1. **Тарифная система оплаты труда.**

*Тарифная система* — совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется распределение заработной платы работников различных категорий в зависимости от:

* сложности выполняемой работы,
* условий труда,
* природно-климатических условий,
* интенсивности труда,
* характера труда.

Основными элементами тарифной системы являются: тарифно-квалификационные справочники, тарифные ставки, тарифные сетки, тарифные коэффициенты и районные коэффициенты.

*Тарифно-квалификационный справочник**(ЕТКС)* представляет собой систематизированный перечень работ и профессий рабочих, имеющих­ся на предприятиях и в организациях. Он содержит необходимые квалификационные характеристики и требования, предъявляемые к рабо­чим.

Работников относят к служащим, специалистам и руководителям на основе ЕТКС. Это нормативный документ, способствующий обеспечению рацио­нального разделения труда, правильному подбору, расстановке и использованию кадров в соответствии со специальностью и квали­фикацией, обеспечивающий единство при определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований, а также при проведении аттестации руководителей и спе­циалистов.

*Тарифные ставки* выражают абсолютный размер оплаты труда раз­личных групп и категорий работников за единицу рабочего времени. Исходной базой для определения тарифных ставок по разрядам является тарифная ставка 1 разряда, определяющая уровень оплаты наиболее про­стого труда.

Различают часовые, дневные и месячные тарифные ставки. Уста­навливаются они по каждому квалификационному разряду.

*Тарифные сетки* представляют собой совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Они уста­навливают соотношение в оплате труда в зависимости от сложности труда и уровня квалификации работников.

*Районные коэффициенты* к заработной плате отражают изме­нение размеров заработной платы в зависимости от местоположения предприятия и являются средством межрайонного ее регулирования. Величина таких коэффициентов, установленных для районов Севера, Дальнего Восто­ка и др., колеблется в пределах от 1,1 до 2.

* 1. Сдельная оплата труда

Сдельная система оплаты труда имеет следующие разновидно­сти: прямая сдельная оплата, сдельно-премиальная, сдельно-прогрес­сивная, косвенно-сдельная, аккордная.

*Прямая сдельная система оплаты труда* является наиболее простой, так как размер заработка рабочего изменяется прямо пропор­ционально его выработке. В основе расчета размера заработка лежит сдельная расценка.

Эта система оплаты труда целесообразна там, где по условиям производства возможно и оправдано выполнение работ одним испол­нителем.

*Сдельно-премиальная система* предусматривает выплату рабо­чему в дополнение к сдельному заработку, исчисленному по расцен­кам, премии за достижение установленных индивидуальных или кол­лективных количественных и (или) качественных показателей.

*Сдельно-прогрессивная система* оплаты труда предусматрива­ет расчет заработной платы рабочего в пределах выполнения норм выработки по прямым сдельным расценкам, а при выработке сверх исходных норм — по повышенным расценкам.

*Косвенно-сдельная система* оплаты труда применяется для оплаты труда части вспомогательных рабочих, которые не заняты непо­средственно производством продукции, но своей деятельностью суще­ственно влияют на результаты работы основных рабочих, обслужива­емых ими. К таким рабочим относятся наладчики, ремонтники, транс­портные рабочие и некоторые другие. По этой системе размер заработ­ной платы вспомогательных рабочих зависит от выработки у обслужи­ваемых рабочих-сдельщиков.

*Аккордная система* оплаты труда представляет собой разновид­ность сдельной системы, при которой сдельная расценка устанавлива­ется на весь объем работ.

Обычно эту систему используют лишь на отдельных работах, которые должны быть выполнены в сжатые сроки, например при устра­нении аварий, срочном и безотлагательном ремонте оборудования и др.

На энергопредприятиях сдельные формы оплаты труда применяются в ремонтном хозяйстве, в строительных предприятиях энергообъединений, почти во всех вспомогательных подразделениях, где объемы производства известны или могут планироваться, но не могут использоваться в основном энергетическом производстве, поскольку его объемы от энергетиков не зависят.

* 1. Повременная система оплаты труда

Повременная система оплаты труда также имеет свои разновидности: простая повременная (система тарифных ставок или должностных окладов) и повременно-премиальная.

