Содержание

Введение

1. Общая характеристика систем оплаты труда

2. Характеристика тарифной системы оплаты труда

2.1 Сущность и основные понятия тарифной системы оплаты труда

2.2 Построение тарифной системы оплаты труда в организациях

Заключение

Список использованной литературы

Введение

Заработная плата является основным источником дохода рабочих и служащих, с ее помощью осуществляется контроль за мерой труда и потребления, она используется как важнейший экономический рычаг управления экономикой. Трудовые доходы определяются личным трудовым вкладом работника с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируются налогами и максимальными размерами и законодательно не ограничиваются.

Главным законодательным документом, имеющим в своем составе статьи, посвященные труду, является Конституция РФ. Основным сборником законодательных актов, регулирующим трудовые отношения всех работников, является Трудовой Кодекс РФ. Государственное воздействие на заработную плату осуществляется через установление минимального размера оплаты труда, обязательного для работников предприятий и организаций всех форм собственности, и регулирование уровня оплаты труда работников учреждений и организаций, финансируемых из бюджетных источников. Статьей 1 Федерального закона от 20.04.2007 № 54-ФЗ с 1 сентября 2007 г. установлен минимальный размер оплаты труда в сумме 2300 рублей.

Экономические преобразования последних лет привели к принципиальным изменениям в социально-трудовых отношениях и в сфере заработной платы. Воздействие государственных органов на социально-трудовые отношения существенно ослабло, прекратило свое существование централизованное административное регулирование оплаты труда. Во внебюджетном секторе экономики решение основных вопросов оплаты труда – формирование средств, направляемых на выплату заработной платы, распределение этих средств между работающими, применение систем материального стимулирования передано на уровень предприятий.

На современном этапе развития российской экономики теория и практика управления средствами на оплату труда претерпевает значительные изменения. Рыночная среда и усиливающаяся конкуренция вынуждают предприятия искать новые, более эффективные способы формирования и использования фонда заработной платы, которые, с одной стороны, являются средством материального стимулирования персонала, с другой — влияют на уровень себестоимости продукции и размер прибыли. Появляются новые концепции, подходы, методы формирования средств на оплату труда, принимаются новые законодательные акты в сфере оплаты труда, происходит постепенная трансформация механизма отношений в сфере оплаты труда в рыночную модель. Вместе с тем, в настоящее время все еще велико влияние концепций, появившихся в период социалистической экономики, которым свойственна нерыночная сущность и понимание заработной платы как доли в общественном продукте. Противоречия, вызванные частым несоответствием применяемых принципов фондообразования заработной платы требованиям современной рыночной экономики и нового законодательства, появление различных, зачастую противоположенных подходов к решению одних и тех же проблемных вопросов, указывают на необходимость дальнейшего изучения и развития форм и систем оплаты труда.

Целью исследования в настоящей работе является рассмотрение тарифной системы оплаты труда с учетом последних изменений в законодательстве РФ.

Цель определила решение следующих задач:

- дать общую характеристику систем оплаты труда;

- дать характеристику тарифной системы оплаты труда.

1. Общая характеристика систем оплаты труда

Заработная плата представляет собой материальное вознаграждение, выраженное в денежной форме, выплачиваемое работнику за использование его труда. Иными словами, оплата труда - это цена трудовых ресурсов, задействованных при создании товаров или услуг. Ее величина в значительной степени определяется количеством и качеством затраченного в производственном процессе труда. Однако в рыночной системе на размер заработной платы большое влияние оказывает также конъюнктура, сложившаяся на рынке товаров и услуг и на рынке труда.

Для того чтобы предприятие имело средства на оплату труда, необходимо не только создать продукцию или услуги, но и реализовать их, т.е. найти покупателя на произведенный продукт и доказать тем самым его общественную необходимость. Такая ситуация повышает зависимость конечных результатов труда от потребителей и увеличивает экономическую ответственность производителей за объем, ассортимент, качество и цены выпускаемых продуктов и услуг.

