**Теоретические аспекты заработной платы**

**Сущность заработной платы**

Понятие заработной платы можно толковать при помощи различных подходов, но наиболее общим определением может служить следующее. Заработная плата – основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствие со следующими факторами: количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала. Могут быть использованы и иные принципы распределения данного фонда, но во всех случаях величина заработной платы зависит от размера этого фонда (и факторов, влияющих на него).

Для организаций бюджетной сферы заработную плату можно определить как выраженную в денежной форме долю работников этой сферы в фонде индивидуального потребления в национальном доходе и распределяемую в соответствие с количеством и качеством труда. С другой стороны Закон о предприятиях и предпринимательской деятельности предоставляет этим предприятиям самостоятельность в выборе систем оплаты, изыскании дополнительных источников поощрения.

В развитой рыночной экономике заработная плата – это цена, выплачиваемая работнику за использование его труда, величина, которой определяется соотношением спроса и предложения на рабочую силу.

Различают денежную и неденежную (натуральную) формы оплаты труда. Преобладающая и основная – денежная форма, это обусловлено ролью денег как всеобщего эквивалента в товарно-денежных отношениях (в рыночной экономике). К неденежным формам оплаты в современных условиях прибегают редко, но такая натурально-вещественная форма оплаты имеет место. При отсутствии наличных денежных средств фирма может рассчитаться с персоналом выпускаемой продукцией, которая может лично потребляться работником и его семьей или продаваться (либо обмениваться на аналогичные товары). Применяется также и такая форма, как предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков для различных целей – учебы, повышения квалификации и др. В условиях нарушенного денежного обращения, гиперинфляции и нестабильного, кризисного состояния экономики, отсутствия надежного механизма индексации доходов на рост цен неденежные формы оплаты труда могут получать более широкое распространение.

Общий уровень оплаты труда на фирме может изменяться в зависимости от следующих факторов:

- результатов хозяйственной деятельности предприятия

- кадровой политики предприятия

- стоимости потребительской корзины

- уровня безработицы в регионе, области, среди работников соответствующих специальностей

- влияния профсоюзных организаций, конкурирующих бизнес-структур, государственного воздействия.

- складывающаяся ситуация на рынке труда и на рынке тех товаров и услуг, для производства которых используется труд.

К наиболее характерным принципам заработной платы можно отнести:

- непрерывный рост номинальной (денежной) и реальной заработной платы. 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.

- соответствие меры труда мере его оплаты

- материальная заинтересованность работников в достижении высоких конечных результатов труда

- обеспечение опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы.

**Функции заработной платы**

Заработная плата выполняет несколько функций, основными из которых являются воспроизводственная, статусная, стимулирующая (мотивационная) и производственно-долевая.

Воспроизводственная функция заключается в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы на социально адекватном уровне потребления, т.е. в определении такого абсолютного размера заработной платы, который позволяет осуществить условия нормального воспроизводства рабочей силы. Данная функция обладает несомненной актуальностью в сложившейся общественно-экономической ситуации в стране и мире. Возможность обеспечения достойного уровня жизни – одна из главных проблем настоящего, когда безработица возрастает, доходы государства снижаются, и дефицит бюджета растет.

Статусная функция заработной платы – соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работника. Под статусом имеется в виду положение человека в той или иной системе социальных отношений и связей. Трудовой статус – место, позиция данного работника по отношению к другим работникам как по вертикали, так и по горизонтали. «Поэтому величина вознаграждения за труд является одним из основных показателей этого статуса, а его сопоставление с собственными трудовыми усилиями позволяет судить о справедливости оплаты труда» [5]. Необходима гласная разработка системы критериев (с обязательным участием в обсуждениях персонала) оплаты труда отдельных групп, категорий персонала с учетом специфики предприятия, что должно быть отражено в нормативных документах, регулирующих оплату труда. Статусная функция важна, прежде всего, и для самих работников, на уровне их притязаний на зарплату, которые имеют работники соответствующих профессий в фирмах-конкурентах, и ориентация персонала на более высокую степень материального благополучия. Для реализации этой функции необходима также материальная основа, которая воплощается в соответствующей эффективности труда и фирмы в целом.