*Простая повременная система* оплаты труда предусматривает начисление заработной платы исходя из тарифной ставки рабочего и отработанного им времени,

При расчете суммы заработной платы каждый отработанный час оплачивается по средней часовой ставке, определяемой исходя из месяч­ной ставки (или оклада) и числа рабочих дней, предусмотренных графи­ком, т.е. при любом количестве рабочих дней в месяце месячная тариф­ная ставка (оклад) должна быть сохранена. аваТаким образом, повременная система заработной платы заинтересовывает рабочего в повышении ква­лификации, а следовательно, и тарифного разряда, в соблюдении трудо­вой дисциплины. Однако материально она не побуждает рабочего к повы­шению производительности труда и качества работы. Поэтому в чистом виде она редко применяется на предприятиях.

 При повременной системе оплаты труда, кроме основной заработной платы, предусмотрена доплата за работу в ночные смены, в выходные и праздничные дни и некоторые другие.

*Повременно-премиальная система* оплаты труда целесообразна на участках, где организационно и технически невозможно или эконо­мически нецелесообразно стимулировать увеличение выработки и где необходимо заинтересовать работающих в повышении качественных показателей в труде. При этом решающее значение имеют условия и показатели премирования. Для того чтобы премирование не превра­тилось в простую надбавку к тарифной заработной плате, условия и показатели премирования должны быть четкими и понятными, орга­низован достоверный учет их достижения, размеры премирования строго обоснованы. Поэтому показатели премирования для различных групп работников должны отражать конкретные задачи, стоящие перед ними, и быть дифференцированы. Число показателей премирования не должно превышать двух-трех. Они должны быть наиболее сущест­венными и поддаваться точному учету. Величины премии за каждый показатель не должны резко отличаться друг от друга, чтобы не сти­мулировать улучшение одних за счет ухудшения других.

Одной из разновидностей этой системы является установление *нор­мированных заданий.* При этой системе заработная плата рабочих-повре­менщиков состоит из трех частей: прямая повременная оплата, доплата за выполнение нормированного задания и премии за снижение трудоем­кости и повышение производительности труда. По данной системе рабочий за отработанное время получает заработную плату по тарифной ставке, а за перевыполнение нормированного задания получает поощри­тельную доплату, величина которой прямо пропорциональна количеству продукции, изготавливаемой им сверх нормы, или сэкономленному вре­мени, предусмотренному нормированным заданием.

Различные формы повременной оплаты труда являются основными в энергетике. Как и везде, здесь преобладает повременно-премиальная система. Среди производственных факторов, от которых зависит премирование, в энергетике главными были выполнение плановых заданий и показателей энергопроизводства (например, коэффициент эффективного использования установленной мощности), безаварийность работы энергооборудования, бесперебойность энергоснабжения и

некоторые другие. Далеко не всегда эти показатели напрямую увязывались с основным экономическим показателем производственно-хозяйственной деятельности – с прибылью. В настоящее время выбор систем премирования с учетом конкретных форм и показателей всецело зависит от предприятий, которые должны быть заинтересованы в установлении прямой зависимости премирования от конечных результатов труда.

Наибольшее распространение на государственных и других крупных предприятиях получила тарифная система оплаты труда. При всех ее преимуществах в условиях переходного периода при неустойчивой экономике, кризиса неплатежей эта система часто приводит к банкротству предприятий.

Это в значительной степени связано с тем, что все налоги: соцстрах, пенсионный фонд, фонд медицинского страхования, фонд занятости и т.д. рассчитываются от выписанной, а не фактически полученной зарплаты. Когда у предприятия нет денег, а зарплата за отработанное время или за произведенную продукцию уже выписана, соответственно, начислены и все налоги на зарплату, а оплачивать их нечем. За неуплаченные налоги начисляется пеня (хотя зарплата не выписана), и

сумма пени при задержке их оплаты через 3-4 месяца начинает превышать величину самих налогов.

Образуется замкнутый круг: даже если предприятие работает хорошо, но его продукция не оплачивается, поскольку у потребителя нет денег, на предприятие начисляются пеки и предъявляются штрафные санкции, которые списываются с его банковского счета в безусловном порядке. И даже при поступлении денег в такой ситуации предприятие может оказаться финансовым

банкротом.

