способами – прямым (выплата премий по результатам) и косвенной (участие в капитале).

Основные виды участия работников в финансовой деятельности предприятий США (крупных и средних фирм): участие в прибыли – 22%, льготная продажа акций – 30%, сберегательные вклады работников – 28% ко всем занятым на фирме. Обследование доходов работников по системам участия в прибылях на средних и крупных частных фирмах США показывает, что большинство из них (13%) – участники систем отсроченных выплат, при которых распределенные доходы помещают на депозит предприятия с условием, что они не могут быть изъяты наличными до выхода работника на пенсию или до какой-либо другой оговоренной в условиях даты; 1% работников участвуют в системах наличных выплат, при которых выплачиваются вся причитающаяся прибыль; 2% работников участвуют в смешанных системах.

На наш взгляд, в современных российских условиях возможно использование аналога американской гибкой тарифной системы оплаты труда с участием наемных работников в прибыли предприятия. Это позволило бы гарантировать работникам твердый тарифный заработок, оговоренный в отраслевом тарифном соглашении, а также посредством доплат и премиальных выплат поощрять повышение эффективности труда персонала, учитывать конъюнктуру на рынке труда [14, с. 57–61].

1.3.2 Организация оплаты труда в Японии

Организация заработной платы «японского типа» строится на базе анкетных данных работника, т. е. исходя из возраста, пола, образовательного уровня, стажа работы и формы найма рабочей силы (постоянные, временные, поденные и внештатные работники).

Особенности японских моделей оплаты труда следующие:

- зависимость оплаты труда от стажа (квалификации) работника;
- зависимость оплаты труда от конечных результатов работы предприятия;
- зависимость от «жизненных пиков» персонала;
- зависимость оплаты труда от фактической результативности труда работников;
- супернизкая дифференциация в оплате труда.

Важной чертой японской системы трудовых отношений и японского менеджмента является система пожизненного найма, которая заключается в том,

что, поступив однажды в фирму, человек работает в ней до пенсии. В настоящее время она применяется в крупных предприятиях и на государственной службе. Однако это не оформляется юридически, а основывается на «джентльменском» соглашении между работодателем и наемным работником. Компании получают преданных работников, готовых трудиться на благо фирмы с наибольшей отдачей. В системе пожизненного найма продвижение по службе и заработная плата соответствуют стажу. Перешедшие в другую компанию лишаются стажа и начинают все сначала.

Следующая важная составляющая японского механизма управления – система кадровой ротации. Ее суть состоит в перемещении работников по горизонтали и вертикали через каждые 2–3 года выполнения функций на определенном рабочем месте. Ротация проводится без согласия работника. Перемещение по горизонтали подразумевает назначение на аналогичную должность в другой отдел (цех, участок). Характерно, что даже выпускники самых престижных вузов, попав в ту или иную компанию, не ставятся сразу на руководящие должности, а начинают трудовую биографию с самых низкоквалифицированных рабочих мест. В этом есть бесспорное преимущество, так как в дальнейшем такого специалиста, знающего все нюансы предприятия, сложно ввести в заблуждение, и вероятность принятия им непрофессионального решения сводится к минимуму. Как правило, после 2–3 перемещений по горизонтали следует ротация по вертикали (т. е. повышение в должности, перевод на более высокооплачиваемое рабочее место).

Как правило, один раз в год (на 1 апреля) заработная плата работников повышается на всех предприятиях на 1–3%. Надбавки за стаж выплачиваются сотруднику в течение всего периода работы, но коэффициент увеличивается неравномерно: темп его роста незначителен у молодых сотрудников, в самом активном жизненном возрасте он достигает максимума и стабилизируется в предпенсионном. Оплата труда за выслугу лет способствует созданию обстановки сотрудничества и взаимопомощи работников, не устанавливает прямой связи между трудом и его оплатой и формирует гибкое отношение рабочих к их перестановке. Однако зависимость оплаты труда от возраста и стажа нужно понимать не буквально, поскольку с увеличением стажа повышается квалификация и профессионализм работника, что требует более высокой оплаты.

Для японских моделей стимулирования труда характерны: дифференциация заработной платы по отраслям; изменение оплаты труда в зависимости от фактического трудового вклада и реальных результатов работы – за счет града-

ций внутри одного разряда; связь оплаты труда менеджеров увязывается с результатами работы предприятия (используется система «плавающих» окладов, в рамках которой базовые ставки директоров, руководителей, начальников отделов колеблются в зависимости от динамики себестоимости, объемов производства, номенклатуры и других показателей, за которые отвечает тот или иной менеджер).

В кризисных ситуациях, как правило, в первую очередь снижаются оклады топ-менеджеров и главы компании, а заработки рабочих увеличиваются [15].

Традиционная японская система оплаты труда основана на древних национальных традициях японского народа, и поэтому ее экспорт в другие страны затруднителен. Тем не менее, заслуживает внимания традиция выращивания специалиста в коллективе. Организация оплаты труда на предприятии в современных условиях должна стимулировать заинтересованность работника в повышении квалификации и уровня профессионального образования.

1.3.3 Организация оплаты труда в странах Западной Европы

Для западноевропейских компаний характерны три модели стимулирования труда:

- беспремияльная (функции стимулирования труда выполняет заработная плата);
- премияльная, включающая выплаты, величина которых связана с размером дохода или прибыли предприятия;
- премияльная, предусматривающая выплаты, размеры которых устанавливаются с учетом индивидуальных результатов труда.

Премияльные модели оплаты труда реализуются путем привлечения работников к участию в прибылях (они получают дифференцированное годовое вознаграждение из прибыли компании); в доходах (из сумм дохода каждому работнику выплачивается вознаграждение, размер которого определяется по результатам оценки выполнения им производственного задания и не зависит от прибыли фирмы); в капитале (работники получают премии в виде акций по их номинальной цене).

На некоторых промышленных предприятиях Германии заключаются договоры, по которым работник обязуется с максимальной отдачей использовать свой потенциал, намечая определенные показатели результативности, при этом он имеет право распоряжаться своим рабочим временем по личному усмотрению.

нию. В итоге повышается трудовая мотивация – человек не просто выполняет поставленные перед ним задачи, но и привлекается к участию в управлении своей деятельностью.

В Англии, Франции и ряде других стран получила распространение так называемая гибкая система оплаты, в основе которой – учет индивидуальных качеств работника, его заслуг и результатов работы с помощью специальных оценочных шкал по ряду факторов. При этом, по существу, происходит индивидуализация оплаты труда, против чего выступают профсоюзы, однако эту систему поддерживают высококвалифицированные специалисты и рабочие. Придавая большое значение квалификации работников, ряд западноевропейских фирм производят оплату труда не по разряду работ, а по разряду рабочих, что в большей степени стимулирует последних к повышению квалификации.

Политика индивидуализации зарплаты во Франции выливается в следующие формы, которые могут сочетаться друг с другом:

- 1) оплата за индивидуальную выработку;
- 2) зарплата, складывающаяся из гарантированного минимума (80%) и переменной части (20%);
- 3) форма, при которой фиксированная часть зарплаты связана с квалификацией работника, а переменная – зависит как от результатов работы цеха, бригады, так и от успехов самого работника;
- 4) оплата ИТР и специалистов все более становится зависимой от состояния рынка труда, достигнутых результатов и оптимального использования выделенных средств.

Сложившаяся ситуация в области оплаты труда обусловлена прежде всего использованием на производствах стран Западной Европы высокотехнологичного оборудования, задающего определенный ритм работы и производительность. Эффективность же использования такого оборудования зависит от квалификации рабочего-оператора, что и заставляет работодателя идти по пути индивидуализации оплаты труда.

Таким образом, в «западноевропейском» типе организации заработной платы сочетаются элементы как «американского», так и «японского» типов тарифного и надтарифного условий оплаты труда [14. С. 64–65].



Контрольные вопросы по главе 1

1. Охарактеризуйте современный рынок труда.
2. Раскройте понятия «заработная плата» и «оплата труда».
3. Перечислите факторы, определяющие заработную плату.
4. Дайте определение понятиям «реальная зарплата» и «номинальная зарплата».
5. Дайте определение понятия «средняя зарплата».
6. Перечислите функции заработной платы.
7. Какие механизмы государственного регулирования заработной платы Вы знаете?
8. Назовите элементы районного регулирования заработной платы.
9. Раскройте понятие «районный коэффициент».
10. Раскройте понятия «трудовое соглашение» и «трудовой договор».
11. Назовите виды трудовых соглашений.
12. Приведите примерное содержание Положения об оплате труда в организации.
13. Перечислите особенности организации оплаты труда в США и Канаде.
14. Перечислите особенности организации оплаты труда в Японии.
15. Перечислите особенности организации оплаты труда в странах Западной Европы.

2 Оплата труда в организации

2.1 Тарифная система оплаты труда

2.1.1 Элементы тарифной системы оплаты труда

В основе организации оплаты труда работников на предприятии лежат техническое нормирование труда, тарифная система оплаты труда, формы и системы оплаты труда, планирование фонда оплаты труда.



***Тарифная система** – это совокупность нормативов, обеспечивающих дифференцированную оплату труда работников в зависимости от следующих критериев: сложности и интенсивности труда, ответственности и значимости выполняемой работы, условий труда и природно-климатических условий выполнения работы.*

Тарифная система складывается из трех элементов: тарифных ставок, тарифных сеток, тарифно-квалификационных справочников.



***Тарифные ставки** определяют размер оплаты труда за единицу времени (час, день, месяц).*

На крупных предприятиях, где широко представлены различные профессии работников, разрабатывают вертикаль ставок первого разряда. Тарифные ставки первого разряда дифференцируются по следующим признакам:

- по формам оплаты: для сдельщиков (более высокая) и повременщиков;
- по отдельным профессиональным группам: группы с повышенной интенсивностью труда (рабочие на конвейере), группы с повышенной ответственностью (рабочие, управляющие машинами и агрегатами);
- по условиям тяжести труда: тарифные ставки повышаются в зависимости от степени отклонения условий труда на рабочем месте от нормальных и степени тяжести труда.

Минимальной является часовая тарифная ставка рабочих-повременщиков 1-го разряда, работающих в нормальных условиях труда. За «базу» для ее определения принимается минимальный уровень оплаты труда, устанавливаемый

государством на тот или иной период времени (региональный прожиточный минимум). Другие тарифные ставки первого разряда разрабатываются согласно принятой на предприятии дифференциации.

$$C_{T_1} = \text{РПМ} / \Phi_{\text{вр}}, \quad (2.1)$$

где C_{T_1} – часовая тарифная ставка оплаты труда 1-го разряда, руб./ч;

РПМ – региональный прожиточный минимум, руб./мес.;

$\Phi_{\text{вр}}$ – номинальный месячный фонд рабочего времени, ч/мес.

$$C_{T_i} = C_{T_1} \cdot K_i, \quad (2.2)$$

где C_{T_i} – тарифная ставка оплаты труда i -го разряда, руб./ч;

C_{T_1} – тарифная ставка оплаты труда 1-го разряда, руб./ч;

K_i – тарифный коэффициент i -го разряда.



.....

Тарифные сетки – шкала, состоящая из тарифных разрядов и тарифных коэффициентов, на основе которых устанавливаются тарифные ставки.

Тарифный коэффициент – отношение тарифной ставки данного разряда к тарифной ставке первого разряда.

.....

Из практики построения тарифных сеток известны 4 основных их типа, различающихся степенью возрастания тарифного коэффициента от разряда к разряду. На многих предприятия применяют 6-разрядную тарифную ставку для рабочих (см. табл. 2.1–2.4).

Таблица 2.1 – Тарифная сетка с прогрессивным абсолютным и относительным возрастанием тарифного коэффициента

Тарифный разряд	1	2	3	4	5	6
Тарифный коэффициент	1	1,13	1,29	1,48	1,71	2
Абсолютное возрастание, ед.	–	0,13	0,16	0,19	0,23	0,29
Относительное возрастание, %	–	13	14,1	14,7	15,6	16,9

Таблица 2.2 – Тарифная сетка с прогрессивным абсолютным и постоянным относительным возрастанием тарифного коэффициента

Тарифный разряд	1	2	3	4	5	6
Тарифный коэффициент	1	1,15	1,32	1,52	1,74	2
Абсолютное возрастание, ед.	–	0,15	0,17	0,2	0,22	0,26
Относительное возрастание, %	–	15	15	15	15	15

Таблица 2.3 – Тарифная сетка с постоянным абсолютным и регрессивным относительным возрастанием тарифного коэффициента

Тарифный разряд	1	2	3	4	5	6
Тарифный коэффициент	1	1,2	1,4	1,6	1,8	2
Абсолютное возрастание, ед.	–	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Относительное возрастание, %	–	20	16,7	14,3	12,5	11

Таблица 2.4 – Тарифная сетка с регрессивным абсолютным и относительным возрастанием тарифного коэффициента

Тарифный разряд	1	2	3	4	5	6
Тарифный коэффициент	1	1,26	1,49	1,69	1,86	2
Абсолютное возрастание, ед.	–	0,26	0,23	0,2	0,17	0,14
Относительное возрастание, %	–	26	18	13	10	8

$$B_a = K_n - K_{n-1}, \quad (2.3)$$

$$B_o = 100K_n / K_{n-1}, \quad (2.4)$$

где B_a – абсолютное возрастание тарифного коэффициента;

B_o – относительное возрастание тарифного коэффициента, %;

K_n – тарифный коэффициент n -го разряда;

K_{n-1} – тарифный коэффициент разряда, предшествующего n -му.



.....
Диапазон тарифной сетки показывает превышение уровня оплаты труда по высшему разряду над уровнем оплаты труда по 1-му разряду.

$$D = K_{\max} / K_1, \quad (2.5)$$

где D – диапазон тарифной сетки;

K_{\max} – тарифный коэффициент высшего разряда;

K_1 – тарифный коэффициент 1-го разряда.

Нередко тарифные системы предусматривают внутриразрядные вилки: дифференциация тарифных ставок внутри одного разряда. Например, системы, поощряющие инициативность, творческий вклад, учитывающие стаж работников и другие параметры. В этом случае вилки оплаты труда могут быть «перехлестными»: когда минимальный тарифный коэффициент следующего разряда находится в диапазоне разряда предыдущего (см. табл. 2.5) [18, с. 52].

Таблица 2.5 – Сетка «вилкок» соотношений в оплате труда разных квалификационных групп

Разряды	I	II	III	IV	V	VI
«Вилки» тарифных коэффициентов	1–1,8	1,4–2,4	1,9–3,1	2,5–3,9	3,2–4,8	4–5

Факторы, влияющие на индивидуальную тарифную ставку рабочего, представлены в таблице 2.6.

Таблица 2.6 – Дифференциация тарифных ставок наемного персонала организации

Факторы, влияющие на дифференциацию тарифных ставок работников предприятия	Факторы, влияющие на величину индивидуальной тарифной ставки работника					
	Образовательный уровень	Квалификационный уровень	Сложность работ	Стаж работы	Профессиональная группа	Форма оплаты труда
Дифференциация тарифных ставок 1-го разряда					+	+
Тарифный разряд работника	+	+				
Тарифная «вилка» внутри разряда			+	+		

Различные способы формирования тарифных сеток обобщены в так называемой Женевской схеме, принятой на международном конгрессе в Женеве в 1950 г. Эта схема предполагает анализ работ по следующим признакам:

1. Специальные знания и умения (квалификационные требования) – профессиональное образование, опыт работы, требования к умственным способностям.
2. Нагрузка – влияние работы на организм человека.
3. Ответственность – материальная ответственность, ответственность за персонал в процессе производства, ответственность за сохранение производственной тайны [13, с. 103–107].



.....
Тарифно-квалификационный справочник содержит квалификационные характеристики по профессиям и разрядам, опреде-

ляет объем знаний и производственных навыков для выполнения работы каждого разряда [13, с. 103–105].

.....

Для тарификации рабочих разработан ЕТКС – Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Данный документ содержит 70 выпусков.

В ЕТКС приводится описание квалификационных характеристик каждой профессии по каждому разряду. Квалификационные характеристики, как правило, состоят из трех разделов:

- характеристика работ;
- должен знать;
- примеры работ.

В разделе «Характеристика работ» дано описание типичных работ и функций, которые должен уметь выполнять рабочий. В разделе «Должен знать» изложены требования к знаниям, необходимым рабочему для выполнения приведенных в характеристике работ, т. е. указано, какие необходимо знать свойства материалов, виды оборудования, инструменты, технологические процессы и др., а также определены требования к уровню профессионального образования. В разделе «Примеры работ» приведены типичные виды работ, которые должен уметь выполнять рабочий [9, с. 38].