Стимулирующая функция важна для руководящих должностей предприятия: необходимо побуждать работника к трудовой активности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда. Для этого устанавливается размер заработка в зависимости от достигнутых каждым результатов труда. Отчуждение оплаты от личных трудовых усилий работников подрывает трудовую основу заработной платы, ослабляет стимулирующую функцию зарплаты, преобладанию потребительской функции и снижает инициативу и трудовые усилия человека. Стимулирующая функция реализуется топ-менеджментом фирмы через конкретные системы оплаты труда, базирующиеся на оценке результатов труда и связи фонда оплаты труда (ФОТ) и эффективностью деятельности фирмы.

«Регулирующая функция заработной платы влияет на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование персонала (численность и профессионально-квалификационный состав) и степень его занятости»[9]. Эта функция вбирает в себя интересы работников и работодателя, находя балансовое равновесие между ними. Регулирование заработной платы осуществляется путем следования принципу дифференциации оплаты труда по группам работников, по приоритетности деятельности и др. – т.е. выработка определенной политики установления уровня оплаты труда различных групп (категорий) работников в конкретных условиях производства. Это и есть предмет регулирования трудовых отношений между социальными партнерами на взаимоприемлемых условиях, и отражается в коллективном договоре или других локальных нормативных актах.

Производственно-долевая функция заработной платы определяет величину участия живого труда (через заработную плату) в образовании цены товара (продукции, услуги), его долю в совокупных издержках производства и в издержках на рабочую силу. Она позволяет установить степень дешевизны или дороговизны рабочей силы, ее конкурентоспособность на рынке труда, ведь только живой труд приводит в движение овеществленный труд, а значит, предполагает обязательное соблюдение низших границ стоимости рабочей силы и определенные пределы повышения зарплаты. Здесь реализуется совокупность предыдущих функций через систему окладов и сеток, доплат и надбавок, премий, порядок их исчисления и зависимость от ФОТ.

**Регулирование оплаты труда**

Регулирование заработной платы на любом предприятии предполагает решение следующих задач:

- обеспечение обязательной реализации размера заработной платы не ниже минимальной оплаты труда, т.е. гарантируемую государством нижнюю границу стоимости рабочей силы наипростейшего труда в нормальных условиях производства.

- создание условий равной оплаты за равный труд ( т.е. труд, идентичный по продолжительности, количеству, качеству, должен оплачиваться одинаково).

- обеспечить всестороннюю дифференциацию заработной платы в зависимости от факторов сложности, интенсивности, условий, результатов труда.

- обеспечение вознаграждения работников в размерах, объективно и всесторонне отражающих результаты работы трудовых коллективов в целом

- наиболее эффективно использовать предоставленное право в области труда с тем, чтобы ее уровень обеспечивал нормальное воспроизводство рабочей силы.

- необходимо, чтобы система оплаты труда способствовала сплочению, а не порабощению в рамках фирмы, стимулировала партнерство, сотрудничество, а не конфликты

- использование системы материальных и моральных стимулов для улучшения показателей эффективности труда

В Российской Федерации в соответствие с трудовым законодательством заключение отраслевых тарифных соглашений и коллективных договоров на предприятиях происходит при соблюдении следующих ограничений и параметров:

прожиточный минимум согласно Указу Президента РФ должен использоваться для обоснования минимальных доходов и индексации их в целях приспособления их к росту стоимости жизни вследствие роста цен;

районные коэффициенты, установленные государством, должны применяться для увеличения размеров тарифной оплаты работающих в регионах с неблагоприятными природно-климатическими условиями;

увеличенная оплата труда во вредных и тяжелых условиях труда, в ночное время, за сверхурочную работу;

обязательные платежи по социальному страхованию, медицинскому обслуживанию и в пенсионный фонд;

отражение различных вопросов, связанных с оплатой труда (формы, системы оплаты, порядок начисления выплат компенсационного и стимулирующего характера) в коллективном договоре, который является одним из основных инструментов регулирования заработной платы на предприятии.

**Формы и системы оплаты труда**

Формы и системы оплаты труда - порядок установления размера заработной платы в зависимости от количественного результата и качества труда (его сложности, интенсивности, условий).

**Сдельная и повременная формы оплаты труда**

На предприятиях различных форм собственности получили распространение две формы оплаты труда: сдельная – оплата за каждую единицу продукции или выполненный объем работ и повременная – оплата за отработанное время.