 Одним из эффективных способов спасения предприятия от неоправданных (преждевременных) налогов, пени и финансовых санкций является переход на бестарифную систему оплаты труда. В этом случае зарплата персоналу начисляется только тогда, когда поступили деньги и есть из чего выплачивать зарплату и налоги в размерах, которые определяются размером поступивших на расчетный счет средств. Эта система выгодна предприятию и его руководству, но не выгодна рабочим и обслуживающему персоналу, так как человек работает и не знает, оплатят ли его труд и в каком объеме. Однако в период нестабильности экономики – это один из возможных путей сохранить работоспособное предприятие.

1. **Бестарифная система оплаты труда**

Этот вид оплаты труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы всего рабочего коллектива, к которому принадлежит работник.

 Разумеется, применять такую систему можно в полной мере только там, где есть реальная возможность учесть результаты труда и где есть условия для общей заинтересованности и ответственного отношения каждого члена коллектива к работе. В противном случае рабочие будут страдать от небрежного отношения к делу недостаточно ответственных работников.

 Принцип бестарифной оплаты труда заключается в следующем: работнику присваивается определенный квалификационный уровень, но никакого твердого оклада или тарифной ставки не устанавливается (отсюда и возникло название системы).

В настоящее время есть несколько моделей применения бестарифной системы оплаты труда.

Вариант 1: каждому работнику присваивается относительно постоянный коэффициент, комплексно отражающий его квалификацию и в общих чертах размер трудового вклада в общие результаты труда.

Кроме квалификационного коэффициента, каждому члену трудового коллектива присваивается коэффициент трудового участия в текущих конкретных результатах деятельности в рамках той работы, оплату которой нужно произвести.

При этом расчет суммы, которая будет начислена работнику за эту работу, будет прямо зависеть от этих коэффициентов – постоянного и коэффициента трудового участия – и от размера фонда заработной платы, начисленной по результатам общей работы коллектива. То есть, каждый работник получит свою долю от общей оплаты.

Вариант 2: вместо двух определяемых в первом варианте коэффициентов определяется один сводный коэффициент оплаты труда, одновременно учитывающий и факторы квалификации работника при его специальности, и результативность конкретной работы в данном коллективе при выполнении именно этого производственного задания.

Разумеется, такой коэффициент не может быть в общем случае постоянным, так как в нем есть переменная часть.

Поэтому он каждый раз пересматривается и определяется при расчете оплаты труда работника при выполнении трудового задания.

Так как в таком методе распределения заработка много психологических элементов, необходимы хорошие взаимоотношения внутри коллектива для исключения обид, недопонимания и неисправности. Руководству этого рабочего коллектива нужно быть хорошими организаторами и воспитателями, чтобы сложился определенный доброжелательный климат.

На каждом конкретном предприятии в зависимости от характера выпускаемой продукции, проведения тех или иных технологических процессов, уровня организации производства и труда существуют свои подходы к формированию и распределению фонда оплаты труда, но последовательность работы по организации заработной платы, как правило, одинакова для всех предприятий.

1. **Оплата труда руководителей, специалистов и служащих**

Основными элементами, положенными в основу организации оплаты труда руководителей, специалистов и служащих, являются: минимальные ставки оплаты труда работника как основа для расчета должностных окладов; схемы должностных окладов, построенные с учетом сложности выполняемых ими должностных обязанностей; квалификационный справочник должностей руководителей, специа­листов и служащих как инструмент их тарификации.

Труд этих категорий весьма разнообразен, имеет творческий характер. Качество и результативность их труда могут быть определе­ны лишь косвенно, через показатели деятельности подразделений, в которых они работают. Для оплаты их труда применяют в основном *повременную систему* оплаты труда с установлением месячных должностных окладов или контрактную форму.

Для более полного учета в должностных окладах различий в ква­лификации, сложности и ответственности выполняемых работ, уси­лении заинтересованности всех специалистов в росте профессиональ­ного мастерства, повышении качества труда и ускорении научно-тех­нического прогресса применяется категорирование инженеров, экономистов, техников и других специалистов.