Для служащих разработан *Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих*. Он может использоваться для установления оптимального разделения труда, определения обязанностей работников, обеспечения использования служащих в соответствии с их квалификацией. Описание квалификационных характеристик по каждой должности состоит из трех разделов:

- должностные обязанности;
- должен знать;
- квалификационные требования.

В разделе «Должностные обязанности» перечисляются функции, которые могут быть поручены работнику, занимающему соответствующую должность. В этом разделе отражены факторы, определяющие степень сложности работы, ее содержание, наличие (отсутствие) руководящих функций, масштаб и характер ответственности.

Раздел «Должен знать» содержит требования к специальным знаниям, которыми должен обладать работник, занимающий данную должность, а также к

компетенциям работника в отношении законодательных актов, положений, инструкций и других нормативных документов, методов и средств, которые служащий должен уметь применять при выполнении своих должностных обязанностей.

В разделе «Квалификационные требования» определены требования к профессиональной подготовке служащего: уровень профессионального образования (среднее профессиональное, высшее профессиональное), квалификация, опыт работы.

В современных условиях основные требования к квалификации работника, уровню его образования и основные характеристики выполняемых трудовых функций закрепляются в профессиональных стандартах.



.....

Профессиональный стандарт – это многофункциональный нормативный документ, который в рамках конкретного вида профессиональной деятельности устанавливает требования к знаниям, умениям, опыту, уровню образования и направлениям подготовки (специальности), а также к личным качествам работника, необходимым для выполнения трудовых функций.

.....

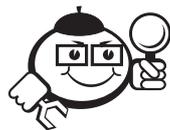
Переход от квалификационных справочников к профессиональным стандартам осуществляется на основе распоряжения Правительства РФ от 29.11.2012, в котором утвержден план разработки профессиональных стандартов на 2012–2015 гг. Основные отличия профессионального стандарта от квалификационных справочников:

- профессиональные стандарты объединяют требования к профессиональной деятельности работников, связанных общей технологической задачей;
- в профессиональном стандарте используется другая структура описания профессиональной деятельности, основанная на перечне знаний, умений и компетенций, что позволяет связать профессиональные стандарты и государственные образовательные стандарты профессионального образования.

Для обеспечения преемственности системы квалификационных справочников и профессиональных стандартов установлена тождественность наименований профессий и специальностей ЕТКС и Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Структура профессионального стандарта включает следующие элементы:

- *общие сведения.* В данном разделе указываются наименование и цель вида профессиональной деятельности, группа занятий (код ОКЗ – Общероссийского классификатора занятий) и виды экономической деятельности (код ОКВЭД);
- *описание трудовых функций* (функциональная карта вида профессиональной деятельности). В данном разделе описаны обобщенные трудовые функции и конкретизированные трудовые функции с указанием требуемого уровня квалификации;
- *характеристика обобщенных трудовых функций.* В данном разделе описываются возможные наименования должностей, требования к образованию и обучению, опыту практической работы, особые условия допуска к работе. Приводятся наименования и коды направлений и специальностей высшего и среднего профессионального образования. Приводится подробное описание трудовых функций, трудовых действий и необходимых для их выполнения знаний и умений. Данный раздел может включать и другие характеристики работника, необходимые для выполнения трудовых функций, в том числе личные качества;
- *сведения о разработчиках профессионального стандарта.* Данный раздел содержит сведения об организациях – разработчиках стандарта [9, с. 38–40].



Пример 2.1

Рассчитайте часовые тарифные ставки со 2-го по 6-й разряд (см. (2.2)), если известно, что тарифная ставка 1-го разряда равна 100 руб./ч. В качестве тарифной сетки используйте таблицу 2.1. Ответы запишите в рублях, отделите друг от друга точкой с запятой.

Решение

$$C_{\tau_2} = 100 \cdot 1,13 = 113 \text{ руб./ч.}$$

$$C_{\tau_3} = 100 \cdot 1,29 = 129 \text{ руб./ч.}$$

$$C_{\tau_4} = 100 \cdot 1,48 = 148 \text{ руб./ч.}$$

$$C_{\tau_5} = 100 \cdot 1,71 = 171 \text{ руб./ч.}$$

$$C_{\tau_6} = 100 \cdot 2,00 = 200 \text{ руб./ч.}$$

Ответ: 113; 129; 148; 171; 200 (руб./ч).



Пример 2.2

Рассчитайте абсолютное и относительное возрастание тарифного коэффициента, если тарифный коэффициент 5-го разряда – 1,78, а тарифный коэффициент 6-го разряда – 1,91. Ответы запишите с точностью до сотых, отделив друг от друга точкой с запятой.

Решение

Абсолютное возрастание тарифного коэффициента (см. (2.3)):

$$B_a = 1,91 - 1,78 = 0,13.$$

Относительное возрастание тарифного коэффициента (см. (2.4)):

$$B_o = 1,91/1,78 = 1,07.$$

Ответ: 0,13; 1,07.

2.1.2 Структура оплаты труда работников предприятия

В общем виде структура оплаты труда работника имеет вид, представленный на рисунке 2.1.



Рис. 2.1 – Структура оплаты труда работника предприятия [6, с. 425]



Основная зарплата – это зарплата за фактически отработанное время и выполненную работу. К ней относят:

- 1) заработную плату, начисленную в соответствии с квалификацией работника и выполненным им объемом работы;
- 2) компенсационные и стимулирующие выплаты работникам.

Компенсационные выплаты – это доплаты работнику за условия и режим труда, отклоняющиеся от нормы (за тяжелые и вредные условия труда, за работу в вечернее и ночное время, за сверхурочную работу и др.).

.....

Компенсационные выплаты определяются предприятиями самостоятельно, но не ниже установленных соответственными решениями Правительства РФ или другими органами по его поручению.

.....



Стимулирующие выплаты – это поощрительные доплаты работнику (за высокое профессиональное мастерство, за совмещение профессий, доплаты бригадирам, доплаты наставникам за учеников, премии за экономию материальных ресурсов и повышение производительности труда и др.).

.....

Размеры и условия начисления стимулирующих выплат определяются предприятиями самостоятельно, в пределах имеющихся средств, что закрепляется в коллективных договорах.

.....



Дополнительная заработная плата включает различные выплаты, обусловленные трудовым законодательством, но не связанные с выполненной работой:

- 1) доплаты за неполный рабочий день отдельным категориям сотрудников (работающим в тяжелых и вредных условиях труда, подросткам, кормящим матерям, матерям, имеющим детей инвалидов);
 - 2) оплата простоев не по вине работника;
 - 3) оплата отпусков (основных, дополнительных, по учебе);
 - 4) оплата времени выполнения государственных и общественных обязанностей не освобожденным сотрудникам;
 - 5) бонусы по итогам года (выплаты за выслугу лет).
-

Вознаграждение (премия) за конечный результат выплачивается из фонда оплаты труда за достижение определенных результатов деятельности предприятия (организации), а также отдельных структурных подразделений. Вознаграждение стимулирует групповые интересы и чаще всего распределяется по

коэффициенту трудового участия или вклада. Вознаграждения выплачиваются за увеличение объема производства, повышение качества продукции (работ, услуг), своевременный и досрочный ввод объектов в эксплуатацию, экономию ресурсов и за другие достигнутые результаты.

Премия за основные результаты выплачивается из прибыли предприятия.



.....

Материальная помощь выплачивается из фонда материального поощрения за счет прибыли и имеет целью обеспечение социальных гарантий и благ для работника за счет предприятия.

.....

Материальная помощь является эпизодической формой оплаты труда, выплачивается в чрезвычайных или экстремальных ситуациях [6, с. 425–426].

2.1.3 Особые условия оплаты труда

Особую роль в формировании заработной платы работников играют повышения, доплаты и надбавки, которые позволяют учитывать степень вредности труда, условия его выполнения, проявления трудовой активности. Данные выплаты, как правило, компенсируют выполнение работы в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных [5, с. 178].

Компенсация за работу в тяжелых и вредных условиях труда осуществляется:

- повышением тарифной ставки;
- доплатами к тарифной заработной плате;
- сокращением рабочего дня, при полной его оплате.

Повышение заработной платы в виде доплат должно производиться по результатам аттестации рабочих мест – системы оценки рабочих мест, учитывающей тяжесть и напряженность труда, физические, химические и иные производственные факторы. Доплаты за особые условия труда устанавливаются работодателем самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и максимальными размерами не ограничены, кроме случаев, предусмотренных законодательством [17].

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Рос-

сийской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Минимальный размер доплаты за ночной труд определен постановлением Правительства РФ (от 22 июля 2008 г. № 554). Он составляет 20% часовой тарифной ставки или оклада (расчитанного в пересчете на час работы) за каждый час труда в ночное время. Этим же документом, а также ст. 96 Трудового кодекса определено, что ночным временем считается промежуток с 22:00 до 6:00. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором [17].

Согласно ТК РФ, работа в сверхурочное время оплачивается первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Работа в праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере (или заменяется дополнительным выходным днем). Работникам, получающим месячный оклад, оплата труда в выходной день оплачивается в размере не менее одной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы [17].

Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком не по вине работника, производится по пониженным расценкам; однако месячная зарплата работника при этом не может быть ниже $\frac{2}{3}$ тарифной ставки установленного ему разряда. Полный брак по вине работника оплате не подлежит. Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции [17].

Оплата труда при простое не по вине работника производится не ниже $\frac{2}{3}$ тарифной ставки установленного ему разряда.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

На период освоения нового производства (продукции) работникам может производиться доплата до прежнего среднего заработка в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

Зарплата работникам моложе 18 лет при сокращенном рабочем дне выплачивается в размере зарплаты работников соответствующей категории при полной продолжительности рабочего дня. При оплате труда по сдельным расценкам время, на которое сокращена рабочая смена подростка, оплачивается по тарифной ставке. Оплата труда учащихся, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Предприятия могут устанавливать учащимся доплаты за счет собственных средств [13, с. 108–109].



Пример 2.3

Определите размер месячного заработка рабочего 5-го разряда, если фактическая выработка составила 95 т в месяц при плановой выработке 4 т в смену (22 смены в месяц). Часовая тарифная ставка составляет 120 руб./ч, повышение часовой тарифной ставки за вредные условия труда – 12%. Учтите, что рабочий 6 дней работает ночью и один день работает в праздники (доплаты за ночное время 40% от часовой тарифной ставки, за работу в праздничные и выходные дни – 100%). За перевыполнение планового задания рабочему выплачивается ежемесячная премия в размере 10% от основной зарплаты, продолжительность рабочего дня 8 ч. Районный коэффициент 15%. Ответ запишите в рублях с точностью до сотых.

Решение

$$C_{\text{ту}} = C_{\text{т}} + C_{\text{т}} \cdot K_{\text{вс}}/100, \quad (2.6)$$

где $C_{\text{ту}}$ – увеличенная тарифная ставка с учетом вредных условий труда, руб./ч;

$C_{\text{т}}$ – тарифная ставка, руб./ч;

$K_{\text{вс}}$ – процент повышения тарифной ставки за вредные условия труда, %.

$$C_{\text{ту}} = 120 + 120 \cdot 12/100 = 134,4 \text{ руб./ч.}$$

$$Z_{\text{т}} = N \cdot t \cdot C_{\text{ту}}, \quad (2.7)$$

где $Z_{\text{т}}$ – тарифная зарплата рабочего, руб.;

N – количество смен в месяце;

t – продолжительность смены, ч.

$$Z_{\text{т}} = 22 \cdot 8 \cdot 134,4 = 23\,654,4 \text{ руб.}$$

$$D_{\text{н}} = N_{\text{н}} \cdot t \cdot C_{\text{ту}} \cdot K_{\text{дн}}/100, \quad (2.8)$$

где D_n – доплаты за работу в ночное время, руб.;

N_n – количество ночных смен;

$K_{дн}$ – процент доплат за работу в ночное время, %.

$$D_n = 6 \cdot 8 \cdot 134,4 \cdot 40/100 = 2\,580,48 \text{ руб.}$$

$$D_{пр} = N_{п} \cdot t \cdot C_{ты} \cdot K_{дп}/100, \quad (2.9)$$

где $D_{пр}$ – доплаты за работу в праздничные и выходные дни;

$N_{п}$ – количество смен в праздничные и выходные дни;

$K_{дп}$ – процент доплат за работу в праздничные и выходные дни.

$$D_{пр} = 1 \cdot 8 \cdot 134,4 \cdot 100/100 = 1\,075,2 \text{ руб.}$$

$$Z_o = Z_t + D_n + D_{пр}, \quad (2.10)$$

где Z_o – основная зарплата, руб.

$$Z_o = 23\,654,4 + 2\,580,48 + 1\,075,2 = 27\,310,08 \text{ руб.}$$

$$P_{пл} = 100 \cdot Q_{ф} / (N \cdot b_{см}), \quad (2.11)$$

где $P_{пл}$ – процент выполнения плана, %;

$Q_{ф}$ – фактическая месячная выработка, т;

$b_{см}$ – плановая сменная выработка, т/см.

$$P_{пл} = 100 \cdot 95 / (22 \cdot 4) = 107,95\%.$$

Плановое задание перевыполнено выше 100%, рабочему положена премия:

$$П = Z_o \cdot K_{пр}/100, \quad (2.12)$$

где $П$ – сумма премии, руб.;

$K_{пр}$ – процент премии, %.

$$П = 27\,310,08 \cdot 10/100 = 2\,731,01 \text{ руб.}$$

$$Z_m = (Z_o + П) \cdot K_p/100, \quad (2.13)$$

где Z_m – месячный заработок рабочего, руб.;

K_p – районный коэффициент, руб.

$$Z_m = (27\,310,08 + 2\,731,01) \cdot 15/100 = 34\,547,25.$$

Ответ: 34 547,25 руб.

.....

2.1.4 Расчет средней тарифной ставки оплаты труда

Для анализа трудовых показателей и начисления заработка используют показатель «средняя тарифная ставка оплаты труда». Средняя тарифная ставка может рассчитываться одним из трех способов.

$$1) C_{\text{ст}} = \sum_{i=1}^n C_{\text{Т}_i} \cdot \text{Ч}_i / \sum_{i=1}^n \text{Ч}_i, \quad (2.14)$$

$$2) C_{\text{ст}} = \sum_{i=1}^n C_{\text{Т}_i} \cdot T_i / \sum_{i=1}^n T_i, \quad (2.15)$$

где $C_{\text{ст}}$ – средняя тарифная ставка оплаты труда, руб./ч;

$C_{\text{Т}_i}$ – тарифная ставка оплаты труда по i -му разряду, руб./ч;

Ч_i – численность рабочих i -го разряда, чел.;

T_i – трудоемкость работ i -го разряда;

n – количество разрядов.

$$3) C_{\text{ст}} = K_c \cdot C_{\text{Т}_1}, \quad (2.16)$$

где K_c – средний тарифный коэффициент;

$C_{\text{Т}_1}$ – тарифная ставка 1-го разряда, руб./ч.

Средний тарифный коэффициент может быть определен по одной из формул:

$$1) K_c = \sum_{i=1}^n K_i \cdot \text{Ч}_i / \sum_{i=1}^n \text{Ч}_i, \quad (2.17)$$

$$2) K_c = \sum_{i=1}^n K_{c_i} \cdot T_i / \sum_{i=1}^n T_i, \quad (2.18)$$

где K_i – тарифный коэффициент i -го разряда.

$$3) K_c = K_m + (K_b - K_m) \cdot (P_c - P_m), \quad (2.19)$$

$$4) K_c = K_b - (K_b - K_m) \cdot (P_b - P_c), \quad (2.20)$$

где K_b – тарифный коэффициент большего разряда из двух смежных, между которыми находится известный средний разряд;

K_m – тарифный коэффициент меньшего разряда из двух смежных, между которыми находится известный средний разряд;

P_c – средний разряд работ или рабочих;

P_b – больший разряд из двух смежных разрядов, между которыми находится средний разряд;

P_m – меньший разряд из двух смежных разрядов, между которыми находится средний разряд.

Средний разряд рабочих определяется по формуле:

$$P_c = \sum_{i=1}^n i \cdot \mathcal{C}_i / \sum_{i=1}^n \mathcal{C}_i, \quad (2.21)$$

где i – разряд рабочих.