При сдельной формеоплаты труда заработная плата работнику начисляется за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции по заранее установленным расценкам

Необходимую форму оплаты труда целесообразно выбирать с учетом ряда предпосылок. Условия применения сдельной оплаты труда следующие:

- наличие количественных показателей работы, непосредственно зависящих от конкретного работника

- возможность точного учета объемов выполняемых работ

- способность у рабочих конкретного участка увеличить выработку или объем выполняемых работ

- необходимость на конкретном производственном участке стимулировать рабочих в дальнейшем увеличении объемов выполняемых работ, выработке продукции

- возможность технического нормирования труда, т.е. процесса установления технически обоснованных норм затрат труда для количественной оценки затрат труда и его результатов.

«Наиболее эффективна та форма оплаты, которая способствует увеличению выработки, улучшению качества изделий, снижению их себестоимости и получению дополнительной прибыли, обеспечению сочетания интересов работников с интересами коллектива предприятия»[10].

Повременная оплата труда предполагает помимо заработка по тарифной ставке (окладу) за фактически отработанное время выплату премии за выполнение и перевыполнение определенных показателей работы ( повременно-премиальная оплата труда, существует также и простая повременная оплата труда).

Необходимость использования повременной оплаты труда обусловлена следующими аспектами:

- учет и контроль за фактически отработанным каждым работником временем с указанием времени простоя

- обоснованное присвоение рабочим-повременщикам тарифных разрядов (тарифных ставок и окладов), а специалистам и другим служащим – должностных окладов в соответствие с выполняемыми должностными обязанностями с учетом деловых качеств работников

- широкое применение напряженных норм и нормативов, регламентирующих организацию труда повременщиков по каждой функциональной группе работающих.

**Тарифная система 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 системапредставляет 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

Тарифная система состоит из следующих основных элементов:

- тарифная сетка, устанавливающая дифференциацию в оплате труда с учетом разряда работы и отраслевой принадлежности предприятия;

- тарифные ставки, определяющие абсолютный размер оплаты простого труда (1 разряда) в единицу времени (день, час);

- тарифно-квалификационные справочники, подразделяющие различные виды работ на группы в зависимости от их сложности;

- районные коэффициенты к заработной плате, компенсирующие различия в стоимости жизни в различных природно-климатических условиях (регионах);

- доплаты к тарифным ставкам и надбавки за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, сверхурочные работы, работу в праздничные и выходные дни, вредность и др.;

- минимальная оплата труда, предоставляющая лицам, работающим по найму, необходимую социальную защиту и устанавливаемая законодательно.

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.

Денежная оценка труда различной квалификации выражается тарифными ставками. Тарифные ставкиопределяют 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.

Минимальная часовая тарифная ставка может быль получена путем деления ее месячной величины на нормативный фонд рабочего времени одного работника за месяц.

Предприятия имеют право самостоятельно устанавливать тарифные ставки, исходя из фактически сложившегося уровня средней заработной платы и имеющихся денежных средств предназначенных на оплату труда. При этом тарифные ставки рабочих конкретного разряда определяются умножением ставки первого разряда на соответствующий коэффициент тарифной сетки.

Тарифные ставки и оклады учитывают только основную заработную плату Условия, тяжесть, вредность, напряженность труда, значимость сферы его приложения, региональные особенности, количественные и качественные показатели индивидуальных и коллективных результатов работы учитываются посредством других элементов заработной платы. Здесь имеются в виду установленные законодательством районные коэффициенты к заработной плате, доплаты и надбавки за особые условия труда, а также применяемые на предприятиях системы надбавок и премий, по отношению к которым тарифная ставка (оклад) как оплата за норму труда является основой формирования всего заработка.

**Бестарифная система оплаты труда**

В последние годы на некоторых предприятиях связи и других отраслей экономики стала применяться бестарифная система(модель) оплаты труда. Ее суть состоит в том, что средства, направляемые на потребление, делятся между членами трудового коллектива пропорционально их личному вкладу в общие результаты труда. Бестарифная система формирует заработную плату работников в прямой зависимости от фактических хозяйственных результатов деятельности предприятия. Само начисление заработной платы менее трудоемко, но здесь вероятна субъективная оценка зависимости заработков от квалификации, условий труда. Современные вариации бестарифной системы оплаты направлены на повышение ее эффективности. «Бестарифные системы в большинстве случаев являются доле-паевыми системами, т.е. уровень оплаты каждого работника зависит от фонда оплаты труда предприятия в целом»[11].

Личный вклад каждого работника определяется его квалификационным уровнем, коэффициентом трудового участия (КТУ) и фактически отработанным временем.