Различают номинальную (денежную) и реальную заработную плату. Денежный эквивалент заработной платы представляет собой сумму средств, полученных работником за определенный период времени. Реальная заработная плата характеризуется тем количеством товаров и услуг, которое может быть приобретено работником при данном размере номинальной заработной платы и данном уровне цен на товары и услуги.

Исходя из разделения функций и интересов работодателя и наемного работника, при разработке систем оплаты труда на предприятиях приходится одновременно решать следующие задачи:

– во-первых, каждая система должна направить усилия работника на достижение таких показателей трудовой деятельности, которые обеспечат получение необходимого работодателю производственного результата;

– во-вторых, каждая система должна предоставить работнику возможность для реализации имеющихся у него умственных и физических возможностей, позволить ему добиваться в рабочем процессе полной самореализации как личности.

Из сказанного можно вывести определение понятия "система оплаты труда".

Система оплаты труда – это способ соизмерения размера оплаты за труд с его результатами (либо затратами).

Системы оплаты труда, как отмечалось выше, могут быть различными, однако основными из них являются две, которые соответствуют двум основным способам учета затрат труда:

– первый способ – это учет проработанного времени. При таком учете применяется повременная оплата труда, когда оплате подлежит проработанное количество рабочего времени (в отечественной практике называется повременной формой оплаты труда);

– второй способ – это учет количества произведенной работником продукции надлежащего качества либо выполненных им операций. В этом случае применяется сдельная оплата труда (в отечественной практике называется сдельной формой оплаты труда).

Обе формы оплаты труда имеют свои разновидности, называемые системами. Выбор предприятием той или иной формы (системы) оплаты труда зависит от многих факторов, но в любом случае в современных условиях выбранная система должна отражать стоящие перед ним стратегические цели, управленческую философию его руководителей, традиции, а также учитывать находящиеся в его распоряжении ресурсы и материальные интересы работников. Критерием правильности выбора системы оплаты труда должна быть ее экономическая эффективность.

От того, какая система оплаты труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы работников: преобладает ли в ней условно-постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия и др.). Соответственно разным будет и влияние материального поощрения на показатели деятельности работника или коллектива.

Повременной формой заработной платы называется такая, при которой заработок работнику начисляется по тарифной ставке, соответствующей присвоенному ему тарифному разряду или окладу за фактически отработанное время. По этой системе размер оплаты труда за определенный период времени зависит только от вида требований, предъявляемых к работнику на данном рабочем месте. При этом исходят из того, что в рабочее время работник добивается в среднем нормальных результатов. Повременная оплата ориентируется, следовательно, только на степень сложности труда, определенную путем расчета ценности труда или каким-то иным способом.

Применяется повременная оплата труда прежде всего там, где: затраты на определение планового и учет произведенного количества продукции относительно высоки; количественный результат труда уже определен ходом рабочего процесса; количественный результат труда не может быть измерен и не является определяющим; качество труда важнее его количества; работа является опасной; работа неоднородна по своему характеру и нерегулярна по нагрузке.

При использовании повременной оплаты труда необходимо соблюдение ряда требований (условий). К числу наиболее общих из них относятся: 1) строгий учет и контроль за фактически отработанным временем каждым работником; 2) правильное присвоение рабочим-повременщикам тарифных разрядов (или окладов – в тех случаях, когда их труд оплачивается по месячным окладам) в строгом соответствии с их квалификацией и с учетом действительной сложности выполняемых ими работ, а также присвоение специалистам и служащим должностных окладов в строгом соответствии с действительно выполняемыми ими должностными обязанностями и с учетом личных деловых качеств каждого работника; 3) разработка и правильное применение обоснованных норм обслуживания, нормированных заданий и нормативов численности по каждой категории работников, исключающих различную степень загрузки, а следовательно, и различный уровень затрат труда в течение рабочего дня; 4) оптимальная организация труда на каждом рабочем месте, обеспечивающая эффективное использование рабочего времени.