Средний разряд работ определяется по одной из формул:

$$1) P_c = \sum_{i=1}^n i \cdot T_i / \sum_{i=1}^n T_i, \quad (2.22)$$

$$2) P_c = P_m + (C_{ст} - C_{тм}) / (C_{тб} - C_{тм}), \quad (2.23)$$

$$3) P_c = P_б - (C_{тб} - C_{тс}) / (C_{тб} - C_{тм}), \quad (2.24)$$

где $P_б$ – тарифный разряд, соответствующий большей из двух смежных тарифных ставок, между которыми находится средняя тарифная ставка;

P_m – тарифный разряд, соответствующий меньшей из двух смежных тарифных ставок, между которыми находится средняя тарифная ставка.

Для эффективного использования трудовых ресурсов величина среднего разряда работ должна быть несколько выше среднего разряда рабочих. Однако если этот разрыв существен, то возникает опасность выполнения работ некачественно. Если же средний разряд рабочих превышает средний разряд работ, то это свидетельствует о нерациональном использовании квалификации рабочих, что ведет к перерасходу затрат на заработную плату [4, с. 141–143].



Пример 2.4

Определите среднюю тарифную ставку оплаты труда, если средний разряд работ – 5,3, тарифная ставка оплаты труда 1-го разряда 70 руб./ч. Тарифная ставка первого разряда определяется исходя из регионального прожиточного минимума – 11 760 руб./мес. Средний месячный фонд рабочего времени 168 ч. Тарифные коэффициенты представлены в таблице 2.1.

Решение

Часовая тарифная ставка оплаты труда первого разряда (см. (2.1)):

$$C_{т1} = 11\,760 / 168 = 70 \text{ руб./ч.}$$

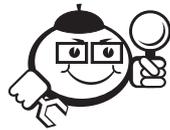
Средний тарифный коэффициент (см. (2.19)):

$$K_c = 1,71 + (2 - 1,71) \cdot (5,3 - 5) = 1,8.$$

Средняя тарифная ставка (см. (2.16)):

$$C_{\text{ст}} = 70 \cdot 1,8 = 126 \text{ руб./ч.}$$

Ответ: 126 руб.



Пример 2.5

Определите средний тарифный разряд рабочих и средний тарифный разряд работ. Данные для расчета приведены в таблице 2.7.

Ответы запишите с точностью до сотых.

Выберите правильный вывод об использовании трудовых ресурсов:

а – трудовые ресурсы используются неэффективно, возникает опасность некачественного выполнения работ;

б – трудовые ресурсы используются эффективно;

в – трудовые ресурсы используются неэффективно, что ведет к перерасходу затрат на заработную плату.

Таблица 2.7 – Данные для расчета среднего разряда рабочих

Тарифный разряд	1	2	3	4	5	6
Количество рабочих, чел.	–	2	5	7	6	3
Трудоемкость работ, норма-ч	–	200	500	800	700	300

Решение

Средний разряд рабочих (см. (2.21)):

$$P_c = (1 \cdot 0 + 2 \cdot 2 + 3 \cdot 5 + 4 \cdot 7 + 5 \cdot 6 + 6 \cdot 3) / (0 + 2 + 5 + 7 + 6 + 3) = 4,13.$$

Средний разряд работ (см. (2.22)):

$$P_c = (1 \cdot 0 + 2 \cdot 200 + 5 \cdot 500 + 7 \cdot 800 + 6 \cdot 700 + 3 \cdot 300) / (0 + 200 + 500 + 800 + 700 + 300) = 5,44.$$

Средний разряд работ превышает средний разряд рабочих, значит правильный вывод «а» – трудовые ресурсы используются неэффективно, возникает опасность некачественного выполнения работ.

Ответ: 4,13; 5,44; а.

2.2 Формы и системы оплаты труда

2.2.1 Формы оплаты труда



.....
Форма заработной платы определяет основные критерии оплаты труда и способы учета результатов труда.

Зарплата выплачивается исходя из двух главных критериев: времени и количества. Рассмотрим каждый из них подробнее.

Время. Это традиционный подход, по которому работник получает плату за фактическое время, проведенное на рабочем месте. При этом фиксируется стоимость одного часа (повременная оплата труда). При повременной оплате труда зарплата работника ($Z_{п}$) определяется по формуле:

$$Z_{п} = C_{т} \cdot T_{ф}, \quad (2.25)$$

где $C_{т}$ – тарифная ставка работника, руб./ч;

$T_{ф}$ – фактически отработанное время, ч.

Количество. Это традиционный подход, в соответствии с которым работник получает за свои усилия, а не за присутствие. Схема оплаты может предполагать оплату либо просто за количество, либо за степень исполнения (сдельная система оплаты труда). При сдельной оплате труда зарплата работника ($Z_{с}$) определяется по формуле:

$$Z_{с} = \sum_{i=1}^n (P_{с_i} \cdot Q_i), \quad (2.26)$$

где $P_{с_i}$ – единичная сдельная расценка на работы i -го вида, руб./нат. ед. изм.;

Q_i – объем выполненных работником работ i -го вида, нат. ед. изм.;

n – количество видов выполненных работ.

$$P_{с} = C_{т} \cdot H_{вр}, \quad (2.27)$$

где $C_{т}$ – часовая тарифная ставка оплаты труда, соответствующая разряду работ, руб./ч;

$H_{вр}$ – установленная норма времени на единицу работ, ч/нат. ед. изм. [13, с. 112].

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу [17].

Выбор той или иной формы оплаты труда определяется возможностью и необходимостью влияния со стороны работника на объем производства, что обусловлено следующими объективными обстоятельствами:

- особенностями технологического процесса;
- характером применяемых средств труда;
- требованиями к качеству производимой продукции или выполняемой работы.

Всесторонний учет этих факторов может быть осуществлен только непосредственно на предприятии, поэтому выбор формы оплаты труда – компетенция работодателя. Общей тенденцией в настоящее время является расширение сферы применения повременной оплаты труда с нормированным заданием. При повременной форме оплаты труда условием получения заработка за фактически отработанное время должно быть выполнение определенного объема работы, который устанавливается нормированным заданием. Иными словами, сам по себе факт нахождения на рабочем месте еще не может считаться основанием для начисления заработной платы. Это обстоятельство показывает относительность выделения повременной и сдельной форм оплаты труда. При выполнении норм выработки на 100% повременный и сдельный заработки по однокачественным видам работ должны быть равны.

По способу учета форма оплаты труда может быть:

- 1) индивидуальной – предусматривающей планирование и учет труда по отдельным рабочим;
- 2) коллективной (бригадной) – построенной на планировании и учете труда по группе рабочих (бригаде).

Коллективная (бригадная) сдельная заработная плата имеет две разновидности.

1. На работах, где каждый рабочий может самостоятельно выполнять отдельные операции, но темп и качество работы достигается совместными усилиями, применяется коллективная сдельная оплата по индивидуальным сдельным

расценкам и конечным результатам работы бригады. Индивидуальная сдельная расценка ($P_{и}$, руб./ед.) определяется по формуле:

$$P_{и} = C_{т} / H_{вб}, \quad (2.28)$$

где $C_{т}$ – тарифная ставка по разряду работы на данной операции, руб./ч;

$H_{вб}$ – бригадная норма выработки, ед./ч.

2. На работах, выполняемых коллективно, в зависимости от организационно-технических условий производства применяют два метода определения коллективной сдельной расценки ($P_{б}$, руб./ед.).

А. При обслуживании сложных агрегатов бригадами:

$$P_{б} = \left(\sum_{i=1}^n C_i \right) / H_{ва}, \quad (2.29)$$

где C_i – тарифная ставка i -го члена бригады, руб./ч;

$H_{ва}$ – норма выработки агрегата, ед./ч;

n – количество рабочих в бригаде.

Б. На сборочных работах:

$$P_{б} = \sum_1^{j} C_i \cdot t_j, \quad (2.30)$$

где t_j – трудоемкость j -й операции.

Заработок бригады определяется умножением коллективной сдельной расценки на фактическую бригадную выработку. Распределение бригадного заработка между рабочими определяется по формуле:

$$Z_i = Z_{б} \cdot Z_{т_i} / \sum_{i=1}^n Z_{т_i}, \quad (2.31)$$

где Z_i – заработная плата i -го рабочего;

$Z_{б}$ – бригадный заработок;

$Z_{т_i}$ – тарифная заработная плата i -го рабочего;

n – количество фактически работавших рабочих в бригаде.

Если члены бригады выполняют работы не по своей квалификации, широко совмещают профессии, имеют разную индивидуальную выработку при одинаковых квалификационных разрядах, то для более полного учета индивидуального вклада каждого в результат коллективного труда по решению общего собрания бригады распределение бригадного заработка осуществляется с учетом коэффициента трудового участия (КТУ):

$$З_i = З_б \cdot З_{т_i} \cdot КТУ_i / \sum_{i=1}^n (З_{т_i} \cdot КТУ_i), \quad (2.32)$$

где $КТУ_i$ – КТУ i -го члена бригады.

В качестве базового значения для КТУ применяется 1. В зависимости от достижений и упущений в работе КТУ устанавливается больше или меньше базового. Однако сумма КТУ всех членов бригады должна быть равна количеству членов бригады. Например, в бригаде 5 человек. $\sum КТУ = 0,8 + 0,9 + 1 + 1,1 + 1,2 = 5$ или $\sum КТУ = 1 + 1 + 1 + 1 + 1 = 5$. По КТУ могут распределяться премия или бригадный приработок (разница между бригадным заработком по договорным сдельным расценкам и заработной платой всех членов бригады по тарифным ставкам оплаты труда); или премия и приработок [13, с. 114–115].



Пример 2.6

Рассчитайте месячную зарплату для каждого рабочего комплексной бригады деревоперерабатывающего предприятия за июль месяц отчетного периода, если в июле рабочими бригады выпущено 54 м^3 пиломатериалов. Тарифная ставка 1-го разряда 85 руб./ч. Единичная сдельная расценка на пиломатериалы 2 000 руб./ м^3 . Исходные данные для расчета индивидуальной зарплаты представлены в таблицах 2.8 и 2.9.

Таблица 2.8 – Тарифная сетка

Тарифный разряд	1	2	3	4	5	6
Тарифный коэффициент	1	1,17	1,37	1,6	1,87	2,2

Таблица 2.9 – Данные для расчета индивидуальной заработной платы рабочих

Рабочий	Разряд	Отработанное время, ч	КТУ
1	IV	152	0,8
2	IV	138	1,2
3	III	147	1,0

Ответы запишите в рублях с точностью до сотых в соответствии с порядковыми номерами рабочих.

Решение

Тарифные ставки оплаты труда III и IV разрядов (см. (2.1)).

$$C_{\text{ТIII}} = 85 \cdot 1,37 = 116,45 \text{ руб./ч.}$$

$$C_{\text{ТIV}} = 85 \cdot 1,6 = 136 \text{ руб./ч.}$$

Месячная зарплата рабочего (см. (2.25)):

$$З_{\text{М}_1} = 136 \cdot 152 = 20\,672 \text{ руб.}$$

$$З_{\text{М}_2} = 136 \cdot 138 = 18\,768 \text{ руб.}$$

$$З_{\text{М}_3} = 116,45 \cdot 147 = 17\,118,15 \text{ руб.}$$

Бригадный заработок за июль:

$$З_{\text{б}} = Q_{\text{ф}} \cdot P_{\text{с}}, \quad (2.33)$$

где $Z_{\text{б}}$ – бригадный заработок, руб.;

$Q_{\text{ф}}$ – фактическая выработка бригады за месяц, м³;

$P_{\text{с}}$ – единичная сдельная расценка, руб./м³.

$$З_{\text{б}} = 54 \cdot 2\,000 = 108\,000 \text{ руб.}$$

Индивидуальная зарплата рабочих (см. (2.32)):

$$З_1 = 108000 \cdot 20672 \cdot 0,8 / (20672 \cdot 0,8 + 18768 \cdot 1,2 + 17118,15 \cdot 1) = 32121,74 \text{ руб.}$$

$$З_2 = 108000 \cdot 18768 \cdot 1,2 / (20672 \cdot 0,8 + 18768 \cdot 1,2 + 17118,15 \cdot 1) = 43110,76 \text{ руб.}$$

$$З_3 = 108000 \cdot 17118,15 \cdot 1 / (20672 \cdot 0,8 + 18768 \cdot 1,2 + 17118,15 \cdot 1) = 32767,5 \text{ руб.}$$

Ответ: 32121,74; 43110,76; 32767,5 (руб.).

2.2.2 Традиционные системы оплаты труда

Чтобы повысить стимулирующую роль отдельных форм оплаты труда, используют их разновидности, называемые системами заработной платы. Различия между ними заключаются в способах исчисления заработка и в степени зависимости от количественных и качественных результатов труда не только самого работника, но и фирмы в целом.

Различают несколько систем сдельной оплаты труда.

1. Прямая сдельная оплата предусматривает, что рабочий получает заработную плату пропорционально объему выполненных работ по действующим расценкам заработка за отдельные виды работ.

2. Сдельно-премиальная система предусматривает одновременно с получением основной заработной платы по сдельному наряду за выполненный объем работ согласно действующим расценкам получение премии за обусловленный конечный результат (сроки и качество работ).

3. Аккордная оплата труда – это разновидность сдельной оплаты труда, когда в качестве единицы продукции принимается изделие, комплекс работ и услуг, на которые составляются калькуляции затрат и заработной платы. В отличие от прямой сдельной оплаты расчет заработной платы ведется по более крупным единицам готовой продукции.

4. Аккордно-премиальная система предусматривает дополнительно к сдельному заработку, начисленному по нормативу, выплату премии за результаты и качество труда.

5. Сдельно-прогрессивная оплата труда предусматривает оплату по основным расценкам при выработке в пределах установленной нормы (плана), а выработка сверх установленной нормы – по повышенным сдельным расценкам.

$$Z_{\text{с-прог}} = Z_{\text{с}} + Z_{\text{с}} \cdot K_{\text{ур}} \cdot \Delta\Pi_{\text{выр}} / 100, \quad (2.34)$$

где $Z_{\text{с-прог}}$ – зарплата сдельно-прогрессивная, руб.;

$Z_{\text{с}}$ – зарплата по прямым сдельным расценкам, руб.;

$K_{\text{ур}}$ – коэффициент увеличения сдельной расценки;

$\Delta\Pi_{\text{выр}}$ – процент перевыполнения норм выработки, %.

Применение сдельно-прогрессивной оплаты труда ведет к увеличению затрат на заработную плату в расчете на единицу продукции, которое должно быть компенсировано снижением себестоимости по другим элементам (например, уменьшение условно-постоянных расходов).

6. Косвенно-сдельная система оплаты труда применяется для оплаты труда тех групп обслуживающих рабочих (наладчиков, крановщиков, транспортных рабочих), которые оказывают существенное влияние на производительность труда обслуживаемых ими основных рабочих. Зарплата вспомогательного рабочего определяется умножением его тарифной ставки на процент выполнения норм выработки обслуживаемого им рабочего или умножением косвенной расценки на фактический выпуск продукции.

$$P_k = C_T / (N_{вр} \cdot N_{об}), \quad (2.35)$$

где P_k – косвенно-сдельная расценка, руб./шт.;

C_T – тарифная ставка вспомогательного рабочего, руб./ч;

$N_{вр}$ – норма выработки основного обслуживаемого рабочего, шт./ч;

$N_{об}$ – норма обслуживания вспомогательного рабочего, ед.

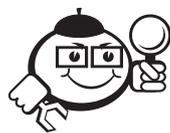
Повременная оплата труда начисляется исходя из числа отработанных часов и квалификации работника, определенной с помощью тарифной ставки или должностного оклада.

Повременная оплата труда тоже имеет несколько систем.

1. Прямая повременная система оплаты труда предполагает оплату труда по тарифным ставкам за отработанное время. Эта систем применяется для оплаты труда технических специалистов и служащих: вахтеров, лифтеров, курьеров, охранников, вспомогательных рабочих и пр., когда оплата не связывается напрямую с качеством труда и не содержит премиальных доплат.

2. Повременно-премиальная система оплаты труда применяется для вспомогательных рабочих высокой квалификации, работающих на сложном оборудовании, машинах и механизмах, которые наряду с оплатой отработанного времени получают премию за высокое качество труда, безаварийную работу, сдачу в срок готовой продукции.

3. Окладно-премиальная система оплаты труда применяется для руководителей и специалистов. Для каждого работника согласно штатному расписанию устанавливается должностной месячный оклад, который отражает квалификацию работника, а в зависимости от достигнутых результатов руководители и специалисты премируются за выполнение плана и высокое качество труда [13, с. 116–117].