Категорию и оклад специалисту устанавливает руководитель предприятия на основе рекомендаций аттестационной комиссии. Последующая категория присваивается при условии роста квалифи­кации работника и выполнения им более сложной работы. Та же комис­сия может и уменьшить категорию специалисту, если он ухудшил пока­затели своей работы.

Компания может устанавливать для руководителей, специалистов и служащих иной вид оплаты труда (в процентах от выручки, в долях от прибыли и др.). Конкретный размер должностного оклада работника устанавливается при поступлении на работу и фиксируется в трудовом договоре (контракте). апаАдминистрация вправе устанавливать должностные оклады работникам без соблюдения средних окладов по штатному расписанию и без учета соотношений численности отдельных категорий работников, но, разумеется, в пределах тех средств, которые предназначены на оплату труда служащих данной категории. апаРаботодатель вправе самостоятельно определять общую численность работников организации, их профессиональный и квалификационный состав и утверждать штаты. Размер оплаты труда одного работника может отличаться от размера оплаты труда другого работника, выполняющего работу в такой же должности. Руководителям, специалистам и служащим могут устанавливаться доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты.

1. **Механизм доплат, надбавок и компенсаций**

Применяемые на предприятиях и в организациях доплаты и над­бавки можно разделить на две группы:

1) не имеющие ограничений по сферам трудовой деятельности;

2) применяемые в определенных сферах приложения труда.

К первой группе относятся доплаты:

* за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
* за работу в сверхурочное время;
* несовершеннолетним работникам в связи с сокращением их рабо­чего дня;
* при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя;
* при изготовлении бракованной продукции не по вине работ­ника.

*Работа в выходные и нерабочие праздничные дни* оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работающе­го в такие дни, ему может быть предоставлен день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не оплачивается.

*Сверхурочная работа* оплачивается за первые 2 ч работы не менее чем в полуторном размере, а последующие часы не менее чем в двой­ном размере. апа*Доплаты к заработной плате рабочим и служащим моложе 18 лет* при сокращенной продолжительности рабочего дня устанавливаются в размере, обеспечивающем ее соответствие средней заработной плате работников соответствующих категорий, работающих полный рабочий день.

*При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя* оплата производится за фактически отработан­ное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника. При невыполнении норм труда (должностных обя­занностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за последним сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки (оклада).

*При изготовлении продукции, признанной бракованной не по вине рабочего,* вся бракованная продукция оплачивается как годная. Брак, допущенный рабочим, оплате не подлежит.

Доплаты и надбавки второй группы можно разделить следующим образом.

*Доплаты и надбавки, носящие стимулирующий характер:*

* за совмещение профессий (должностей) и исполнение обязан­ностей временно отсутствующего работника;
* за расширение зон обслуживания или увеличение объема работ;
* рабочим за профессиональное мастерство;
* специалистам за высокие достижения в труде, сложность и напря­женность труда;
* бригадирам, не освобожденным от основной работы.

*Доплаты за совмещение профессий (должностей) и исполнение обя­занностей временно отсутствующего работника* устанавливаются в раз­мере, согласованном сторонами при заключении коллективного или тру­дового договора и зависят от сложности, характера труда, объема выпол­ненных работ, степени использования рабочего времени.

*Надбавки за высокие достижения в труде, сложность и напряжен­ность труда* устанавливаются руководителям, специалистам и служа­щим. Их размеры определяются в зависимости от личного вклада кон­кретного работника в результаты труда подразделения или коллектива предприятия в целом.

*Доплаты бригадирам* из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, за руководство бригадой компенсируют допол­нительные затраты или возможные потери в заработной плате, обу­словленные затратами на руководство коллективом. Их размеры уста­навливаются, как правило, в зависимости от численности бригады.

К следующей группе относятся доплаты за условия труда, отклоня­ющиеся от нормальных:

* за работу во вредных, особо вредных, тяжелых и особо тяже­лых условиях труда;
* за интенсивность труда рабочим, занятым на конвейерах, поточ­ных и автоматических линиях;
* за работу в зонах радиоактивного загрязнения в связи с авари­ей на Чернобыльской АЭС;
* за работу в лесных массивах;
* за перевозки опасных грузов.