Повременная форма оплаты труда имеет две разновидности (системы): простая повременная и повременно-премиальная.

При простой повременной системе заработок работнику начисляется по присвоенной ему тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время. Обычно по этой системе оплачивается труд части рабочих-повременщиков, а также руководителей, специалистов и служащих.

При повременно-премиальной системе в заработную плату работника сверх тарифа (оклада или ставки) за фактически отработанное время включается премия за конкретные достижения в труде по заранее установленным показателям.

Сдельной называется такая форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику (или группе работников) начисляется в заранее уставленном размере за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции (выраженной в производственных операциях, штуках, тоннах, м3 и т. п.). Применяется сдельная оплата труда в случаях, когда: имеется количественный результат труда, который может быть измерен; существует необходимость увеличивать объемы произведенной продукции или выполняемых работ, услуг; рост выработки вследствие сдельной оплаты труда исключает ухудшение качества продукции (работ, услуг), нарушение технологии производства и правил техники безопасности.

При использовании сдельной оплаты труда необходимо соблюдение ряда требований (условий), в частности: хорошо поставленный учет количественных результатов труда; эффективная организация нормирования труда и правильная тарификация работ; строгий контроль за качеством продукции, работ, услуг; нормальная организация труда, исключающая перебои в работе, простои, несвоевременную выдачу производственных заданий, нарядов, материалов, инструмента и т. п.; реальная возможность у работника увеличивать выпуск продукции (объемы выполняемых работ, услуг) по сравнению с установленными нормами.

Сдельная форма оплаты труда имеет несколько разновидностей (систем), которые отличаются друг от друга способом подсчета заработка: прямая сдельная; сдельно-премиальная; сдельно-прогрессивная; косвенная сдельная; аккордная.

При прямой сдельной системе заработок начисляется работнику по заранее установленной расценке за каждую единицу качественно произведенной продукции (выполненной работы, услуги).

При сдельно-премиальной системе рабочему-сдельщику сверх заработка по прямым сдельным расценкам начисляется премия за определенные количественные и качественные показатели, предусмотренные действующим на предприятии положением о премировании. При индивидуальной организации труда рабочих следует премировать за их личные достижения в труде.

При сдельно-прогрессивной системе труд рабочего в пределах установленной исходной нормы (базы) оплачивается по основным одинарным расценкам, а сверх установленной исходной базы (а иногда в течение твердо определенного жесткого срока) – по повышенным расценкам (так называемая сдельная прогрессивная доплата).

Косвенная сдельная система применяется для оплаты труда рабочих, обслуживающих основные технологические процессы, и именно для той их категории, от темпа и качества, работы которых действительно зависит выработка обслуживаемых ими основных рабочих. Исходя из такого подхода, размер заработка рабочих, оплачиваемых по этой системе, ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых ими основных рабочих.

Сущность аккордной системы оплаты труда заключается в том, что по ней размер оплаты устанавливается не за каждую производственную операцию (работу) в отдельности, а за весь комплекс работ.

Существуют и другие, "нетрадиционные" системы оплаты труда. "Нетрадиционность" заключается в том, что они построены на принципах, отличающихся от традиционно применяемой тарифной системы. Часть из них разрабатывается по распределительному принципу – на бестарифной основе (отсюда название "бестарифные" системы оплаты труда). Кроме них к числу нетрадиционных для российской практики относится и контрактная оплата труда, получившая широкое распространение с момента, когда контракт был уравнен в правах с трудовым договором, а также рыночные модели управления оплатой труда – в силу того, что они просто и быть не могли в прежней экономической системе.

2. Характеристика тарифной системы оплаты труда

2.1 Сущность и основные понятия тарифной системы оплаты труда

Для обеспечения правильной оценки и оплаты конкретных видов труда в зависимости от его качественных особенностей и условий, в которых он протекает, используется тарифная система оплаты труда.