Пример 2.7

За месяц рабочим 4-го разряда выполнены работы трудоемкостью 180 норма-ч при нормативном месячном фонде рабочего времени 167 ч. Тарифная ставка 4-го разряда – 160 руб./ч. По итогам работы рабочему может быть начислена премия в процентах от начисленной заработной платы. При выполнении месячной нормы выработки на 101–105% премия составляет 2,5%, при выполнении выработки на 106–110% премия – 5%, при выработке 111–115% – премия 7,5%. Рассчитайте повременно-премиальную зарплату рабочего.

Решение

Прямая повременная заработная плата (см. (2.25)):

$$З_{п} = 167 \cdot 160 = 26\,720 \text{ руб.}$$

Процент перевыполнения норм выработки ($P_{\text{выр}}$, %):

$$P_{\text{выр}} = 100 \cdot T_{\text{ф}} / T_{\text{н}}, \quad (2.36)$$

где $T_{\text{ф}}$ – фактическая трудоемкость работ, чел.-ч;

$T_{\text{н}}$ – нормативная трудоемкость работ, норма-ч.

$$P_{\text{выр}} = 100 \cdot 180 / 167 = 107,78\%.$$

Процент выполнения норм выработки соответствует интервалу 106–110%. Значит, рабочему положена премия в размере 5% прямого заработка.

Повременно-премиальная зарплата ($З_{\text{п-п}}$):

$$З_{\text{п-п}} = З_{п} + З_{п} \cdot K_{п} / 100, \quad (2.37)$$

где $K_{п}$ – процент премии, %.

$$З_{\text{п-п}} = 26\,720 + 26\,720 \cdot 2,5 / 100 = 27\,388 \text{ руб.}$$

Ответ: 27 388 руб.

**Пример 2.8**

Норма времени на изготовление одного изделия составляет 12 мин./шт., часовая тарифная ставка при данной сложности труда 150 руб./ч, в месяце 24 рабочих дня; продолжительность смены 8 ч. За месяц изготовлено 1 008 изделий. Оплата труда сдельно-премиальная.

Определите:

- 1) норму выработки в месяц в штуках;
- 2) сдельную расценку на изделие в рублях;
- 3) сумму сдельно-премиальной заработной платы за месяц, если за каждый процент перевыполнения выплачивается 1,5% заработка по сдельным расценкам в рублях. Ответы отделите друг от друга точкой с запятой.

Решение

Месячная норма выработки ($H_{\text{выр}}$, шт.):

$$H_{\text{выр}} = D \cdot t / H_{\text{вр}}, \quad (2.38)$$

где D – количество рабочих дней в месяце, дн.;

t – продолжительность смены, ч;

$N_{\text{вр}}$ – норма времени на изготовление одного изделия, ч/шт.

$$N_{\text{выр}} = 24 \cdot 8 \cdot 60 / 12 = 960 \text{ шт.}$$

Единичная сдельная расценка на изделие (см. (2.27)):

$$P_c = 150 \cdot 12 / 60 = 30 \text{ руб./шт.}$$

Процент перевыполнения норм выработки ($\Delta P_{\text{выр}}$, %):

$$\Delta P_{\text{выр}} = (Q_{\text{ф}} / N_{\text{выр}} - 1) 100, \quad (2.39)$$

где $Q_{\text{ф}}$ – объем фактически выпущенной за месяц продукции, шт.

$$\Delta P_{\text{выр}} = (1008 / 960 - 1) 100 = 5\%.$$

Прямая сдельная зарплата (см. (2.26)):

$$Z_c = 30 \cdot 1008 = 30240 \text{ руб.}$$

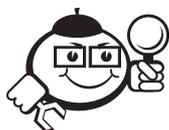
Сдельно-премиальная зарплата ($Z_{\text{с-п}}$, руб.):

$$Z_{\text{с-п}} = Z_c + Z_c \cdot \Delta P_{\text{выр}} \cdot K_{\text{п}} / 100, \quad (2.40)$$

где $K_{\text{п}}$ – процент премии, %.

$$Z_{\text{с-п}} = 30240 + 30240 \cdot 5 \cdot 1,5 / 100 = 32508 \text{ руб.}$$

Ответ: 960 шт.; 30 руб.; 32 508 руб.



Пример 2.9

Рассчитайте зарплату рабочего по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда. Норма времени на изготовление единицы изделия 0,5 ч/шт., тарифная ставка оплаты труда – 90 руб./ч, количество рабочих дней в месяце – 22. Продолжительность рабочей смены 8 ч, объем произведенной продукции за месяц – 400 шт. Прогрессивная сдельная расценка вводится за каждый процент перевыполнения норм выработки и превышает простую сдельную расценку на 1,2%. Ответ запишите в рублях с точностью до сотых.

Решение

Единичная сдельная расценка (см. (2.27)):

$$P_c = 90 \cdot 0,5 = 45 \text{ руб./шт.}$$

Прямая сдельная зарплата (см. (2.26)):

$$Z_c = 400 \cdot 45 = 18000 \text{ руб.}$$

Нормативная месячная выработка (см. (2.38)):

$$N_{\text{выр}} = 22 \cdot 8 / 0,5 = 352 \text{ шт.}$$

Процент перевыполнения норм выработки ($\Pi_{\text{выр}}$, %):

$$\Delta\Pi_{\text{выр}} = 100 \cdot Q_{\text{ф}} / N_{\text{выр}} - 100, \quad (2.41)$$

где $Q_{\text{ф}}$ – объем фактически произведенной продукции за месяц, шт.

$$\Delta\Pi_{\text{выр}} = 100 \cdot 400 / 352 - 100 = 13,6\%.$$

Коэффициент увеличения сдельной расценки ($K_{\text{ур}}$):

$$K_{\text{ур}} = (100 + P_{\text{прог}}) / 100, \quad (2.42)$$

где $P_{\text{прог}}$ – процент превышения прогрессивной сдельной расценкой над простой сдельной расценкой, %.

$$K_{\text{ур}} = (100 + 1,2) / 100 = 1,012.$$

Сдельно-прогрессивная зарплата (см. (2.34)):

$$Z_{\text{с-прог}} = 18\,000 + 18\,000 \cdot 1,012 \cdot 13,6 / 100 = 20\,477,38 \text{ руб.}$$

Ответ: 20 477,38 руб.



Пример 2.10

Определите зарплату вспомогательного рабочего, труд которого оплачивается по косвенно-сдельной системе заработной платы.

Объем продукции произведенный основными рабочими – 2 000 шт. Норма обслуживания вспомогательного рабочего – 5 основных рабочих. Часовая норма выработки основным рабочим – 2,5 шт./ч. Часовая тарифная ставка обслуживающего рабочего – 110 руб./ч. Ответ запишите в рублях.

Решение

Косвенно-сдельная расценка (см. (2.35)):

$$P_{\text{к}} = 110 / (5 \cdot 2,5) = 8,8 \text{ руб./шт.}$$

Зарплата косвенно-сдельная ($Z_{\text{к-с}}$, руб.):

$$Z_{\text{к-с}} = Q_{\text{ф}} \cdot P_{\text{к}}, \quad (2.43)$$

где $Q_{\text{ф}}$ – фактический объем продукции, произведенной основными рабочими, шт.

$$Z_{\text{к-с}} = 2\,000 \cdot 8,8 = 17\,600 \text{ руб.}$$

Ответ: 17 600 руб.

2.2.3 Гибкие тарифные системы оплаты труда

В современных условиях многие субъекты хозяйствования ищут компромисс между интересами работников и работодателей посредством самостоятельного определения систем оплаты и нормирования труда. Это привело к активизации разработок новых (усовершенствованных) систем оплаты труда. В частности, получили распространение гибкие тарифные системы оплаты труда.

Виды гибких систем оплаты труда: система оплаты труда на основе тарифной сетки, разработанной в организации; оплата труда на основе комиссионной системы; система оплаты труда на основе «плавающих» окладов; система оплаты труда на основе грейдов.

Оплата труда на основе тарифной сетки, разработанной в организации, базируется на «заводской» или внутрифирменной минимальной ставке оплаты. Принимаемая предприятием минимальная ставка оплаты согласно закону не может быть ниже общероссийской минимальной заработной платы. Мера превышения «заводского» минимума над общероссийским определяется экономическими возможностями предприятия. От привычных тарифных систем гибкая тарифная система отличается тем, что:

- разрабатывается для нужд конкретного предприятия с учетом его специфики;
- основой ее формирования является не единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС), а перечень (картотека) тех работ, которые выполняются на данном предприятии и классифицируются по уровню сложности и значимости именно для данного предприятия;
- заработок работника индивидуализирован и привязан к фактическим результатам труда [13, с. 117].

Гибкая модель тарифного регулирования заработной платы предполагает установление по каждому разряду до 10 квалификационных уровней или вилки окладов либо до 10 видов надбавок к тарифным ставкам (окладам). Количество квалификационных уровней или диапазон окладов должны быть достаточными, чтобы заинтересовать работников в достижении максимальных результатов труда. При установлении вилки окладов или квалификационных уровней возможно как последовательное увеличение окладов от разряда к разряду, так и «перехлестное». Использование «перехлестного» нарастания вилок окладов позволяет не только обеспечить эффективную систему их дифференциации с

учетом индивидуальных результатов труда, но и установить более оптимальный диапазон тарифной сетки, не допуская его чрезмерного увеличения.

Пример того, как решен вопрос дифференциации тарифных ставок работникам, имеющим один и тот же разряд, в одной из крупных акционерных компаний, использовавшей 21-разрядную единую тарифную сетку приведен в таблице 2.10.

В пределах вилки по каждому из разрядов устанавливается тарифная ставка (оклад) в зависимости от квалификации, напряженности труда и других факторов. Кроме того, тарифные ставки (оклады) дифференцируются на три категории (I–III) с учетом значимости того или иного производства.

Оплата труда на основе комиссионной системы ставит в прямую зависимость размер заработной платы работника от роста объемов реализованной продукции, товаров (работ, услуг), в том числе на экспорт, снижения запасов готовой продукции и поступления валютной выручки и других показателей, характеризующих эффективность работы подразделения и (или) организации в целом. В соответствии с индивидуальным трудовым договором могут быть установлены следующие условия оплаты труда:

- работникам, обеспечивающим реализацию продукции, товаров (работ, услуг), снижение запасов готовой продукции, выплачивается ежемесячное вознаграждение в процентном отношении от выручки, полученной от реализации продукции, товаров (работ, услуг) в действующих ценах, без ограничения его максимальными размерами. При этом иные выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии) указанным работникам не начисляются и не выплачиваются;
- персональные условия оплаты труда работникам, обеспечивающим поступление валютной выручки, включающие оклады (ставки), исчисленные в кратных размерах к тарифной ставке первого разряда, действующей в коммерческой организации, и не ограниченные максимальными размерами выплаты стимулирующего характера, в том числе за свободное владение и использование в работе иностранных языков;
- вознаграждение в процентном отношении от суммы внешнеэкономической сделки (договора) работникам, непосредственно участвовавшим в заключении этой сделки (договора), в зависимости от эффективности ее (его) реализации.

Таблица 2.10 – Единая тарифная сетка акционерного общества

Разряд	Категории структурных подразделений								
	I			II			III		
	Тарифные коэффициенты								
	Мин.	Базов.	Макс.	Мин.	Базов.	Макс.	Мин.	Базов.	Макс.
1	1,10	1,14	1,20	1,03	1,07	1,11	1,0	1,03	1,06
1а	1,14	1,20	1,25	1,07	1,11	1,17	1,03	1,06	1,09
Разряд	Категории структурных подразделений								
	I			II			III		
	Тарифные коэффициенты								
	Мин.	Базов.	Макс.	Мин.	Базов.	Макс.	Мин.	Базов.	Макс.
2	1,20	1,25	1,30	1,11	1,17	1,21	1,06	1,09	1,14
2а	1,25	1,30	1,36	1,17	1,21	1,27	1,09	1,14	1,19
3	1,30	1,36	1,43	1,21	1,27	1,33	1,14	1,19	1,24
3а	1,36	1,43	1,49	1,27	1,33	1,39	1,19	1,24	1,30
4	1,43	1,49	1,56	1,33	1,39	1,46	1,24	1,30	1,36
4а	1,49	1,56	1,65	1,39	1,46	1,53	1,30	1,36	1,42
5	1,56	1,65	1,73	1,46	1,53	1,60	1,36	1,42	1,49
5а	1,65	1,73	1,82	1,53	1,60	1,69	1,42	1,49	1,56
6	1,73	1,82	1,92	1,60	1,69	1,78	1,49	1,56	1,65
6а	1,82	1,92	2,02	1,69	1,78	1,88	1,56	1,65	1,73
7	1,92	2,02	2,14	1,78	1,88	1,98	–	–	–
7а	2,02	2,13	2,24	1,88	1,98	2,08	–	–	–
8	2,13	2,24	2,38	1,98	2,08	2,19	–	–	–
8а	2,24	2,38	2,50	2,08	2,19	2,32	–	–	–
9	2,38	2,50	2,65	2,19	2,32	2,45	–	–	–
10	2,65	2,80	2,97	2,45	2,58	2,74	–	–	–
11	2,97	3,13	3,31	2,74	2,88	3,06	–	–	–
12	3,31	3,52	3,73	3,06	3,23	3,43	–	–	–
13	3,73	3,93	4,18	3,43	3,61	3,84	–	–	–
14	–	–	–	3,84	4,06	4,32	–	–	–
15	–	–	–	4,32	4,56	4,85	–	–	–
16	–	–	–	4,85	5,14	5,47	–	–	–
17	–	–	–	5,47	5,80	6,18	–	–	–
18	–	–	–	6,18	6,55	6,98	–	–	–
19	–	–	–	6,98	7,41	7,90	–	–	–
20	–	–	–	7,90	8,39	8,95	–	–	–
21	–	–	–	8,95	9,51	10,1	–	–	–

Система «плавающих» окладов предусматривает установление нанимателем размеров тарифных ставок (окладов) в текущем месяце по итогам работы за предыдущий месяц с учетом личного вклада каждого конкретного работника в

результаты труда. Критерии, в соответствии с которыми определяется конкретный размер оклада в текущем месяце, устанавливаются индивидуальным трудовым договором. Критерии определяют зависимость заработка работников от результатов их работы, прибыли, полученной организацией, и суммы денежных средств, которая может быть направлена на выплату заработной платы. Система «плавающих» окладов предполагает, что каждый раз в конце месяца по результатам труда за расчетный месяц для каждого работника с учетом установленных критериев формируется новый должностной оклад на следующий месяц. На основании результатов оценки критериев руководитель организации по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие и т. д.) издает приказ о размере оплаты труда за отчетный период с учетом установленных критериев [7].



.....

Грейдинг (англ. grading) – группировка должностей по определенным основаниям (определение «веса», классификация) с целью построения системы мотивации.

.....

Суть грейдинга – в сопоставлении внутренней значимости должностей для организации (внутренняя ценность) с ценностью этой работы на рынке (внешняя ценность).

Система грейдов строится на расположении всех (отдельных) профессий и должностей работников организации по соответствующим грейдам (группам) в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников (см. рис. 2.2).

Термин «грейд» произошел от англ. *grade* – располагать по степеням, ранжировать. При этой системе оценивается значимость профессии рабочего (должности служащего) для организации, которая, как правило, измеряется в баллах. С этой целью могут использоваться различные критерии оценки профессий рабочих (должностей служащих). Каждый из критериев оценивается определенным количеством баллов. Шкала всех оценок разбивается на ряд интервалов, которые называются грейдами. Общая сумма полученных по всем критериям баллов определяет положение (ранг) конкретной профессии рабочего (должности служащего) в структуре организации. В зависимости от полученного количества баллов конкретная профессия (должность) попадает в тот или иной интервал, т. е. относится к определенному грейду.



Рис. 2.2 – Комплекс оценочных признаков, характеризующих рабочее место и требования к работнику

Для каждого грейда устанавливается диапазон размеров оплаты труда, которые могут формироваться по следующим этапам:

1. Устанавливается размер базовой заработной платы.

Размер базовой заработной платы устанавливается с учетом как внешних (рыночные значения заработных плат работников соответствующих профессиональных групп), так и внутренних факторов (ценность соответствующих должностей для организации, финансовые возможности и т. д.).