Квалификационный уровень для неквалифицированных работников равен 1,0; рабочих различной квалификации и специалистов – от 1,8 до 3,1; руководителей ведущих подразделений – от 3,5 до 4,0 и т.д. Каждый работник включается в ту или иную квалификационную группу в зависимости от его индивидуальных характеристик. Наиболее распространенный способ – частное от деления фактической зарплаты работника за прошлый период на сложившийся на предприятии минимальный уровень зарплаты.

Коэффициенты трудового участия - это относительные показатели, характеризующие личные производственные достижения работников и их индивидуальный вклад в общие результаты производственной деятельности предприятия.

Показатели, учитываемые для определения КТУ, могут увеличивать или уменьшать фактический заработок работника. Показателями, повышающими величину КТУ, могут быть: участие в выполнении более ответственных и сложных работ, перевыполнение установленного производственного задания, экономия материальных ресурсов, увеличение зон обслуживания, совмещение профессий, соблюдение трудовой и производственной дисциплины. Показателями, уменьшающими значение КТУ, могут являться: несоблюдение техники безопасности, нарушения трудовой дисциплины, перерасход материальных ресурсов, невыполнение указаний мастера и т.д.

Расчет заработной платы по бестарифной системе оплаты труда приведен в формуле 2.4.1:

 (1.4.1),

где Вi – величина отработанного времени i – го работника;

КТУi – коэффициент трудового участия i – го работника;

ККi – квалификационный уровень i – го работника;

ФОТ – фонд оплаты труда предприятия в целом за отчетный период.

К полученной величине расчетного заработка добавляются индивидуальные выплаты, носящие компенсационный характер.

Применение бестарифной системы целесообразно, когда существует реальная возможность учесть в совокупных результатах труда вклад каждого работника. В этом случае также необходима ответственность и добросовестное отношение к труду каждого члена коллектива. Поэтому бестарифная система обычно используется на малых предприятиях, в обществах с ограниченной ответственностью и других подобных организациях.

**Смешанные системы оплаты труда**

Помимо тарифных и бестарифных систем в качестве современных форм можно выделить так называемые смешанные системы, которые сочетают признаки одновременно тарифных и бестарифных систем оплаты труда. Среди смешанных форм можно назвать систему оплаты труда, базирующуюся на комиссионной основе.

Комиссионная система включает в себя оплату действий работника по заключению какой-либо сделки (договора) от лица предприятия в комиссионных процентах от суммарного размера этой сделки. Такой метод используется для работников отделов продаж, рекламных и страховых агентов и т.д.

Комиссионные проценты могут устанавливаться в расчете от следующих параметров:

- от дохода, полученного от реализации продукции, произведенной работником;

- от суммы реализованного работником объема продукции;

- от количества реализованного работником определенного вида продукции;

- от суммы платежей, перечисленных клиентами, за оказанные работником услуги по ремонту, техническому, консультационному и другим видам обслуживания.

Среди смешанных систем оплаты труда также выделяется дилерский механизм оплаты труда. Он предусматривает закупку работником части продукции предприятия за свой счет с последующей ее реализацией собственными силами. Дилером называется лицо или фирма, выступающие посредником в сделках купли-продажи товаров, ценных бумаг и валюты. Например, предприниматель, торгующий в розницу продукцией, которую он закупил оптом, и получающий вознаграждение за счет разницы в стоимости товаров. Этот механизм можно представить в виде выплаты заработной платы в ее натуральной форме с последующим перерасчетом. По договоренности между предприятием и работником товар может быть получен без предварительной оплаты, а расчет производится после реализации продукции по заранее предусмотренной цене.

**Гибкие системы оплаты труда**

Гибкая система оплаты труда – система, которая определенную часть заработка ставит в зависимость от личных заслуг и от общей эффективности работы предприятия, дает возможность избежать разовых сокращений базовой заработной платы. Гибкая оплата обеспечивает своевременно и адекватно реагировать на изменение результативности труда работника за счет индивидуализации его заработка. При определении размера оплаты труда в расчет берутся не только стаж, квалификация, но и значимость работника для предприятия, его способность достичь определенных целей, внося свой вклад в развитие и упрочение позиций фирмы.

Гибкая тарифная система оплаты труда – здесь базой формирования заработка работника является тариф, который дополняется различными премиями, доплатами, надбавками. От обычных систем ее отличает:

- создается с учетом нужд конкретного предприятия и его специфики

- основой для ее формирования является не ЕТКС – единый тарифно-квалификационный справочник, а картотека (перечень) тех работ, которые выполняются на данном предприятии и классифицируются по уровню сложности и значимости именно для данного предприятия.