Тарифная система используется для распределения работ в зависимости от сложности выполнения и работников по квалификации. Она является основой формирования и регулирования (дифференцирования) заработной платы.

Согласно статья 143 ТК РФ "Тарифные системы оплаты труда - системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты".

Тарифная сетка – элемент тарифной системы, который представляет собой шкалу, определяющую соотношений размеров тарифных ставок в зависимости от квалификации (разряда) и сложности выполняемых работ. По ТК РФ это "совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника".

Каждый разряд тарифной сетки имеет свой коэффициент, который показывает, во сколько раз оплата труда рабочего данного разряда выше оплаты труда рабочего I разряда. Тарифная сетка характеризуется количеством тарифных разрядов, темпами абсолютного и относительного возрастания тарифных коэффициентов и соотношением крайних (низшего и высшего) тарифных разрядов.

По ТК РФ "Тарификация работ - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда. Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда".

Тарифная система представляет собой совокупность нормативных документов, при помощи которых осуществляется дифференциация и регулирование заработной платы различных групп и категорий работающих в зависимости от их квалификационного уровня, условий, тяжести, ответственности и интенсивности труда.

Основой тарифной системы оплаты труда работников, занятых управлением и организацией производства, инженерно-технических работников и специалистов является Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, схемы должностных окладов, дифференцированные в зависимости от квалификационного уровня (категории) работников и присвоенного им тарифного разряда по оплате труда.

Переход к рыночной экономике привел к появлению на предприятиях связи новых профессий и специальностей работников, связанных с решением задач маркетинговой деятельности: менеджеров, маркетологов и т.п., квалификационные требования к которым не всегда отражены в действующих нормативных документах. Поэтому предприятия самостоятельно разрабатывают должностные инструкции, в которых отражаются квалификационные требования к специалистам данных профессий.

Общей компонентой всех рассмотренных тарифных систем являются также районные коэффициенты к тарифным ставкам и окладам.

Назначение тарифно-квалификационного справочника и других аналогичных документов состоит в тарификации работ и присвоении соответствующих разрядов выполняющим их работникам. Существуют межотраслевые (общероссийские) и отраслевые тарифно-квалификационные справочники. В последних отражаются специфические виды деятельности, характерные только для конкретной отрасли. Например, в отрасли связи действует Единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС) работ и профессий рабочих "Выпуск 58: работы и профессии рабочих связи" (1995г.).

Принципы построения этих нормативных документов одинаковы и состоят в следующем. Каждый из них содержит квалификационные характеристики для соответствующих профессий, специальностей или должностей, сгруппированных в разделы по производствам и видам работ. Квалификационные характеристики, как правило, состоят из двух разделов. Первый содержит подробное описание работ, которые должен выполнять работник данной квалификации. Во втором разделе определяется перечень теоретических знаний и практических навыков, которыми должен обладать исполнитель соответствующей профессии и квалификации.

Присвоение работнику определенного тарифного разряда служит основанием для оплаты труда в соответствии с его тарифно-квалификационным разрядом. С этой целью разрабатываются специальные тарифные сетки, используемые для оплаты труда исполнителей различного квалификационного уровня.

Тарифная сетка - это действующая в отрасли или на предприятии совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, которые дают возможность отнести данную работу к определенной квалификационной группе. Тарифный коэффициент показывает, во сколько раз уровень оплаты труда работ n-го разряда выше уровня оплаты труда 1-го разряда. Действующая долгие годы в отраслях материального производства шестиразрядная тарифная сетка не в полной мере отражала различия в качестве труда неодинаковой сложности. Так, разница между тарифным коэффициентом низшего первого разряда, принятого за 1, и тарифным коэффициентов высшего шестого разряда составляла всего 0,8, т.е. оплата самого сложного высококвалифицированного труда лишь в 1,8 раза превышала оплату труда неквалифицированного. Эта ситуация безусловно снижала стимулирующую роль заработной платы в повышении работниками своего профессионального уровня и вводила определенный элемент уравниловки.