2. Определяется интервал межквалификационных соотношений (коэффициентов), которые показывают, во сколько раз должностные оклады соответствующего грейда больше, чем установленная базовая заработная плата.
3. Для каждого грейда устанавливается диапазон должностных окладов (минимальный и максимальный).

4. Устанавливается размер оплаты труда конкретного работника в пределах диапазона окладов грейда, к которому относится профессия (должность) работника.

Системой построения грейдов может предусматриваться, что диапазоны окладов по грейдам будут пересекаться, что позволяет более гибко производить мотивацию труда работников. Система грейдов предполагает проведение тщательной аттестации рабочих мест [14, с. 70–72].

Пример построения системы грейдов приведен в приложении А в таблицах А.1 и А.2.

2.2.4 Бестарифные системы оплаты труда

На некоторых российских предприятиях, как правило, с небольшими коллективами работников, применяют бестарифные системы оплаты труда. Эта система ставит заработок работника в полную зависимость от конечного финансового результата деятельности трудового коллектива в целом. При такой системе работнику присваивается определенный квалификационный уровень, однако тарифная ставка или оклад не устанавливается. Фонд заработной платы начисляется по результатам коллективного труда и распределяется через коэффициенты, учитывающие квалификационный уровень работников и результативность их работы в конкретном расчетном периоде. Коэффициенты чаще всего делятся на две группы. В первую группу входят коэффициенты, оценивающие стаж, квалификацию, профессиональное мастерство, значимость работника. Этим оценочным показателям соответствует основная часть заработка (60–70%). Вторая группа коэффициентов включает оценочные характеристики результативности труда работника и степени важности решения стоящих перед ним задач. Удельный вес заработка, определяемого этой группой коэффициентов, составляет соответственно 30–40% заработка.

Принципиальные различия между двумя подходами к организации заработной платы – тарифным и бестарифным – заключаются в следующем. При тарифном подходе первичен заработок работника, а фонд заработной платы вторичен. Установлены гарантии оплаты труда работников, но не гарантировано соответствие фонда заработной платы конечному результату работы предприятия. При бестарифном подходе первичен фонд заработной платы, а вторична индивидуальная зарплата. Фонд заработной платы увязан с конечными результатами работы предприятия, но не гарантирована стабильная связь между затратами труда и заработной платой [13, с. 118–119].

Все условия оплаты труда работников должны быть либо зафиксированы в коллективном договоре, заключаемом между администрацией предприятия и профсоюзной организацией, либо отражены в заключаемых контрактах.

Традиционный подход организации бестарифной системы сводится к следующему. Заработная плата каждого работника представляет собой его долю в фонде оплаты труда или всего предприятия, или отдельного подразделения и зависит от квалификационного уровня работника (ККУ), коэффициента трудового участия (КТУ), фактически отработанного времени (Т). Заработная плата определяется следующим образом. Количество баллов (Б), заработанных работником, рассчитывается по формуле:

$$Б = ККУ \cdot КТУ \cdot Т, \quad (2.44)$$

где ККУ – квалификационный уровень работника;

КТУ – коэффициент трудового участия;

Т – фактически отработанное время за месяц, ч.

Рассчитывается общая сумма баллов (ОСБ) работников подразделения:

$$ОСБ = \sum_i^n Б_i, \quad (2.45)$$

где n – количество работников в подразделении, чел.;

$Б_i$ – количество баллов i -го работника.

Рассчитывается доля фонда оплаты труда (Д) в рублях, приходящаяся на оплату одного балла:

$$Д = ФОТ / ОСБ. \quad (2.46)$$

Заработная плата отдельного работника рассчитывается так:

$$ЗП = Д \cdot Б. \quad (2.47)$$

Разновидностью бестарифной системы заработной платы является использование рейтинговой модели оплаты труда. Данная система основана на установлении единой тарифной сетки или иных сеток или схем должностных окладов месячной ставки (оклада) для работников всех структурных подразделений и, соответственно, различного вида доплат, надбавок, регламентируемых как законодательством, так и положением, установленным предприятием. После установления окладов и тарифных ставок определяется коэффициент, характеризующий значение той роли, которую исполняет тот или иной работник в общем разделении труда на предприятии, путем деления полученной величины на 100. Далее рассчитывается коэффициент, характеризующий фактический

вклад конкретного работника в общие результаты предприятия или его подразделения, т. е. своеобразный рейтинг:

$$P_{\text{лич}} = K_{\text{рол}} \cdot K_{\text{вых}} \cdot КТУ, \quad (2.48)$$

где $K_{\text{рол}}$ – коэффициент, характеризующий значение той роли, которую исполняет тот или иной работник в общем разделении труда;

$K_{\text{вых}}$ – коэффициент, характеризующий количество фактически отработанных дней по сравнению с установленным по режиму;

$КТУ$ – коэффициент, характеризующий степень участия работника в решении общих задач, стоящих перед подразделениями.

Заработная плата за месяц каждого работника при данной системе определяется следующим образом:

- а) рассчитывается общая сумма рейтингов всех работников данного подразделения;
- б) определяется величина заработной платы, приходящаяся на один рейтинг ($ЗП_{\text{р1}}$):

$$ЗП_{\text{р1}} = \Phi ЗП_{\text{под}} / \sum_i^n P_{\text{лич } i}, \quad (2.49)$$

где $\Phi ЗП_{\text{под}}$ – общая величина заработной платы, предназначенная для выплаты коллективу подразделения по результатам работы за месяц;

$P_{\text{лич } i}$ – величина личного рейтинга i -го работника подразделения.

- в) определяется заработная плата каждого конкретного работника в месяц ($ЗП_i$):

$$ЗП_i = P_{\text{лич } i} \cdot ЗП_{\text{р1}}. \quad (2.50)$$

Важным моментом в данной методике расчета заработной платы работников является установление величины фонда заработной платы и фонда материального поощрения, выделяемых тому или иному подразделению по результатам их деятельности за определенный период времени. Расчет может производиться с использованием методики расчета заработной платы каждого работника. Преимущество рейтинговой системы заключается в том, что существует зависимость конечных результатов подразделения от личного вклада работника. Недостатком данной системы, на наш взгляд, во-первых, является то что коэффициент, характеризующий значение той роли, которую исполняет тот

или иной работник в общем разделении труда, может недостаточно точно отражать данную роль, так как с течением времени у работника растет опыт работы, он применяет свои конкретные знания на практике, возможно, разрабатывает рационализаторские предложения, различные нововведения, а следовательно, и его значимость для предприятия становится выше, и существует жесткая зависимость от тарифной ставки или оклада работника. Также не учитывается разница условий работы. Во-вторых, данная модель строго привязана к тарифу или окладу.

Широкое применение получила бестарифная модель оплаты труда «ВСОТЭРКа» – «вилка соотношений оплаты труда разного качества», – разработанная доктором экономических наук, профессором Н. А. Волгиным на основе использования отечественных и зарубежных идей и опыта организации систем материального стимулирования применительно к условиям отечественного производства. Концепция этой модели получила дальнейшее развитие в ряде его работ. Особенностью данной модели является порядок установления диапазона оплаты труда в пределах «вилки» – «вилка» должностного оклада. «Вилки» соотношений в оплате труда разного качества устанавливаются в зависимости от квалификации работников, должности, выполняемых ими производственных функций. «Точка» «вилки» для каждого работника зависит от вклада работника, его инициативности, творческой возможности, степени реализации им своих физических и интеллектуальных способностей, профессионального уровня, значимости, а также других условий и критериев. Для того чтобы не допускать необоснованно высокой дифференциации в оплате труда, разрыв в оплате труда крайних в шкале квалификационных групп работников должен быть достаточным для стимулирования труда различной сложности. Фактическая заработная плата за месяц работника рассчитывается по формуле:

$$З_{\phi_i} = K_i \cdot \text{ФОТ}_m / \sum_i^n K_i, \quad (2.51)$$

где ФОТ_m – месячный фонд оплаты труда предприятия;

K_i – индивидуальный коэффициент каждого конкретного работника, который определяется по итогам работы за месяц.

Разновидностью бестарифной системы является смешанная модель оплаты труда, представляющая сочетание бестарифной и сдельной оплаты труда. Заработная плата организуется следующим образом:

- заработная плата рабочих-сдельщиков основана на традиционной методике сдельной заработной платы;
- заработная плата остальных сотрудников предприятия рассчитывается по бестарифной модели оплаты труда и зависит от конечных результатов деятельности, так и от заработка рабочих-сдельщиков.

Расчет осуществляется по следующей схеме:

- определяется средняя заработная плата рабочих-сдельщиков за месяц, начисленная по нарядам за изготовленную продукцию без выплат по премиальным положениям, районного регулирования и других выплат, предусмотренных законодательством. Она принимается за базу и обозначается через Б;
- определяется суммарное количество коэффициентов индивидуального вклада данного подразделения (СКИВ) по формуле:

$$\text{СКИВ} = \text{ФОТ}_j / \text{Б} - \text{Ч}_j, \quad (2.52)$$

где ФОТ_j – фонд оплаты труда j -го подразделения;

Б – база;

Ч_j – число сдельщиков подразделения;

- определяется коэффициент индивидуального вклада (КИВ) с соблюдением следующего ограничения:

$$\sum_i^n \text{КИВ}_{ij} \leq \text{СКИВ}_j. \quad (2.53)$$

$$\text{КИВ}_{ij} = C_{T_{ij}} \cdot \text{СКИВ}_j / \sum_i^n \text{ТАР}_{ij}, \quad (2.54)$$

где КИВ_{ij} – коэффициент индивидуального вклада i -го работника j -го подразделения;

$C_{T_{ij}}$ – тарифная ставка i -го работника j -го подразделения;

СКИВ_j – суммарное количество коэффициентов индивидуального вклада j -го подразделения;

ТАР_{ij} – тарифная ставка i -го работника j -го подразделения;

$\sum \text{ТАР}_{ij}$ – сумма всех тарифных ставок в подразделении;

- рассчитывается основная заработная плата работника (ЗП), оплачиваемая по бестарифной ставке по формуле:

$$\text{ЗП} = \text{Б} \cdot \text{КИВ} \cdot t_{\text{ф}} / t_{\text{п}}, \quad (2.55)$$

где $t_{\text{ф}}$ – фактически отработанные часы;

$t_{\text{п}}$ – количество плановых часов по графику за исчисляемый период.

Введение бестарифного механизма создает условия для мотивирования рабочих и повышения производительности труда. Дифференциация в заработной плате рабочих достигается внутри подразделения за счет перераспределения КИВов.

Таким образом, в настоящее время разработаны и опробованы на практике различные современные системы заработной платы, которые отвечают современным требованиям к оплате труда, т. е. механизм заработной платы должен стимулировать работников к производственной и инновационной деятельности; обеспечивать справедливое распределение доходов в зависимости от результатов трудовой деятельности каждого; размер заработка должен напрямую зависеть от трудового вклада каждого работника и его квалификационного уровня; в доходе каждого работника должна быть учтена доля вложенного им капитала в зависимости от формы вложения и степени влияния этого вклада на доходы предприятия, чтобы каждый стал рачительным хозяином и предприимчивым работником производства [3].

2.2.5 Премирование работников предприятия



Премирование является дополнительной формой вознаграждения персонала, выплачиваемой в случае достижения плановых результатов предприятием в целом или его конкретным подразделением.

Существует индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных личностей (высшего руководства, новаторов, изобретателей) и коллективное премирование, направленное на мотивацию социальных групп.

Премирование из выручки предусматривает, что работник или подразделение получает свою долю вознаграждения при достижении определенного, заранее установленного объема (выручки, реализации, продажи, сбыта продукции) в виде некоторого процента с выручки или абсолютной величины премии.

Премирование из дохода позволяет увязать получение вознаграждения с достижением определенного экономического результата (валового, хозрасчетного или чистого дохода) в виде заранее установленного процента с дохода или абсолютной величины премии. Этот вид премирования является главной формой поощрения в бригадном и коллективном подряде.

Премирование из прибыли предусматривает, что работник или подразделение получают вознаграждение при достижении определенной величины прибыли (валовой, чистой) в виде фиксированного процента с прибыли или абсолютной величины премии от числа должностных окладов. Премирование из прибыли является наиболее тонким инструментом поощрения, поскольку четко ориентирует на достижение главного экономического критерия. Однако реальное влияние на прибыль оказывает только высшее руководство [6, с. 436].

В зависимости от периодичности выплаты премии бывают трех видов: текущее премирование, специальные премиальные системы, единовременное премирование.

Текущее премирование осуществляется за основные результаты деятельности. Для рабочих премии устанавливаются ежемесячно, для служащих – ежеквартально.

Специальные премиальные системы – это гибкий инструмент. Они могут вводиться на определенный срок, для отдельных категорий работников или для выполнения определенной задачи. Источником выступает достигнутая экономия. Эти премии могут быть периодическими или разовыми. При достижении поставленных целей специальные премиальные системы могут отменяться и разрабатываться новые – для решения новых задач.

Единовременное премирование широко распространено и разнообразно по видам:

- премии за выполнение особо важных заданий, срочных и неподвижных работ;
- корпоративные премии (премии к профессиональным праздникам, к юбилейным датам компании и сотрудников, по итогам профессиональных конкурсов и пр.);
- вознаграждение по итогам работы за год [10, с. 74–78].

Правильно сконструированная система премирования стимулирует работников к повышению эффективности использования производственных ресурсов и рабочего времени. При организации премирования важно определить основную задачу в общей цепи производственных задач данного работника и

на основе этого выбрать такой показатель премирования, который обеспечит успешное выполнение этой задачи и даст положительный эффект. Важно также решить вопрос о размерах и дифференциации премий, обосновать шкалу премирования. Во всех премиальных системах необходимо предусматривать полное или частичное лишение премии тех работников, которые в течение расчетного периода имели упущения в работе. Схема формирования индивидуальной премии работника представлена на рисунке 2.3.



Рис. 2.3 – Схема формирования индивидуальной премии работника [14, с. 50]

Эффективность премирования работников может быть определена следующим образом:

$$\mathcal{E}_п = 100(P - П)/П, \quad (2.56)$$

где \mathcal{E}_n – эффективность премирования, %;

P – экономический эффект, полученный в результате стимулирования работников (экономия материальных ресурсов, дополнительная прибыль, полученная за счет роста производительности труда, сокращение потерь от брака и др.), руб.;

Π – затраты на премирование работников, руб. [13, с. 119–120].

2.3 Планирование издержек на рабочую силу

2.3.1 Структура издержек на рабочую силу

Заработная плата – важнейшая часть системы оплаты и стимулирования труда, один из инструментов воздействия на эффективность труда работника, но при всей ее значимости в большинстве процветающих компаний заработная плата не превышает 70% дохода работника. Заработная плата представляет собой только вершину айсберга системы стимулирования персонала компании, остальное – это социальные выплаты (косвенные издержки).

Составляющие заработка могут классифицироваться в соответствии с источниками выплат.



.....
*Денежное вознаграждение за труд работникам, относимое на себестоимость продукции (тарифный заработок, доплаты, надбавки, премии за счет экономии затрат), называют **фондом заработной платы**.*

Из чистой прибыли предприятия формируется фонд материального поощрения.



.....
*Совместно эти два фонда составляют **фонд оплаты труда** работников предприятия, т. е. общую совокупность издержек работодателя на оплату труда.*

Таким образом, источником оплаты труда для коммерческих предприятий является их доход (фонд заработной платы и чистая прибыль предприятия).

Существующие методы планирования фонда заработной платы в зависимости от стадий планирования могут быть подразделены на укрупненные и поэлементные [13, с. 127–128].

В отечественной практике наряду с фондом оплаты труда выделяют еще два вида издержек работодателя на рабочую силу: выплаты социального характера и выплаты, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера.

В состав выплат социального характера входят: расходы по повышению квалификации работников, расходы, связанные с увольнением; расходы по оказанию материальной помощи и др.

К числу выплат, не относимых к фонду заработной платы и выплатам социального характера, относят: доходы по акциям и другие доходы работников от участия в собственности предприятия, обязательные взносы работодателя во внебюджетные фонды: Пенсионный фонд РФ, Фонд обязательного медицинского страхования, Фонд социального страхования, командировочные расходы и др.

Эффективно работающие компании США оплачивают своим сотрудникам до 90% стоимости лечения у терапевтов и стоматологов, возмещают стоимость обучения в колледжах и университетах (при успешной сдаче экзаменов), выплачивают значительную часть пенсий по старости, создают льготы для покупки товаров. На наличие, структуру и величину косвенных издержек влияют разнообразные факторы: правовое регулирование, условия трудовых коллективных договоров, кадровая политика и экономическое положение фирмы, отраслевая принадлежность и местонахождение фирмы, активность профсоюзов [2, с. 252–253].