- индивидуализированный заработок работника, привязанный к фактическим результатам труда. Это достигается увеличением доли дополнительных выплат (премий, надбавок, доплат) в общей сумме заработка. Пример такой системы и расчета заработной платы приведен ниже.

Гибкая система оплаты труда на малых предприятиях с расчетом элементов трудового дохода каждого сотрудника

Формирование системы оплаты труда на малых предприятиях происходит в несколько этапов:

- определяются категории персонала компании по отношению к основному продукту.

Например, категория А – руководители предприятия, В – коммерческие подразделения компании, приносящие прибыль, С – экономические подразделения, D – вспомогательные подразделения.

- на втором этапе определяется состав и структура заработной платы:

ЗПi = C1i+C2i+C3i+C4i+C5i+C6i+C7i,

где С1-С7 – элементы заработной платы, рассчитываемые для каждого работника в отдельности.

С1 – базовая заработная плата. Этот элемент применяется для всех категорий работников, обеспечивает стабильность в оплате труда.

В качестве базы элемента С1 можно выбрать прожиточный минимум – бедность трудоспособного населения, либо 2-2,5 или 5 прожиточных минимумов. «Если предприятие в начале выбирает в качестве базы один прожиточный минимум, а затем по мере улучшения своего финансового состояния повышает элемент С1, то это будет ощутимым ростом заработной платы и произведет большой эффект в сторону лояльного отношения к руководству»[12].

Коэффициент К1 корректирует базовую заработную плату с учетом оценки сложности работ, выполняемых каждым сотрудником.

Кзн – коэффициент значимости фактора.

Факторы могут быть выбраны следующие:

- воздействие внешней среды – государства, профсоюзов, конкурентов и др.

- значимость функции и работ для предприятия

- набор и объем функций и работ специалистов

- количество подчиненных и объектов управляющего воздействия

- характер работы сотрудника

- ответственность и т.д.

Уровень сложности изменяется от 1 до 5: по фактору 1 (воздействие внешней среды) 5 уровень – это успешная работа сотрудников зависит исключительно от внешних обстоятельств. 1 уровень сложности – внешние факторы практически не влияют на работу специалиста.

Количество факторов и уровней может меняться в зависимости от специфики предприятия, значимость факторов оценивают высококвалифицированные сотрудники предприятия.

Элемент С2 в представленной системе – это стимулирующие надбавки. Ими могут быть надбавки за выслугу лет на данном предприятии, за совмещение профессий, за выполнение особо важных заданий, за рационализаторские идеи и т.д.

Элемент С3 – компенсационные доплаты, он учитывает инфляцию и рост качества жизни. С3 может быть постоянной мерой и иметь величину, равную коэффициенту инфляции или изменению курса доллара. В другом случае этот элемент необходим при возникновении кризисных ситуаций, гиперинфляции и т.п. Тогда руководители предприятия проявят свое чуткое реагирование на изменение экономической ситуации в стране и заботу о своих работниках.

С4 – доплаты за условия труда:

- за работу в ночное время

- за работу в выходные и праздничные дни

- за работу сверх нормативного времени ( с 6:00 до 9:00, 18 до 23 часов)

С4 = 1-10% С1

С5 – для коммерческих подразделений в виде % от прибыли предприятия

С6 – для экономических подразделений выплаты из прибыли. Размер определяется в зависимости от результатов труда, их оценка производится руководителем по различным критериям – творчество, инициатива, создание филиалов, качество обслуживания клиентов. Оценки варьируются от 1 до 5, при результатах от 1 до 3, С6 не выплачивается.

Как правило, С5=4-5 С6.

С7 – оплата участия в проектах

С8 – штрафные санкции

С9 – резервный фонд

С10 – дополнительный социальный пакет – для удержания сотрудников. В него могут входить медицинское страхование, оплата обедов, наличие персонального автомобиля, абонементы в фитнес-клубы.

Преимущество данной системы заключается в ее сильном мотивационном и стимулирующем эффекте – повышается заинтересованность каждого сотрудника в достижении высоких хозяйственных результатах деятельности, поощряется инициатива и творчество, индивидуальный подход к каждому работнику.

**Мотивация и премирование труда**

Одним из главных направлений повышения эффективности использования персонала является усиления мотивации труда, которая повысит действенность управления человеческими ресурсами.

Мотивация – это система мер, предназначенная для побуждения работников к деятельности по достижению целей предприятия через удовлетворение их собственных потребностей.