В настоящее время эта ситуация изменена в лучшую сторону на основе использования в эксплуатационных предприятиях связи Единой тарифной сетки (ETC), которая разработана для оплаты труда в государственном секторе экономики страны (таб. 1). Из таблицы видно, что ETC содержит 18 разрядов по оплате труда и соответствующее число тарифных коэффициентов. Это обеспечивает достаточно высокую дифференциацию оплаты труда различного качества, сложности и ответственности. Ею предусмотрена дифференциация шага сетки по мере возрастания разрядов. Например, в первых трех разрядах тарифные коэффициенты повышаются с шагом 30%, с 4-го по 15-й разряды каждый последующий коэффициент на 13% выше предыдущего, а с 16-го по 18-й разряд повышение составляет 11%. Такое построение позволяет, с одной стороны, достаточно полно учесть сложность труда при его оплате, а с другой - предотвратить необоснованно высокие различия в оплате труда работников близкой квалификации.

Таблица 1 Единая тарифная сетка

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряд оплаты труда | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Тарифный коэффициент | 1,0 | 1,30 | 1,69 | 1,91 | 2,16 | 2,44 | 2,76 | 3,12 | 3,53 |
| Разряд оплаты труда | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| Тарифный коэффициент | 3,99 | 4,51 | 5,10 | 5,76 | 6,51 | 7,36 | 8,17 | 9,07 | 10.07 |

ETC принята в качестве отраслевой тарифной сетки (ОТС), которая охватывает все группы работников от рабочих связи до руководителей различного уровня. При этом рабочие и младший обслуживающий персонал тарифицируются с 1-го по 7-й разряд, служащие (руководители, специалисты и технические исполнители) - со 2-го по 18-й разряд. Тарификация должностей служащих является сквозной по всем предприятиям основной деятельности независимо от места приложения труда. Так для экономистов различных специальностей, где бы они ни работали, предусмотрена тарифная сетка в диапазоне 8-14 разрядов, для главных специалистов (экономистов, бухгалтеров, энергетиков и т.д.) - в диапазоне 13-16 разрядов.

Тарификация первых лиц - руководителей предприятий и организаций отрасли, которая предусмотрена в диапазоне 15-18 разрядов, дифференцирована в зависимости от сложности функций управления и степени социальной ответственности по четырем группам оплаты труда. Такая группа устанавливается Госкомсвязи России при заключении контракта с руководителем соответствующего предприятия.

Денежная оценка труда различной квалификации выражается тарифными ставками. Тарифные ставки определяют абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий рабочих в единицу времени. В зависимости от выбранной единицы рабочего времени тарифные ставки могут быть часовые, дневные и месячные (оклады). Минимальный размер тарифной ставки (оклада) низшего разряда в целом по стране устанавливается государством, которое следит за тем, чтобы на любом предприятии независимо от его ведомственной принадлежности и формы собственности фактическая оплата была не ниже установленного минимума. В отдельных отраслях экономики могут быть установлены свои минимальные тарифные ставки (оклады), но не ниже гарантированного государством минимума.

При этом тарифные ставки рабочих конкретного разряда определяются умножением ставки первого разряда на соответствующий коэффициент тарифной сетки.

2.2 Построение тарифной системы оплаты труда в организациях

Тарифная система оплаты труда в соответствии со ст. 143 ТК РФ для работников коммерческих (негосударственных) организаций может устанавливаться " коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда".

Целесообразность введения тарифной системы оплаты труда в организации можно обосновать задачами, которые она позволяет решить такими, как:

а) обеспечение дифференциации тарифных ставок и окладов в зависимости от квалификации работника и от сложности выполняемых им работ;

б) установление гарантированных ставок и окладов конкретному работнику независимо от результатов деятельности организации в целом;

в) стремление работника повышать свою квалификацию или получить более сложную работу с соответствующей зарплатой.