2.3.2 Укрупненные методы расчета нормативного фонда заработной платы

Укрупненные методы применяются на стадиях предварительного планирования на длительную перспективу и базируются на учете динамики численности работающих и средней заработной платы. Оба эти фактора зависят от показателя динамики производительности труда.

Наиболее распространенным методом укрупненного планирования является корректировка фонда, принимаемого за базу:

$$\Phi ЗП_{пл} = \Phi ЗП_{б} \cdot I_{ч} \cdot I_{ср.з.}, \quad (2.57)$$

где $\Phi ЗП_{пл}$ – фонд зарплаты плановый, руб.;

$\Phi ЗП_{б}$ – фонд зарплаты базовый, руб.;

I_q , $I_{ср.з.}$ – соответственно планируемые индексы численности персонала и средней заработной платы.

При определении планового фонда заработной платы персонала основной деятельности расчет может производиться следующим образом:

$$\text{ФЗП}_{\text{пл}} = \text{ФЗП}_{\text{б}} \cdot I_q \cdot I_{ср.з.} / I_{\text{пт}}, \quad (2.58)$$

где I_q , $I_{\text{пт}}$ – соответственно планируемые индексы динамики объема производства и динамики производительности труда.

Нередко в период, когда проводятся укрупненные расчеты, нет точной информации о фонде заработной платы в базовом периоде. В связи с этим в практике планирования принято определять ожидаемый бюджет. Он представляет собой сумму уже известного фактического фонда заработной платы за прошедший период базового года и части планового ФЗП, оставшегося до конца базового года.

Например, за год предусмотрен фонд зарплаты в сумме 3,6 млн руб., а укрупненный расчет на следующий год ведется в августе. Если фактический фонд зарплаты за январь–июль составил 2,4 млн руб., то в качестве базового фонда можно взять следующую сумму: $2,4 + 5 \cdot 3,6/12 = 3,9$ млн руб.

Другим методом укрупненного планирования является планирование на основе количественно выявленных нормативных величин:

$$\text{ФЗП}_{\text{пл}} = Q_{\text{пл}} \cdot H_z, \quad (2.59)$$

где $Q_{\text{пл}}$ – плановый объем выпуска продукции в нат. ед. изм. или в тыс. руб.;

H_z – норматив зарплаты на ед. прод. или 1 тыс. руб.

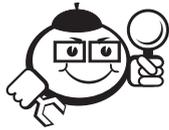
Норматив заработной платы может изменяться в связи с ростом средней зарплаты и производительности труда.

$$H_{\text{зп}} = H_{\text{зб}} \cdot I_{ср.з.} / I_{\text{пт}}, \quad (2.60)$$

где $H_{\text{зп}}$ – норматив зарплаты плановый;

$H_{\text{зб}}$ – норматив зарплаты базовый.

Широко используют применение норматива зарплаты на каждый процент прироста объема производства. Рассчитывается такой норматив по фактическим данным за предыдущий период (2–3 года). Норматив определяется делением прироста фонда заработной платы (за вычетом его инфляционного прироста) на прирост объемов производства в сопоставимых ценах [13, с. 129–128].



Пример 2.11

На текущий год предусмотрен фонд зарплаты в сумме 4,6 млн руб., а укрупненный расчет на следующий год ведется в октябре. Определите плановый фонд зарплаты на следующий год, если фактический фонд зарплаты за январь–сентябрь составил 3,4 млн руб., планируемый рост производительности труда – 103%, планируемый рост объема производства 105%, планируемый рост средней зарплаты – 102%. Ответ запишите в миллионах рублей, в виде десятичной дроби с точностью до сотых.

Решение

Базовый фонд зарплаты ($\Phi ЗП_{\phi}$, млн руб.):

$$\Phi ЗП_{\phi} = \Phi ЗП_{\phi ф} + \Phi ЗП_{\phi пл} \cdot (12 - n) / 12, \quad (2.61)$$

где $\Phi ЗП_{\phi ф}$ – фактический фонд зарплаты за истекший период текущего года (за январь–сентябрь), млн руб.; $\Phi ЗП_{\phi пл}$ – плановый фонд зарплаты текущего года, млн руб.; n – порядковый номер месяца, предшествующего месяцу, в котором осуществляется расчет (сентября).

$$\Phi ЗП_{\phi} = 3,4 + 4,6 \cdot (12 - 9) / 12 = 4,55 \text{ млн руб.}$$

Индекс роста производительности труда ($I_{пт}$):

$$I_{пт} = P_{пт} / 100, \quad (2.62)$$

где $P_{пт}$ – рост производительности труда, %.

$$I_{пт} = 103 / 100 = 1,03.$$

Индекс роста объема производства (I_{ϕ}):

$$I_{\phi} = P_{\phi} / 100, \quad (2.63)$$

где P_{ϕ} – рост объема производства, %.

$$I_{\phi} = 105 / 100 = 1,05.$$

Индекс роста средней заработной платы ($I_{зп}$):

$$I_{зп} = P_{зп} / 100. \quad (2.64)$$

$$I_{зп} = 102 / 100 = 1,02.$$

Плановый фонд зарплаты (см. (2.58)):

$$\Phi ЗП_{пл} = 4,55 \cdot 1,05 \cdot 1,02 / 1,03 = 4,73 \text{ млн руб.}$$

Ответ: 4,73 млн руб.

2.3.3 Поэлементное планирование фонда заработной платы

Поэлементное планирование является текущим. Оно представляет наибольший интерес с точки зрения организации оплаты труда, так как на его основе достаточно точно определяется потребность в средствах на оплату труда в конкретном временном периоде. При поэлементном планировании фонда заработной платы расчеты ведутся практически по каждому структурному элементу фонда, обосновывая его величину в плановом периоде с учетом необходимости минимизации по абсолютной величине или в расчете на единицу продукции. В составе фонда заработной платы выделяют прямой, часовой, дневной, месячный, квартальный, годовой фонды (см. рис. 2.4).

Месячный (квартальный, годовой) фонд зарплаты				
Оплата целодневных перерывов в работе и единовременные выплаты	Дневной фонд зарплаты			
	Доплаты за сокращенный рабочий день	Часовой фонд зарплаты		
		Дополнительная оплата за фактически отработанное время внутри смены (надбавки, доплаты, премии)	Прямой фонд зарплаты	
			Оплата по сдельным расценкам	Оплата по тарифным ставкам и окладам

Рис. 2.4 – Структура фонда заработной платы рабочих

Фонд прямой заработной платы рабочих со сдельной оплатой труда ($\Phi ЗП_{сд}$) рассчитывается по формуле:

$$\Phi ЗП_{сд} = C_{ст} \cdot T_e, \quad (2.65)$$

где $C_{ст}$ – среднечасовая тарифная ставка, необходимая для выполнения производственной программы, руб./ч;

T_e – планируемая трудоемкость производственной программы, ч.

Фонд прямой зарплаты рабочих повременщиков ($\Phi ЗП_{пов}$) рассчитывается по формуле:

$$\Phi ЗП_{пов} = C_{ст} \cdot Ч \cdot \Phi_э, \quad (2.66)$$

где $C_{ст}$ – среднечасовая тарифная ставка планируемых работ, руб./ч;

$Ч$ – планируемая численность рабочих, чел.;

$\Phi_э$ – планируемый эффективный фонд времени работы одного рабочего в периоде, ч/чел.

$$\Phi ЗП_{\text{п}} = \Phi ЗП_{\text{сд}} + \Phi ЗП_{\text{пов}}, \quad (2.67)$$

где $\Phi ЗП_{\text{п}}$ – прямой фонд зарплаты рабочих, руб.

Доплаты за работу во вредных или тяжелых условиях труда рассчитываются с учетом индекса изменения размеров выплат в результате планируемых мероприятий по улучшению условий труда.

Доплаты за работу в ночное и вечернее время рассчитываются с учетом изменения фонда ночных и вечерних часов в плановой периоде по сравнению с базовым.

В плановый фонд заработной платы доплаты за работу в праздничные и выходные дни не включаются или закладываются в размере фактических выплат в базовом периоде.

Стимулирующие доплаты к тарифным ставкам и окладам (за проф. мастерство, совмещение профессий и др.), как правило, планируются на уровне фактически выплачиваемых в базовом периоде. Однако необходимость сохранения этих выплат следует проверять по каждому работнику.

Премии и вознаграждения, носящие регулярный характер, планируются в процентах к оплате по тарифным ставкам и сдельным расценкам.

Доплаты за сокращенный рабочий день планируются исходя из численности работников, работающих по сокращенному рабочему дню, количества льготных часов, числа рабочих дней в плановом периоде и средней часовой тарифной ставки.

Оплата очередных и дополнительных отпусков ($D_{\text{отп}}$) рассчитывается по следующей формуле:

$$D_{\text{отп}} = \Phi ЗП_{\text{дн}} \cdot P_{\text{отп}} / 100, \quad (2.68)$$

где $\Phi ЗП_{\text{дн}}$ – дневной фонд заработной платы рабочих, руб.;

$P_{\text{отп}}$ – средний процент всех видов отпусков от номинального фонда рабочего времени (по балансу рабочего времени).

Сумма доплат за выполнение государственных и общественных обязанностей ($D_{\text{г.о.}}$):

$$D_{\text{г.о.}} = \Phi ЗП_{\text{дн}} \cdot P_{\text{г.о.}} / 100, \quad (2.69)$$

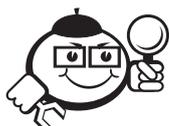
где $P_{\text{г.о.}}$ – средний процент невыходов от номинального фонда рабочего времени в связи с выполнением государственных и общественных обязанностей.

Планирование средств на единовременные поощрительные выплаты осуществляется только после обоснования их необходимости в плановом периоде с

указанием круга работников, на которых они будут распространяться, размеров поощрений и периодичности использования каждого вида поощрения.

Средства на оплату жилья, топлива, питания планируются лишь там, где их применение требуется законодательством или определено коллективным договором. При этом расчеты ведутся прямым счетом в зависимости от установленных норм возмещения и числа работников, имеющих на них право.

Общий фонд заработной платы рабочих представляет собой сумму результатов расчета по каждому элементу [13, с. 130–131].



Пример 2.12

Рассчитайте часовой, дневной и годовой фонд зарплаты предприятия. Средняя тарифная ставка оплаты труда рабочих-повременщиков – 114 руб./ч. Численность рабочих-повременщиков – 30 чел., эффективный фонд времени работы одного рабочего – 1 650 ч/чел. Трудоемкость годовой производственной программы рабочих сдельщиков – 120 000 нормо-ч, средняя тарифная ставка оплаты труда рабочих сдельщиков – 104 руб./ч.

Доплаты к прямому фонду заработной платы рабочих:

- за неблагоприятные условия труда – 2,5%;
- за бригадирство – 1%.

Доплаты к часовому фонду зарплаты:

- некоторым категориям работников за неполный рабочий день – 0,2%.

Доплаты к дневному фонду зарплаты:

- на оплату основных и дополнительных отпусков – 15%;
- за выполнение общественных и государственных обязанностей – 0,2%.

Ответы запишите в тысячах рублей, округлив по правилам математики до целых чисел, и отделите друг от друга точкой с запятой.

Решение

Прямой фонд зарплаты рабочих-повременщиков (см. (2.66)):

$$\text{ФЗП}_{\text{пов}} = 114 \cdot 30 \cdot 1\,650 = 5\,643\,000 \text{ руб.}$$

Прямой фонд зарплаты рабочих сдельщиков (см. (2.65)):

$$\text{ФЗП}_{\text{сд}} = 120\,000 \cdot 104 = 12\,480\,000 \text{ руб.}$$

Прямой фонд зарплаты (см. (2.67)):

$$\text{ФЗП}_{\text{п}} = 5\,643 + 12\,480 = 18\,123 \text{ тыс. руб.}$$

Доплаты к прямому фонду зарплаты ($D_{пф}$, тыс. руб.):

$$D_{пф} = \PhiЗП_{п} (K_{ут} + K_{б}) / 100, \quad (2.70)$$

где $K_{ут}$ – доплаты за неблагоприятные условия труда, %;

$K_{б}$ – доплаты за бригадирство, %.

$$D_{пф} = 18\,123 \cdot (2,5 + 1) / 100 = 634,31 \text{ тыс. руб.}$$

Часовой фонд зарплаты ($\PhiЗП_{ч}$, тыс. руб.):

$$\PhiЗП_{ч} = \PhiЗП_{п} + D_{пф}. \quad (2.71)$$

$$\PhiЗП_{ч} = 18\,123 + 634,31 = 18\,757,31 \text{ тыс. руб.}$$

Доплаты к часовому фонду зарплаты ($D_{ч}$, тыс. руб.):

$$D_{ч} = \PhiЗП_{ч} \cdot K_{нрд} / 100, \quad (2.72)$$

где $K_{нрд}$ – доплаты некоторым категориям работников за неполный рабочий день, %.

$$D_{ч} = 18\,757,31 \cdot 0,2 / 100 = 37,51 \text{ тыс. руб.}$$

Дневной фонд зарплаты ($\PhiЗП_{дн}$, тыс. руб.):

$$\PhiЗП_{дн} = \PhiЗП_{ч} + D_{ч}. \quad (2.73)$$

$$\PhiЗП_{дн} = 18\,757,31 + 37,51 = 18\,794,82 \text{ тыс. руб.}$$

Доплаты к дневному фонду зарплаты ($D_{д}$, тыс. руб.):

$$D_{д} = \PhiЗП_{дн} \cdot (K_{отп} + K_{го}) / 100, \quad (2.74)$$

где $K_{отп}$ – оплата основных и дополнительных отпусков, %;

$K_{го}$ – доплаты за выполнение государственных и общественных обязанностей, %.

$$D_{д} = 18\,794,82 \cdot (15 + 0,2) / 100 = 2\,856,81 \text{ тыс. руб.}$$

Годовой фонд зарплаты ($\PhiЗП_{г}$, тыс. руб.):

$$\PhiЗП_{г} = \PhiЗП_{д} + D_{д}. \quad (2.75)$$

$$\PhiЗП_{г} = 18\,794,82 + 2\,856,81 = 21\,651,63 \text{ тыс. руб.}$$

Ответ: 18 757; 18 795; 21 652 (руб.).

2.3.4 Планирование фонда материального поощрения



Фонд материального поощрения предназначен для текущего премирования работников предприятия, единовременного поощре-

ния работников за выполнение особо важных производственных заданий, вознаграждения по результатам работы за год, а также для оказания единовременной помощи работникам предприятия.

.....

Фонд поощрения является источником роста заработка всех групп сотрудников в соответствии с реальным ростом эффективности и прибыльности.

Фонд поощрения формируется из фактически полученного дохода по остаточному принципу. Из общей суммы дохода вычитают нормативный фонд оплаты труда, фонд технического развития, фонд социального развития, размер выплачиваемых дивидендов (или предпринимательскую прибыль). Затем определяются фонды поощрения отдельных производственных подразделений.

После установления суммарной величины фонда материального поощрения по предприятию определяются фонды поощрения отдельных подразделений. Хотя в составе фонда поощрения доля конъюнктурной составляющей может быть значительной, фонд поощрения каждого подразделения должен соответствовать эффективности труда его сотрудников.

Наибольшее влияние на рост прибыли оказывают авторы изобретений и рационализаторских предложений технического, организационного и экономического характера. Вместе с тем процесс производства и реализации продукции не может осуществляться без деятельности тех сотрудников, которые в данном периоде не предлагали новых идей, но добросовестно выполняли свои обязанности. В соответствии с этим фонд поощрения предприятия должен распределяться между подразделениями в соответствии с эффективностью труда их сотрудников по нормативу (E_i):

$$E_i = \Phi_{\Pi} / \sum_{i=1}^n (\Phi_{H_i} + \Phi_{A_i}), \quad (2.76)$$

где Φ_{Π} – фонд поощрения предприятия, руб.;

Φ_{H_i} – нормативный фонд оплаты труда i -го подразделения, руб.;

Φ_{A_i} – фонд авторских вознаграждений i -го подразделения за изобретательство и рационализаторские предложения, руб.;

n – количество производственных подразделений.