Главными рычагами мотивации являются потребности, стимулы и мотивы. Потребности определяются в теории мотивации как осознанное отсутствие чего-либо, вызывающее побуждение к действию. Мотив – это то, что вызывает конкретные действия человека; мотив определяет, что и как необходимо делать человеку для удовлетворения своих потребностей – так называемая внутренняя побудительная сила. Под стимулом обычно подразумевается внешнее побуждение к действию, причиной которого является интерес (материальный, моральный, личный или групповой), чаще всего материальное вознаграждение определенной формы, например заработная плата.

Базовая заработная плата – гарантированная компенсация работнику за его труд в компании, т.е. вознаграждение за исполнение должностных обязанностей в объеме и с качеством, предусмотренными должностными инструкциями или иными нормативными документами. Базовая заработная платы выполняет воспроизводственную функцию, а также должна восстанавливать трудоспособность наемного работника с учетом его квалификации и накопленного практического опыта.

Размер базовой заработной платы должен быть величиной ощутимой, а не носить чисто формальный характер, только тогда зарплата будет соответствовать своему мотивационному предназначению. «В противном случае низкооплачиваемый труд работника и сопутствующий ему уровень жизни, а также незначительное удовлетворение потребностей работника приводит человека к потере ответственности перед компанией и самим собой и утрате интереса к работе»[7].

Помимо основной заработной платы важную роль в системе мотивации персонала компании играет система дополнительного – материального и нематериального стимулирования.

Дополнительное вознаграждение позволяет обеспечивать наибольшую индивидуализацию оплаты труда с учетом огромного числа факторов, в том числе зависящих непосредственно от компетентности и деятельности самого работника.

Система дополнительного вознаграждения включает в себя:

- программу повышения заработной платы, стимулирующие доплаты и надбавки, косвенные компенсации, единовременные вознаграждения

- систему премирования

- социальный пакет – социальные выплаты, льготы и социальные программы.

Отдельно необходимо остановиться на дополнительной части заработной платы – премиях. Премии, как правило, выплачиваются за достижение высоких количественных и качественных результатов труда и носят регулярный характер. Размер премий определяется, с одной стороны, достижением установленных заранее количественных и качественных показателей, а с другой – соблюдением предусмотренных условий премирования. Премирование может носить индивидуальный и коллективный характер. В последнем случае возможен вариант распределения премии между трудовым коллективом в соответствие с вкладом каждого работника. На любом предприятии в обязательном порядке должно присутствовать Положение о премировании, где должны быть определены с учетом специфики каждого структурного подразделения и стоящих перед ним задач:

- показатели премирования, включая их предельные размеры

- категории премирования – группы персонала, которые предполагается премировать с различным диапазоном стимуляции.

- источники премирования – фонд оплаты труда, прибыль компании, экономия фонда оплаты труда, получение дополнительной чистой прибыли, экономия оборотных средств, сырья, материалов, топлива.

- условия премирования, полного и частичного депремирования. Депремирование – уменьшение размера уже заработанной премии при нарушениях трудовой, производственной и технологической дисциплины (от 5 до 100%). Являясь наказанием для работника, депремирование четко оговаривает, каких действий и фактов следует избегать в работе, что противоречит культуре компании, ее нормам и ценностям.

**Выплаты по районному регулированию**

Районное регулирование заработной платы включает в себя районные коэффициенты к заработной плате, коэффициенты за пустынность, безводность и высокогорность местности, и надбавки за стаж работ в конкретных районах (Север страны, Дальний восток и т.п.).

При помощи районного регулирования устанавливаются различия в уровнях заработной платы по регионам страны с целью обеспечения равных условий воспроизводства рабочей силы. Оно необходимо также для создания стимулов для привлечения и закрепления кадров в регионах с тяжелыми природно-климатическими условиями проживания населения, особенно в недостаточно освоенных, развитие которых стратегически важно для эффективного функционирования экономики в целом.

Районный коэффициент к заработной плате – величина повышения заработной платы работников конкретного региона в целях компенсации различий в стоимости жизни, обусловленных природно-климатическими условиями труда и проживания, разницей в ценах на товары и услуги.

Районные коэффициенты устанавливаются централизованно или в коллективно-договорном процессе на основе сопоставления стоимости потребительской корзины с учетом реальной структуры потребления и уровня цен на товары и услуги.