Рассмотрим два возможных варианта построения тарифной системы оплаты труда в организации:

1) на основе единой тарифной сетки (сквозной по всем наименованиям должностей);

2) на основе нескольких тарифных сеток (например, отдельно по рабочим, служащим и руководителям или в зависимости от важности участка, на котором трудится работник (основной и вспомогательный цеха)).

При этом необходимо учитывать, что присвоение тарифных разрядов в любом варианте производится с учетом тарифно-квалификационного справочников работ и профессий рабочих и квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ст. 143 ТК РФ).

В первом варианте за основу построения тарифной сетки для предприятия можно взять Единую тарифную сетку, действующую для организаций бюджетной сферы, которая имеет 18 разрядов и соотношение между окладами (ставками) на крайних разрядах 1: 4,5 раза.

Во втором варианте построения сеток за основу берутся все те же инструменты, а именно: разряды и их количество, межразрядные коэффициенты, соотношения крайних разрядов в отдельных сетках. В этом варианте построения может быть несколько тарифных сеток первого разряда, не равных между собой, в отличие от первого варианта, где существует одна тарифная ставка первого разряда.

Каждый вариант имеет свои плюсы и минусы.

Вариант на основе единой сетки имеет прозрачный и ясный механизм распределения по разрядам в зависимости от сложности труда и квалификации работника. Понятный порядок индексации (возможно увязанный с изменением в соответствии с федеральными законами об увеличении минимального размера оплаты труда или изменением индекса цен за год и др.) – всем одновременно и в равной пропорции. "Минус" этой системы заключается в недостаточной гибкости при учете значимости отдельных категорий работников или работников на отдельных важных участках производственного процесса.

Вариант на основе сеток по категориям персонала более гибкий и дает возможность учитывать значимость отдельной категории персонала для данного предприятия или даже цеха. Этот вариант также предусматривает возможность увеличения тарифных ставок (окладов) различным категориям персонала в разное время. Основным его недостатком является то, что он более запутанный и, следовательно, менее понятен работникам.

Построение тарифных сеток может производится с прогрессивным, регрессивным и равномерным нарастанием межразрядных коэффициентов.

1. Прогрессивное нарастание – процентное соотношений между тарифными ставками на высоких разрядах больше, чем на начальных. Так, например, если соотношение между тарифными ставками второго разряда по отношению к первому составляет 10 %, то отношение третьего разряда ко второму составит 11 %, четвертого разряда к третьему – 12% и т.д. Причем, это нарастание может быть не в одинаковом размере и неравномерным (табл. 2).

2. Регрессивное нарастание – процентное соотношение между тарифными ставками на высоких разрядах меньше, чем на начальных (табл. 3).

В прогрессивном и регрессивном нарастании процент нарастания может быть выбран любой, и он может быть не равный между разрядами.

3. Равномерное нарастание - процентное соотношение между тарифными ставками, равное между всеми разрядами сетки (табл. 4).

Таблица 2 Прогрессивное нарастание

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряды | Межразрядное соотношение (%) | Межразрядные коэффициенты | Тарифные ставки (руб.) | Абсолютная межразрядная разница (руб.) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | - | 1,0 | 1000 | - |
| 2 | 10 | 1,1 | 1000\*1,1=1100 | 1100-1000=100 |
| 3 | 10 | 1,21 | 1000\*1,21=1210 | 1210-1100=110 |
| 4 | 11 | 1,34 | 1000\*1,34=1340 | 1340-1210=130 |
| 5 | 11 | 1,49 | 1000\*1,49=1490 | 1490-1340=150 |
| 6 | 11 | 1,65 | 1000\*1,65=1650 | 1650 - 1490=160 |
| 7 | 13 | 1,86 | 1000\*1,86=1860 | 1860-1650=210 |
| 8 | 13 | 2,1 | 1000\*2,1=2100 | 2100-1650 = 240 |
| 9 | 13 | 2,37 | 1000\*2,37=2370 | 2370 – 2100 = 270 |
| 10 | 30 | 3,08 | 1000\*3,08=3080 | 3080-2370=710 |