Фонд поощрения i -го подразделения (Φ_{Π_i}) определяется по формуле [2, с. 259–260]:

$$\Phi_{\Pi_i} = E_i \cdot (\Phi_{H_i} + \Phi_{A_i}). \quad (2.77)$$

2.3.5 Компенсационный пакет

Компенсационный пакет – это набор социальных благ, получаемых работником организации помимо заработной платы.

Трудовой кодекс РФ достаточно четко регламентирует, какие социальные блага работодатель обязан предоставлять своим сотрудникам. Например, организация должна:

- осуществлять обязательное медицинское страхование сотрудника;
- предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск;
- производить оплату листков временной нетрудоспособности (больничных);
- осуществлять отчисления в Пенсионный фонд и др.

Все эти социальные выплаты являются обязательными для руководителей всех организаций независимо от форм собственности, поэтому их нельзя рассматривать как особую заботу работодателя о своем персонале. Неисполнение таких обязательств – это прямое нарушение прав работников и законодательства о труде. Выделение социального пакета в качестве самостоятельного определения актуально для реалий современной России, где, к сожалению, еще распространены нарушения работодателями трудовых прав работников и «серые» схемы социально-трудовых отношений.



.....

***Социальный пакет** – это минимальный, обязательный для всего персонала набор социальных благ, обязанность любого работодателя.*

***Компенсационный пакет** представляет собой совокупность социальных льгот и выплат, предоставляемых работодателем на основе добровольно взятых на себя обязательств по отношению к работникам сверх тех, которые установлены законодательно.*

.....

Компенсационные пакеты различных организаций различаются в зависимости от кадровой и социальной политики компаний, экономических возможностей, остроты конкурентной борьбы. Сейчас компенсационный пакет – важная составляющая имиджа компании как работодателя [9, с. 225–226].

Учитывая сложившуюся в отечественных компаниях практику, следует выделить следующие способы формирования компенсационного пакета:

1. *Фиксированный состав компенсационного пакета для всего персонала.* Данный способ целесообразно использовать в небольших компаниях при ограниченных финансовых возможностях организации.

2. *Фиксированный состав компенсационного пакета для отдельных категорий персонала:*

- по группам должностных позиций (грейдам). В данном случае набор льгот тем шире, чем больше значимость должности для организации;
- по социально-демографическим группам персонала. В данном случае делается попытка учета специфических потребностей каждой группы работников.

3. *Гибкие программы дополнительных льгот.* Главная особенность – это предоставление работникам права выбора набора социальных выплат и льгот в соответствии со своими потребностями [9, с. 235].

Наиболее сложным, но эффективным способом формирования компенсационного пакета является его максимальная индивидуализация через гибкие программы дополнительных льгот. Существует несколько вариантов гибких программ дополнительных льгот: программа «кафетерий», программа «буфет» и программа «комплексный обед».

Программа «кафетерий» предлагает работникам организации некоторый обязательный минимальный набор выплат и услуг и возможность выбора дополнительных услуг или их денежного эквивалента в рамках установленного лимита. Главное достоинство такой программы для работника состоит в предоставлении ему свободы выбора. Ценность этого метода для работодателя заключается в том, что удастся избежать расходов на социальные услуги, которые работникам не нужны. Например, если в «меню» предлагается оплата детских путевок, но у сотрудника нет детей, он может выбрать другой вид социальных льгот.

В рамках данной программы общая стоимость получаемых работником льгот может быть поставлена в зависимость от оценки его работы в компании. В данном случае компенсационный пакет будет выполнять не только функции привлечения и удержания сотрудников, но и функцию стимулирования производственного поведения и результативности.

Программа «буфет» представляет собой набор значимых для работника социальных услуг, структура которого может быть скорректирована в соответствии с потребностями работника (в пределах общей стоимости пакета услуг). Соответственно, работник имеет право пересмотреть получаемый им на данный

момент пакет в сторону увеличения объема наиболее важных для него выплат и услуг (например, стоматологических) за счет сокращения объема других (например, страхования жизни).

В рамках программы «комплексный обед» сотрудникам предоставляется на выбор несколько пакетов выплат и услуг, примерно одинаковых по стоимости, но различных по составу. Это могут быть, например, пакеты, рассчитанные на молодого работника, еще не имеющего семьи; на сотрудника, имеющего детей или других иждивенцев; на сотрудника предпенсионного возраста и т. д.

Преимущества гибких программ льгот для работодателя заключаются в снижении текучести персонала, повышении трудовой мотивации и лояльности работников к организации, возможности более эффективно контролировать расходы на социальные выплаты и льготы.

При разработке компенсационного пакета следует придерживаться следующих правил:

- социальные услуги, предлагаемые организацией, должны восприниматься как значимые и актуальные большинством сотрудников;
- предлагаемые социальные услуги должны способствовать решению тех проблем работников, которые оказывают негативное влияние на результативность и качество их труда;
- организация должна быть способна предоставить эти услуги сотрудникам с лучшим соотношением цены и качества, чем предлагает рынок;
- система предоставления социальных услуг должна восприниматься работниками как понятная и справедливая [9, с. 235–237].

2.4 Оплата труда работников бюджетных и государственных учреждений

2.4.1 Принципы формирования федеральной, региональных и муниципальных систем оплаты труда

Системы оплаты труда работников учреждений бюджетной сферы на федеральном, региональном и муниципальном уровнях формируются на основе следующих единых принципов:

а) верховенство Конституции РФ, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории РФ. Размеры

и условия оплаты труда работников учреждений бюджетной сферы не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, нормативными правовыми актами субъектов РФ и решениями органов местного самоуправления;

б) установление в учреждениях бюджетной сферы систем оплаты труда, включая фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за утвержденные нормы труда, а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; выплат стимулирующего характера, коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права;

в) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

г) обеспечение работодателем равной оплаты труда равной ценности при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

д) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений бюджетной сферы и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

Обязательными для применения на территории РФ являются следующие нормы и условия оплаты труда, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ:

а) минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, минимальная заработная плата, определенная в региональном соглашении о минимальной заработной плате в соответствии с законодательством РФ;

б) включение в трудовой договор условий оплаты труда, в том числе размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда по занимаемой работником должно-

сти, в зависимости от квалификации работников и сложности выполняемых работ, а также выплат стимулирующего и компенсационного характера;

в) размеры районных коэффициентов и порядок их применения для расчета заработной платы работников учреждений бюджетной сферы, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаемые Правительством РФ, а также размеры процентных надбавок к заработной плате этих работников и порядок их выплаты, устанавливаемые в порядке, определяемом Правительством РФ [8].

2.4.2 Установление систем оплаты труда работникам учреждений бюджетной сферы

Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников учреждений бюджетной сферы устанавливаются:

- 1) в федеральных государственных учреждениях – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- 2) в государственных учреждениях субъектов РФ – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ;
- 3) в муниципальных учреждениях – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Установление и изменение систем оплаты труда работников учреждений бюджетной сферы осуществляются с учетом:

- а) достигнутого уровня оплаты труда;
- б) государственных гарантий по оплате труда;
- в) размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- г) размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- д) мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов);
- е) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- ж) порядка аттестации работников учреждений бюджетной сферы, устанавливаемого в соответствии с законодательством РФ;
- з) типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном законодательством РФ).



.....

Пересмотр норм труда допускается лишь по мере совершенствования прежней или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, установления целевых показателей эффективности труда.

.....

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Об изменении систем оплаты труда, введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца [8].

2.4.3 Системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений



.....

Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;
 - перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Минздравсоцразвития;
 - перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Минздравсоцразвития;
 - примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета;
 - рекомендаций;
 - мнения представительного органа работников.
-

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых Минздравсоцразвития.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемым Минздравсоцразвития. Работодателям рекомендуется принимать меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права. Виды выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемым Минздравсоцразвития.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе формализованных критериев определения до-

стижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями.



.....

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в размере, не превышающем пятикратного размера средней заработной платы работников, включенных в перечни должностей и профессий работников учреждений, относящихся к основному персоналу по видам экономической деятельности, утверждаемые соответствующими федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета по согласованию с Минздравсоцразвития.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10–30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

.....

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено федеральными законами или указами Президента РФ. Федеральные государственные органы – главные распорядители средств федерального бюджета, в ведении которых находятся учреждения, могут устанавливать руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера.



.....

Руководителям учреждений – главным распорядителям средств федерального бюджета выплаты стимулирующего характера устанавливаются Правительством РФ.

.....

Главные распорядители средств федерального бюджета, в ведении которых находятся учреждения, вправе централизовать до 5% лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих учреждений.

Использование централизованных лимитов бюджетных обязательств осуществляется учреждением с учетом исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых федеральным государственным органом – главным распорядителем средств федерального бюджета, в ведении ко-

торого находится это учреждение, по решению указанного органа. Целевые показатели эффективности работы учреждений должны содержать формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения, а также на премирование руководителей и (или) на стимулирующие выплаты работникам других подведомственных учреждений.

Единое штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) этого учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности (по решению федерального государственного органа, являющегося главным распорядителем средств федерального бюджета, также за счет средств государственных внебюджетных фондов).

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности (по решению федерального государственного органа, являющегося главным распорядителем средств федерального бюджета, также средства государственных внебюджетных фондов), направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера, если иное не установлено федеральным законом.

Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема

должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации [8].

2.4.4 Системы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов РФ и муниципальных учреждений

Системы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов РФ и муниципальных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и с учетом рекомендаций.

При разработке нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда работников учреждений органам государственной власти субъектов РФ и органам местного самоуправления наряду с применением принципов формирования систем оплаты труда, а также норм и условий оплаты труда, регламентируемых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, рекомендуется использовать порядок формирования систем оплаты труда, изложенный в разделе VI Рекомендаций для федеральных бюджетных учреждений, при этом обратить особое внимание:

а) на определение фиксированных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых Минздравсоцразвития;

б) определение фиксированных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) по занимаемой работником должности с учетом требований к квалификации и сложности выполняемых работ, выплат компенсационного и стимулирующего характера;

в) применение видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемыми Минздравсоцразвития;

г) установление размеров выплат компенсационного характера не ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

д) установление размеров и определение условий осуществления выплат стимулирующего характера коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами;

е) установление размеров должностных окладов руководителей учреждений в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, а их заместителей и главных бухгалтеров – в размере на 10–30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений;

ж) применение механизма централизации лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих учреждений, для использования их на поощрение руководителей и возможность перераспределения и направления неиспользованных средств премиального фонда руководителя учреждения на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения, а также на премирование руководителей и (или) на стимулирующие выплаты работникам других подведомственных учреждений;

з) использование в качестве ориентиров при установлении систем оплаты труда примерных положений, утвержденных федеральными органами исполнительной власти для подведомственных федеральных государственных учреждений;

и) утверждение штатного расписания руководителем учреждения самостоятельно;

к) установление заработной платы работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении, изменении новых систем оплаты труда не ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до введения, изменения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников учреждений органам государственной власти субъектов РФ и органам местного самоуправления рекомендуется не допускать:

а) регулирования нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления вопросов, не относящихся к их компетенции, касающихся:

- формирования и утверждения профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп и критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;
- перенесения профессий рабочих и должностей служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, утвержденные Минздравсоцразвития;
- изменения порядка регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы), в том числе замены понятия «ставка заработной платы» на понятие «должностной оклад»;
- применения наименований должностей работников, по которым отсутствуют утвержденные в установленном порядке квалификационные характеристики;
- утверждения квалификационных характеристик по должностям служащих и профессиям рабочих;
- отступления от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 30.01.2002 № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения «ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

б) установления повышающих коэффициентов за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов (ставок заработной платы) по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

в) различий в размерах повышающих коэффициентов, иных выплат за один и тот же показатель квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональных квалификационных групп.

При введении и применении систем оплаты труда работников учреждений нужно обращать внимание:

а) на закрепление в трудовых договорах с работниками (в дополнительных соглашениях к трудовому договору) их конкретной трудовой функции (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации), условий оплаты труда, а также норм труда;

б) формирование единого штатного расписания в учреждении независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения, и источников формирования фонда оплаты труда;

в) применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников) [8].

2.4.5 Оплата труда гражданских служащих



Госслужащий – гражданин, осуществляющий профессиональную деятельность на должностях федеральной или региональной госслужбы и получающий содержание за счет средств соответствующего бюджета.

Классификация должностей гражданской службы:

1. Должности гражданской службы подразделяются на категории и группы.
2. Должности гражданской службы подразделяются на следующие категории:
 - руководители – должности руководителей и заместителей руководителей государственных органов и их структурных подразделений (далее также – подразделение), должности руководителей и заместителей руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и их структурных подразделений, должности руководителей и заместителей руководителей представительств государственных органов и их структурных подразделений, замещаемые на определенный срок полномочий или без ограничения срока полномочий;

- помощники (советники) – должности, учреждаемые для содействия лицам, замещающим государственные должности, руководителям государственных органов, руководителям территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и руководителям представительств государственных органов в реализации их полномочий и замещаемые на определенный срок, ограниченный сроком полномочий указанных лиц или руководителей;
- специалисты – должности, учреждаемые для профессионального обеспечения выполнения государственными органами установленных задач и функций и замещаемые без ограничения срока полномочий;
- обеспечивающие специалисты – должности, учреждаемые для организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности государственных органов и замещаемые без ограничения срока полномочий.



.....

Оплата труда государственного служащего рассчитывается исходя из следующих показателей:

- квалификация;
- опыт;
- присвоенные чины;
- стаж государственной службы;
- работа с секретными документами.

Ежемесячное денежное содержание (зарплата) состоит:

- из должностного оклада;
 - надбавки за классный чин;
 - надбавки за особые условия;
 - надбавки за выслугу лет;
 - надбавки за секретность.
-

Государственному служащему в обязательном порядке обеспечиваются следующие гарантии:

- ежегодный оплачиваемый отпуск (от 30 календарных дней, в зависимости от замещаемой должности);
- дополнительный оплачиваемый отпуск по одному дню за каждый год гражданской службы и/или при условии ненормированного рабочего дня государственного служащего;
- оплата стоимости проезда к месту отдыха и обратно в пределах Российской Федерации;
- выплата ежегодной материальной помощи к отпуску;
- переобучение (переквалификация) при увольнении в связи с сокращением штатов, ликвидацией или реорганизацией.

Помимо этого госслужащие имеют право на дополнительное обеспечение:

- субсидию на приобретение жилья (один раз за все время службы);
- транспорт и средства связи для служебного пользования; медицинское страхование и обслуживание государственного служащего и членов его семьи, в том числе после выхода его на пенсию;
- обязательное государственное социальное страхование на случай заболевания или потери трудоспособности в период прохождения им государственной службы;
- переподготовку (переквалификацию) и повышение квалификации с сохранением денежного содержания на период обучения;
- защиту государственного служащего и членов семьи от насилия, угроз, других неправомерных действий в связи с исполнением им должностных обязанностей;
- денежное поощрение при достижении возраста 50 лет и стажа гражданской службы 20 лет.

Оплата труда гражданского служащего производится в виде денежного содержания, являющегося основным средством его материального обеспечения и стимулирования профессиональной служебной деятельности по замещаемой должности гражданской службы.

Денежное содержание гражданского служащего состоит из месячного оклада гражданского служащего в соответствии с замещаемой им должностью гражданской службы (далее – должностной оклад) и месячного оклада гражданского служащего в соответствии с присвоенным ему классным чином гражданской службы (далее – оклад за классный чин), которые составляют оклад

месячного денежного содержания гражданского служащего (далее – оклад денежного содержания), а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат (далее – дополнительные выплаты).



Размеры должностных окладов и окладов за классный чин федеральных государственных гражданских служащих устанавливаются указом Президента Российской Федерации по представлению Правительства Российской Федерации. По отдельным должностям гражданской службы указом Президента Российской Федерации может устанавливаться денежное содержание в виде единого денежного вознаграждения, в котором учтены должностной оклад, оклад за классный чин и ежемесячные надбавки к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе, за особые условия гражданской службы, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, но не учтены премии и ежемесячное денежное поощрение.

Размеры должностных окладов и окладов за классный чин государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации устанавливаются в соответствии с нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации.

К дополнительным выплатам относятся:

1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе в размерах:

при стаже гражданской службы	в процентах
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

2) ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы в размере до 200 процентов этого оклада;

3) ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в размерах и порядке, определяемых законодательством Российской Федерации;

4) премии за выполнение особо важных и сложных заданий, порядок выплаты которых определяется представителем нанимателя с учетом обеспечения задач и функций государственного органа, исполнения должностного регламента (максимальный размер не ограничивается);

5) ежемесячное денежное поощрение;

б) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь, выплачиваемые за счет средств фонда оплаты труда гражданских служащих.