Единый методический подход к определению потребительской корзины в цело по Российской Федерации и субъектах Федерации обеспечивают методические рекомендации, утвержденные правительством. Рекомендации позволяют с необходимой степенью приближения рассчитать стоимость жизни по регионам, производить ее сопоставление по территориям страны, а следовательно относительно обоснованно определить размеры районных коэффициентов.

Надбавки за стаж работы в регионе – сумма выплаты за продолжительность срока работ в регионе, призванная стимулировать привлечение и закрепление на определенный срок кадров преимущественно высококвалифицированных и дефицитных профессий Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. При определении порядка начисления стажевых надбавок целесообразен акцент на их выплату в период адаптации работников к суровым природно-климатическим условиям. Лишь в годы адаптации выплата северных надбавок должна гарантироваться централизованно, а в последствие вопрос о размере и выплатах целесообразно предоставить местным органам управления и непосредственно работодателям.

Коэффициенты к заработной плате в пустынях, безводных, высокогорных местностях – призваны возместить потери в заработной плате, вызванные понижением работоспособности человека в экстремальных условиях труда.

**Доплаты и надбавки к заработной плате**

Работники предприятий помимо заработной платы и премий получают доплаты и надбавки, исчисляемых на базе установленных им тарифных ставок (окладов). В Трудовом кодексе Российской Федерации и в правительственных документах предусмотрено, что подавляющее большинство компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок определяется предприятиями самостоятельно и выплачивается в пределах имеющихся средств. Размеры и условия выплат определяются в коллективных договорах.

Все действующие в настоящее время доплаты и надбавки (их более 50 наименований) подразделяются на две большие группы. В первую группу входят, например, такие доплаты, как за работу в сверхурочное время, за работу в выходные и праздничные дни, несовершеннолетним работникам в связи с сокращением их рабочего дня и т.п. Вторая группа доплат и надбавок подразделяется на три подгруппы. Первая включает доплаты за совмещение профессий (должностей), за выполнение обязанностей отсутствующего работника, специалистам за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации; бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы: за ведение бухгалтерского учета, делопроизводства и т.д. Вторая подгруппа предусматривает доплаты, связанные с особым характером выполняемой работы (сезонностью, отдаленностью) и выплачиваемых за многосменный режим работы, за дни отдыха (отгулов), предоставляемые за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ, а также надбавки к заработной плате за разъездной характер работы и т.д. Третья подгруппа подразумевает доплаты за интенсивность труда рабочим на конвейерах, поточных и автоматических линиях; за работу в ночное время за работу с тяжелыми вредными условиями труда рабочим, мастерам, начальникам участков, цехов, другим специалистам и служащим – при их постоянной занятости (не менее 50% времени) на участках, в цехах и производстве, где более половины рабочих получают доплаты за неблагоприятные условия труда и т.п.

Доплаты компенсационного характера обусловлены тем, что многие предприятия с их помощью пытаются закрепить или привлечь работников – доплата, например, за дни отдыха при условии работы сверх нормальной продолжительности при вахтовом методе организации работ. Доплаты компенсационного характера, связанные с условиями труда и работой в ночное время, являются самыми распространенными. В настоящее время предприятиям дана полная самостоятельность, как в определении размеров этих выплат, так и в выборе компенсации – в виде процентного (долевого) отчисления к тарифной ставке или абсолютной (в рублях) выплаты за каждый час работы.

Доплаты за условия труда резко дифференцированы. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, установлены доплаты в размерах 4,8,12% тарифной ставки присвоенного разряда, а на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – 16,20,24%.

**Состав (структура) фонда заработной платы**

На сегодняшний момент предприятия и организации различных форм собственности имеют возможность самостоятельно определять свою политику в области заработной платы при условии, что оплата производится за счет их собственных средств без выделения на эти цели ассигнований из бюджета.

Оплата труда работников формирует фонд оплаты труда, плановый показатель которого утверждается руководителем организации в начале календарного года. «Плановый показатель фонда оплаты труда корректируется в зависимости от плана продаж в конкретном месяце года, плановыми изменениями в системе оплаты труда сотрудников, изменением уровня инфляции»[12]. Фонд оплаты труда целесообразно планировать ежегодно с помесячной разбивкой в разрезе структурных подразделений.

Фонд оплаты труда состоит из двух основных частей:

- фонд заработной платы (ФЗП)

- фонд материального поощрения.

Фонд заработной платы, или так называемая постоянная часть – 20-40% фонда оплаты труда.

Фонд материального поощрения, переменная часть – 60-80% фонда оплаты труда. Переменная часть заработной платы сотрудников организации направлена на стимулирование работников к выполнению производственных показателей в максимальном объеме и уровне качества.