Таблица 3 Регрессивное нарастание

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряды | Межразрядное соотношение (%) | Межразрядные коэффициенты | Тарифные ставки (руб.) | Абсолютная межразрядная разница (руб.) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | - | 1,0 | 1000 | - |
| 2 | 30 | 1,3 | 1000\*1,3=1300 | 1300-1000=300 |
| 3 | 13 | 1,47 | 1000\*1,47=1470 | 1470-1300=170 |
| 4 | 11 | 1,63 | 1000\*1,63=1630 | 1630-1470=160 |
| 5 | 11 | 1,81 | 1000\*1,81=1810 | 1810-1630=180 |
| 6 | 11 | 2,0 | 1000\*2,0=2000 | 2000 - 1810=190 |
| 7 | 10 | 2,2 | 1000\*2,2=2200 | 2200-2000=200 |
| 8 | 9 | 2,4 | 1000\*2,4=2400 | 2400-2200 = 200 |
| 9 | 9 | 2,62 | 1000\*2,62=2620 | 2620 – 2400 = 220 |
| 10 | 8 | 2,83 | 1000\*2,83=2830 | 2830-2620=210 |

Таблица 4 Равномерное нарастание

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряды | Межразрядное соотношение (%) | Межразрядные коэффициенты | Тарифные ставки (руб.) | Абсолютная межразрядная разница (руб.) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | - | 1,0 | 1000 | - |
| 2 | 10 | 1,1 | 1000\*1,1=1100 | 1100-1000=100 |
| 3 | 10 | 1,21 | 1000\*1,21=1210 | 1210-1100=110 |
| 4 | 10 | 1,33 | 1000\*1,33=1330 | 1330-1210=120 |
| 5 | 10 | 1,46 | 1000\*1,46=1460 | 1460-1330=130 |
| 6 | 10 | 1,61 | 1000\*1,61=1610 | 1610 - 1460=150 |
| 7 | 10 | 1,77 | 1000\*1,77=1770 | 1770-1610=160 |
| 8 | 10 | 1,95 | 1000\*1,95=1950 | 1950-1770 = 180 |
| 9 | 10 | 2,15 | 1000\*2,15=2150 | 2150 – 1950 = 200 |
| 10 | 10 | 2,37 | 1000\*2,37=2370 | 2370-2150=2200 |

При построении нескольких сеток по категориям персонала или по отдельным структурным подразделениям (по степени важности) эти принципы построения сетки могут быть использованы.

При выборе принципа построения сетки (по принципу регрессивности, прогрессивности или равномерного нарастания) необходимо учитывать и абсолютную разницу (в рублях) между разрядами. Как представляется, более справедливым является вариант с построением тарифной системы на основе регрессивного характера, поскольку при нем получается рост в абсолютной сумме, и этот рост может быть равномерным при правильном подборе процентного роста, в то время как при варианте с прогрессивным характером основное увеличение в абсолютных суммах происходит на более высоких разрядах и основная часть фонда смещена в сторону оплаты труда руководителей.

Как уже отмечалось выше, при построении нескольких сеток могут быть применены разные коэффициенты для одной и той же профессии рабочего или должности служащего в зависимости от важности того или иного участка, на котором они работают. Так, например, на заводе в сборочном цехе (основном) для рабочих может быть установлена тарифная сетка, отличная от тарифной сетки, установленной для рабочих других подразделений (например, склада). Хотя в этом случае, без введения отдельной тарифной сетки для этих рабочих, также можно применить корректировочный коэффициент, который учтет важность участка и закрепление кадров именно на этом месте. Например, к тарифной сетке для рабочих сборочного цеха может быть применен коэффициент 2.