Размеры ежемесячного денежного поощрения, выплачиваемого федеральным гражданским служащим, устанавливаются по федеральным государственным органам дифференцированно указами Президента Российской Федерации.

Порядок выплаты ежемесячной надбавки за особые условия гражданской службы определяется представителем нанимателя.

Порядок выплаты материальной помощи за счет средств фонда оплаты труда гражданских служащих определяется соответствующим положением, утверждаемым представителем нанимателя.

В случаях, установленных законодательством Российской Федерации, к денежному содержанию гражданского служащего устанавливается районный коэффициент (коэффициент).

Гражданским служащим производятся другие выплаты, предусмотренные соответствующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами [19].



Контрольные вопросы по главе 2

1. Назовите факторы, которые учитываются при определении минимальной заработной платы.
2. Перечислите виды тарифных соглашений.
3. Назовите составляющие тарифной системы оплаты труда.
4. Приведите классификацию тарифных ставок оплаты труда 1-го разряда.
5. Назовите составляющие основной и дополнительной зарплаты.
6. Перечислите особенности сдельной и повременной формы оплаты труда

7. Перечислите особенности коллективной формы оплаты труда.
8. Охарактеризуйте системы сдельной формы оплаты труда.
9. Охарактеризуйте системы повременной формы оплаты труда.
10. Расскажите о гибких тарифных системах оплаты труда.
11. Охарактеризуйте бестарифные системы оплаты труда.
12. Назовите виды премирования работников предприятия.
13. Расскажите об эффективности премирования.
14. Раскройте понятия фонда заработной платы и фонда оплаты труда.
15. Как проводится планирование фонда зарплаты методом корректировки базового фонда зарплаты?
16. Как проводится планирование фонда зарплаты с использованием нормативных величин?
17. Что такое прямой фонд зарплаты?
18. Что такое дневной фонд зарплаты?
19. Что такое годовой фонд зарплаты?
20. Как проводится расчет фонда материального поощрения по подразделениям предприятия?
21. Дайте определение понятий «социальный пакет» и «компенсационный пакет».
22. Перечислите гибкие системы дополнительных льгот сотрудникам.
23. Назовите принципы формирования систем оплаты труда работников учреждений бюджетной сферы.
24. Как происходит установление и изменение систем оплаты труда работников учреждений бюджетной сферы?
25. Как происходит установление систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений?
26. Как происходит установление систем оплаты труда работников государственных учреждений субъектов РФ и муниципальных учреждений?
27. Раскройте понятие «госслужащий». Опишите структуру ежемесячного денежного содержания госслужащего.

Заключение

Исследование проблем развития организации оплаты труда в России и в странах с развитой рыночной экономикой позволяет сделать следующие выводы:

1. Оплата труда включает в себя всю совокупность отношений, связанных с установлением, регулированием и предоставлением работнику выплат за его труд.
2. Заработная плата – это вознаграждение за труд работнику.
3. Современная экономическая наука под сущностью заработной платы в рыночной экономике понимает цену труда наемных работников.
4. Проявление сущности зарплаты на практике выражается в реализации ее основных функций. В рыночных условиях хозяйствования заработная плата выполняет воспроизводственную, стимулирующую, статусную, регулируемую и производственно-долевою функции.
5. Традиционный подход к организации оплаты труда на предприятии предполагает разработку системы технических норм труда, тарифной системы оплаты труда, форм и систем заработной платы, планирование фонда оплаты труда.
6. Новационные подходы к организации оплаты труда предполагают разработку гибких и бестарифных систем оплаты труда, тесно увязывающих заработную плату конкретного работника не только с его профессиональными качествами и производительностью, но и с результатами производственно-хозяйственной деятельности организации в целом.
7. Внедрение зарубежной практики в области оплаты труда на российских предприятиях затруднено в силу исторических и национально-этнических особенностей развития нашей экономики. Однако этот опыт можно применять для решения отдельных задач по организации заработной платы.

Литература

1. Борисов Е. Ф. Экономическая теория : учеб. пособие / Е. Ф. Борисов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 1999. – 384 с.
2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник для вузов / Б. М. Генкин. – 8-е изд., пересмотр. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 464 с.
3. Григашкина С. И. Бестарифные системы оплаты труда / С. И. Григашкина // Сборник материалов международного экономического форума «Социально-экономические проблемы развития старопромышленных регионов» (КузГТУ, 2015). – Режим доступа: <http://science.kuzstu.ru/wpcontent/Events/Conference/Other/2015/ekonom/pages/Articles/3/Grigashkina.pdf> (дата обращения: 02.09.2016).
4. Дерябина Е. В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии отрасли : учеб. пособие / Е. В. Дерябина. – Томск : Томский межвузовский центр дистанционного образования, 2006. – 224 с.
5. Дубровин И. А. Экономика труда : учебник / И. А. Дубровин, А. С. Каменский. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2013. – 232 с.
6. Егоршин А. П. Управление персоналом / А. П. Егоршин. – 2-е изд. – Н. Новгород : НИМБ, 1999. – 624 с.
7. Жуков А. Л. Гибкая модель тарифного регулирования заработной платы / А. Л. Жуков // Справочник кадровика. – 2008. – № 4. – Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=1348> (дата обращения: 02.09.2016).
8. Нестеров С. Е. Устанавливаем систему оплаты труда в бюджетном учреждении / С. Е. Нестеров // Оплата труда в бюджетном учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2010. – № 2. – Режим доступа: http://123-job.ru/content/articles_374/ (дата обращения: 02.09.2016).
9. Озерникова Т. Г. Оплата труда персонала : учеб. пособие / Т. Г. Озерникова, И. Г. Носырева. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2015. – 390 с.
10. Политика доходов и заработной платы : учебник / под ред. П. В. Савченко, Ю. П. Кокина. – М. : Юристъ, 2000. – 456 с.

11. Положение об оплате труда / материал подготовлен специалистами компании «РосКо» 16.07.2012. – Режим доступа: http://rosco.su/press/polozhenie_ob_oplate_truda/ (дата обращения: 02.09.2016).
12. Яманова Н. А. Районный коэффициент при расчете зарплаты и среднего заработка / Н. А. Яманова. – Режим доступа: exandbusiness.ru/view-article.php?id=4236 (дата обращения: 02.09.2016).
13. Рябчикова Т. А. Организация, нормирование и оплата труда : учеб. пособие / Т. А. Рябчикова. – Томск : Эль Контент, 2014. – 144 с.
14. Рябчикова Т. А. Современные подходы к организации оплаты труда работников предприятий / Т. А. Рябчикова. – Томск : Томск. гос. ун-т систем упр. и радиоэлектроники, 2015. – 129 с.
15. Соболевская А. А. Зарубежный опыт организации оплаты труда и его применение в России / А. А. Соболевская // Труд за рубежом. – 1999. – № 1. – С. 47–68.
16. Сажина М. А. Экономическая теория : учебник / М. А. Сажина, Г. Г. Чибриков ; Мос. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова (МГУ). – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2014. – 608 с. – Режим доступа: <http://zaeto.ru/nuda/ekonomicheskaya-teoriya-uchebn-a-sajina-g-g-chibrikov-mos-gos/main.html> (дата обращения: 02.09.2016).
17. Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) / ред. от 31.07.2016. – Режим доступа: <http://www.trudkod.ru/> (дата обращения: 02.09.2016).
18. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 695 с.
19. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями). Гл. 10 // Справочная правовая система «Гарант». – Режим доступа: <http://base.garant.ru/12136354/10/#ixzz40n2CsmPk> (дата обращения: 02.09.2016).

Глоссарий

Бестарифная система оплаты труда – это система, которая ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы трудового коллектива.

Госслужащий – гражданин, осуществляющий профессиональную деятельность на должностях федеральной или региональной госслужбы и получающий содержание за счет средств соответствующего бюджета.

Грейдинг (англ. *grading*) – группировка должностей по определенным основаниям (определение «веса», классификация) с целью построения системы мотивации. Суть грейдинга – в сопоставлении внутренней значимости должностей для организации (внутренняя ценность) с ценностью этой работы на рынке (внешняя ценность).

Диапазон тарифной сетки показывает превышение уровня оплаты труда по высшему разряду над уровнем оплаты труда по 1-му разряду.

Дополнительная зарплата включает различные выплаты, обусловленные трудовым законодательством, но не связанные с выполненной работой.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Комиссионная система оплаты труда – это система, которая ставит в прямую зависимость размер заработной платы работника от роста объемов реализованной продукции, товаров (работ, услуг).

Компенсационные выплаты – доплаты работнику за условия и режим труда, отклоняющиеся от нормы.

Компенсационный пакет представляет собой совокупность социальных льгот и выплат, предоставляемых работодателем на основе *добровольно* взятых на себя обязательств по отношению к работникам сверх тех, которые установлены законодательно.

Номинальная зарплата выражается в деньгах, которые работник получает за свой труд.

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными

договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Основная зарплата – это зарплата за фактически отработанное время и выполненную работу.

Положение об оплате труда представляет собой локальный акт, который утверждается руководителем организации, его основная цель – описать применяемые в данной организации механизмы оплаты труда.

Премирование является дополнительной формой вознаграждения персонала наряду с заработной платой, выплачиваемой в случае достижения плановых результатов предприятием в целом или его конкретным подразделением.

Районные коэффициенты – надбавки к заработной плате, установленные в процентном соотношении к ней.

Реальная зарплата представлена количеством товара и услуг, которые можно приобрести на полученные деньги.

Системы заработной платы – разновидности форм оплаты труда, повышающие их стимулирующую роль.

Социальный пакет – это минимальный, обязательный для всего персонала набор социальных благ, обязанность любого работодателя.

Стимулирующие выплаты – это поощрительные доплаты работнику.

Тарифная сетка оплаты труда – шкала, состоящая из тарифных разрядов и тарифных коэффициентов, на основе которых устанавливаются тарифные ставки.

Тарифная система оплаты труда – это совокупность нормативов, обеспечивающих дифференцированную оплату труда работников в зависимости от следующих критериев: сложности и интенсивности труда, ответственности и значимости выполняемой работы, условий труда и природно-климатических условий выполнения работы.

Тарифная ставка оплаты труда – оплата труда в единицу времени.

Трудовое соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

Трудовой договор (контракт) – это основной документ, непосредственно регулирующий порядок оплаты труда конкретного работника (в нем также ука-

зываются режим труда и отдыха, права и обязанности работника, права и обязанности работодателя, характеристики условий труда, компенсации и льготы и др.).

Фонд заработной платы – денежное вознаграждение за труд работникам, относимое на себестоимость продукции.

Фонд оплаты труда – совокупность издержек работодателя на оплату труда.

Форма заработной платы определяет основные критерии и способы учета оплаты труда.

Приложение А. Пример построения системы грейдов с помощью метода Э. Хей [9, с. 381–382]

Таблица А.1 – Анкета оценки должностей и профессий
ООО «ПромИндустрия»

№	Фактор	Уровень 1 (5 баллов)	Уровень 2 (10 баллов)	Уровень 3 (15 баллов)	Уровень 4 (20 баллов)	Уровень 5 (25 баллов)
1	Знания	Не требуется профессиональное образование, необходим инструктаж для выполнения ручных рутинных, повторяющихся операций	Среднее профессиональное образование без дополнительных узкоспециализированных профессиональных знаний	Среднее профессиональное образование, требуются дополнительные узкоспециализированные профессиональные знания	Высшее профессиональное образование без дополнительных узкоспециализированных профессиональных знаний	Высшее профессиональное образование, требуются дополнительные узкоспециализированные профессиональные знания
2	Профессиональный опыт	До 0,5 года	От 0,5 до 1 года	От 1 до 2 лет	От 2 до 3 лет	От 3 до 5 лет
3	Управленческая роль	Нет подчиненных	В подчинении от 1 до 10 человек	В подчинении от 10 до 50 человек	В подчинении от 50 до 80 человек	В подчинении свыше 80 человек
4	Уровень коммуникации	Минимальные навыки коммуникации, уважительность, тактичность, эффективность взаимоотношений	Средние (нормальные) навыки коммуникации, для эффективного делового общения	Нормальные навыки коммуникации для объяснения, инструктирования	Требуются повышенные коммуникативные навыки	Требуются повышенные коммуникативные навыки со специальными навыками мотивации и влияния

№	Фактор	Уровень 1 (5 баллов)	Уровень 2 (10 баллов)	Уровень 3 (15 баллов)	Уровень 4 (20 баллов)	Уровень 5 (25 баллов)
5	Сложность решаемых проблем	Повторяющиеся, одинаковые производственные ситуации	Похожие задачи, решение которых требует выбора между общепринятыми вариантами	Различные задачи, требующие поиска новых решений на основе полученных знаний	Различные задачи, требующие аналитического и конструктивного мышления	Неординарные, оригинальные, новые ситуации, требующие творческого подхода, создания новых методов и концепций
6	Свобода действий при принятии решений	Минимальная с детальным описанием последовательности выполнения простых заданий	Стандартные процедуры, инструкции и методы работы общего характера	Конкретные оперативные планы и управленческие инструкции, касающиеся основных принципов деятельности	Деятельность в соответствии с общими ориентирами стратегической политики	Полная свобода действий
7	Физическая нагрузка	Минимальная, разовая	Минимальная, постоянная	Средняя, неравномерная	Средняя, равномерная	Максимальная, равномерная
8	Наличие неблагоприятных факторов	Отсутствие неблагоприятных факторов	Работа с офисной техникой, за компьютером в течение всего рабочего дня	Работа в производственных цехах	Список № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту на льготных условиях	Список № 1 производств, работ, профессий, должностей на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту на льготных условиях

№	Фактор	Уровень 1 (5 баллов)	Уровень 2 (10 баллов)	Уровень 3 (15 баллов)	Уровень 4 (20 баллов)	Уровень 5 (25 баллов)
9	Уровень производственного риска	Отсутствие производственного риска	Небольшой, предсказуемый риск для здоровья	Риск средней степени, который не всегда можно предсказать	Серьезный, предсказуемый риск для жизни и здоровья	Серьезный и непредсказуемый риск для жизни и здоровья

Таблица А.2 – Скорректированная таблица грейдов должностей и профессий ООО «ПромИндустрия» [9, с. 384–385]

№	Наименование должности, профессии	Итоговая балльная оценка	№ грейда	Размер оплаты труда		
				Минимальный	Средний	Максимальный
1	Генеральный директор	185	10	100 000	115 000	130 000
2	Директор по маркетингу и продажам	170	9	78 000	94 000	10 000
3	Директор по персоналу и административным работам	165				
4	Начальник отдела продаж	165				
5	Директор по производству	165				
6	Начальник отдела маркетинга	165				
7	Директор по экономике и финансам	155	8	61 000	73 000	85 000
8	Начальник отдела управления персоналом	155				
9	Начальник юридического отдела	150				
10	Специалист отдела продаж	145	7	480 00	57 500	67 000
11	Специалист отдела маркетинга	135				
12	Начальник производственного цеха № 1	135				
13	Начальник производственного цеха № 2	135				
14	Специалист отдела управления персоналом	130	6	380 00	45 000	53 000

№	Наименование должности, профессии	Итоговая балльная оценка	№ грейда	Размер оплаты труда		
				Минимальный	Средний	Максимальный
15	Начальник производственного отдела	130	6	38 000	45 000	53 000
16	Начальник отдела экономики	125				
17	Юрисконсульт	125				
18	Начальник финансового отдела	120				
19	Главный бухгалтер	120				
20	Начальник производственного отдела	120				
21	Начальник информационного отдела	115	5	30 000	36 000	42 000
22	Оператор линии (цех № 1)	115				
23	Машинист упаковочной машины (цех № 1)	115				
24	Оператор линии (цех № 2)	115				
25	Машинист упаковочной машины (цех № 1)	110				
26	Специалист отдела экономики	105				
27	Специалист финансового отдела	105				
28	Специалист информационного отдела	105				
29	Начальник административно-хозяйственного отдела	100	4	24 000	28 500	33 000
30	Бухгалтер	85	3	19 000	22 500	26 000
31	Грузчик (цех № 1)	65	2	15 000	18 000	21 000
32	Грузчик (цех № 2)	65				
33	Специалист административно-хозяйственного отдела	50	1	12 000	14 500	17 000