**5 .Состав фонда оплаты труда**

При любой форме оплаты труда общий фонд образуется следующим образом:

 1) начисляется тарифный фонд заработной платы (Фэп) независимо от способов его образования;

 2) начисляется премиальный фонд (как правило, определенный процент – Рпр);

 3) производится начисление на эту величину единого социального налога (Рсоц), включающего отчисления в фонд социального страхования, пенсионный фонд и в фонд обязательного медицинского страхования;

 4) производится начисление в фонд обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (Рн.с).

 Тогда общий фонд оплаты труда (Фот), входящий в себестоимость продукции, образуется так:

Фот = Фзп · (1 + Рпр) · (1+ Рсоц) · (1+Рн.с). (4.4)

1. **Мотивация труда работников.**

В условиях рынка, когда предприятие имеет право само распоряжаться заработанными средствами, особенно актуальны вопросы мотивации труда. Главным условием высокопроизводительного труда на любом предприятии является ликвидация отчуждения персонала от интересов предприятия (фирмы). Наиболее действенной хозяйственной мотивацией признается участие персонала в собственности, прибылях и управлении. Применение каждого из этих мотивов в

отдельности также полезно, но значительные результаты могут достигаться только при такой комплексной заинтересованности работников.

 В нашей стране, в зависимости от способа проведенной приватизации предприятий, возможны три вида участия персонала в собственности:

 1) персонал полностью владеет имуществом предприятия;

 2) персонал владеет контрольным пакетом акций предприятия;

 3) персонал владеет частью акций, которая не составляет контрольного пакета.

 В энергетике в настоящее время трудовые коллективы владеют в среднем 15% акций территориального акционерного общества энергетики и электрификации. Для сравнения: 70% работников концерна «Сименс» (ФРГ) владеют 20% всего капитала. Мировой опыт показывает, что доходы от владения собственностью обычно составляют 10-15% от совокупного дохода работника. Тогда общий заработок работников-акционеров предприятий, кроме основной части – из фонда оплаты

труда, может включать также премирование по результатам работы за год (так называемая «тринадцатая зарплата»), выплаты по дивидендам, доходы от непроизводственной деятельности предприятий (участие в деятельности банков, бирж, дивиденды по акциям сторонних предприятий и т.п.). Чем сильнее мотивация труда, тем более высокое качество и ответственность приобретает сам труд и, как следствие, резко улучшаются все показатели производственно-хозяйственной деятельности. В идеале весь трудовой коллектив при правильно организованной мотивации труда должен составлять команду единомышленников, связанную общими материальными, духовными и нравственными интересами.

**Заключение.**

В условиях рынка изменяются подходы в оплате труда, оплачиваются не затраты, а результаты труда - признание продукта труда в качестве товара рынком. Средства от реализации товаров становятся высшим критерием для оценки количества и качества труда товаропроизводителей и основным источником их личных доходов.

Из всего разнообразия существующих форм оплаты труда (тарифная система, контрактная система и бестарифная система) каждый предприниматель выбирает тот вариант, который в наибольшей степени соответствует конкретным условиям производства (характеру выпускаемой продукции, конкретному технологическому процессу, уровню управления, рынку сбыта, объему спроса и т.д.)

Не существует такого понятия, как «совершенная» система оплаты труда.

В таблице показан обзор управленческих преимуществ и недостатков, связанных с двумя главными рассмотренными выше системами оплаты труда.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Системы оплаты труда | Преимущества | Недостатки |
| сдельная | Высокое стимулирование усилий;низкие производственные издержки на единицу, распределенные накладные расходы;более высокий заработок для производственного персонала;низкая потребность в контроле. | Тенденция к изменению заработной платы;проблема с оплатой труда непроизводственного персонала;проблема с определением фиксированной ставки;потеря качества;сопротивление улучшенным методам труда. |
| повременная | Простая и дешевая система для регулирования эффективности/производительности;простая для понимания сотрудниками;предсказуемая/стабильная модель получения заработка сотрудниками;незначительные индустриальные разногласия. | Ограниченные возможности для поощрения улучшений результатов работы. |