Построение тарифных сеток на предприятии – это вопрос регулирования одного элемента заработной платы работников. В структуре заработной платы также важнейшую роль играют надтарифные выплаты – доплаты и надбавки различного вида, а также стимулирующие выплаты, в том числе премии.

Заключение

Таким образом, заработная плата представляет собой материальное вознаграждение, выраженное в денежной форме, выплачиваемое работнику за использование его труда. Система оплаты труда – это способ соизмерения размера оплаты за труд с его результатами (либо затратами). повременная оплата труда, когда оплате подлежит проработанное количество рабочего времени (в отечественной практике называется повременной формой оплаты труда); сдельная оплата труда.

От того, какая система оплаты труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы работников: преобладает ли в ней условно-постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия и др.). Соответственно разным будет и влияние материального поощрения на показатели деятельности работника или коллектива.

Согласно статья 143 ТК РФ "Тарифные системы оплаты труда - системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты".

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Каждый разряд тарифной сетки имеет свой коэффициент, который показывает, во сколько раз оплата труда рабочего данного разряда выше оплаты труда рабочего I разряда. Тарифная сетка характеризуется количеством тарифных разрядов, темпами абсолютного и относительного возрастания тарифных коэффициентов и соотношением крайних (низшего и высшего) тарифных разрядов.

Целесообразность введения тарифной системы оплаты труда в организации можно обосновать задачами, которые она позволяет решить такими, как: а) обеспечение дифференциации тарифных ставок и окладов в зависимости от квалификации работника и от сложности выполняемых им работ; б) установление гарантированных ставок и окладов конкретному работнику независимо от результатов деятельности организации в целом; в) стремление работника повышать свою квалификацию или получить более сложную работу с соответствующей зарплатой.

Возможно два варианта построения тарифной системы оплаты труда в организации: 1) на основе единой тарифной сетки (сквозной по всем наименованиям должностей); 2) на основе нескольких тарифных сеток (например, отдельно по рабочим, служащим и руководителям или в зависимости от важности участка, на котором трудится работник (основной и вспомогательный цеха)). При этом построение тарифных сеток может производится с прогрессивным, регрессивным и равномерным нарастанием межразрядных коэффициентов.

Прогрессивное нарастание – процентное соотношений между тарифными ставками на высоких разрядах больше, чем на начальных.

Регрессивное нарастание – процентное соотношение между тарифными ставками на высоких разрядах меньше, чем на начальных. В прогрессивном и регрессивном нарастании процент нарастания может быть выбран любой, и он может быть не равный между разрядами.

Равномерное нарастание - процентное соотношение между тарифными ставками, равное между всеми разрядами сетки.

Список использованной литературы

1. Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.consultant.ru.

2. Федеральный закон РФ от 30.06.2006 N 90-ФЗ "О внесение поправок в ТК РФ" [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.consultant.ru.

3. Федеральный закон от 20.04.2007 года № 54-ФЗ " О минимальном размере оплаты труда" [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www. consultant.ru.

4. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): Учебное пособие. – 5-е изд., перераб. – К.: МАУП, 2006. – 312 с.

5. Кулемина М. С. Формы и системы оплаты труда, начисление заработной платы // Бухгалтерский учет и налоги. – 2005. № 5.

6. Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу РФ.- М., 2004 г.

7. Рязанцева Н. Ф. Экономика организации (предприятия) // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://do.rksi.ru.

8. Саркисянц Е.А., Щур-Труханович Л. В. Оплата и организация труда: правовые и экономические вопросы: практическое пособие. – М. Финпресс, 2006. – 160 с.

9. Харитонов С.А. Настольная книга бухгалтера по учету и оплате труда: Практическое пособие / Издание седьмое, переработанное и дополненное. — М.: КомпьютерПресс, 2007. – 612 с.