В состав фонда заработной платы начисленные суммы оплаты труда в денежной и натуральной форме за отработанное и неотработанное время по тарифу (окладу), стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом и условиями труда.

В состав фонда материального поощрения входят начисленные ежемесячные премии за выполнение показателей экономической деятельности, единовременные поощрительные выплаты.

Фонд оплаты труда состоит из:

1) Оплата за отработанное время

- Заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам и окладам за отработанное время;

- Заработная плата, начисленная за выполненную работу работникам по сдельным расценкам. В процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ и оказания услуг), в долях от прибыли;

- Стоимость продукции, выданной в порядке натуральной оплаты;

- Денежное вознаграждение лиц, замещающих государственные и муниципальные должности Российской Федерации;

- Премии и вознаграждения, носящие систематический характер (включая стоимость натуральных премий), независимо от источников их выплаты;

- Стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам (за профессиональное мастерство, совмещение профессий и должностей, допуск к государственной тайне, знание иностранного языка, ученые степени, квалификационный разряд и т.д.)

- Ежемесячные или ежеквартальные вознаграждения (надбавки) за выслугу лет, стаж работы

- Компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда:

- Выплаты, обусловленные районным регулированием: по районным коэффициентам, за работу в пустынных, безводных местностях и в высокогорных районах, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями.

- Доплаты за работу во вредных и опасных условиях на тяжелых работах

- Доплаты за работу в ночное время

- Доплаты за многосменный режим работы

- Оплата работы в выходные и праздничные дни

- Оплата работника за дни отдыха (отгулы), предоставленные в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ, при суммированном учете рабочего времени и в других случаях, установленных законодательством.

- Доплаты работникам, постоянно занятым на подъемных работах, за нормативное время их передвижения в шахте (руднике) от ствола к месту работы и обратно.

- Оплата труда квалифицированных рабочих, специалистов, руководителей предприятий и организаций, освобожденных от основной работы и привлекаемых для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

- Комиссионное вознаграждение, в частности, штатным страховым агентам и брокерам.

- Гонорар работникам, состоящим в списочном составе работников редакций газет, журналов и иных средств массовой информации.

- Оплата услуг работников бухгалтерий за выполнение ими письменных поручений работников по перечислению страховых взносов из заработной платы.

- Оплата специальных перерывов в работе.

- Выплата разницы в окладах работникам, трудоустроенным из других предприятий и организаций, с сохранением в течение определенного срока размеров должностного оклада по предыдущему месту работы

- Выплата разницы окладов при временном заместительстве

- Суммы, начисленные за выполненную работу лицам, привлеченным для работы на предприятии, согласно специальным договорам с государственными организациями (на предоставление рабочей силы, например, военнослужащих), как выданные непосредственно этим лицам, так и перечисленные государственным организациям.

- Оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству

- Оплата труда (вознаграждение) работников не списочного состава

- Оплата труда лиц, не состоящих в списочном составе работников предприятия (организации), за выполнение работ по гражданским договорам, если расчеты за выполненную работу производятся предприятиями с физическими, а не юридическими лицами. При этом размер средств на оплату труда этих физических лиц определяется, исходя из сметы на выполнение работ, услуг по этому договору и платежных документов

- Оплата услуг работников не списочного состава (за переводы, консультации, чтение лекций, выступление по радио, телевидению и т.д.).

2) Оплата за неотработанное время

- Оплата ежегодных и дополнительных отпусков (без денежной компенсации за неиспользованный отпуск)

- Оплата дополнительно предоставленных по коллективному договору (сверх предусмотренных законодательством) отпусков работникам

- Оплата льготных часов подростков, инвалидов Й и ЙЙ групп, женщин, работающих в сельской местности, женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;

- Оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях

- Оплата на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям

- Оплата труда работников, привлекаемых к выполнению государственных или общественных обязанностей

- Оплата, сохраняемая по месту основной работы за работниками, привлекаемыми на уборку сельскохозяйственных культур и заготовку кормов;

- Суммы, выплаченные за счет средств предприятия, за непроработанное время работникам, вынужденно работавшим неполное рабочее время по инициативе администрации.

- Оплата работникам-донорам за дни обследования, сдачи крови.

- Оплата простоев не по вине работника.

- Оплата за время вынужденного прогула

3) Единовременные поощрительные и другие выплаты

- Единовременные премии независимо от источников их выплаты

- Вознаграждение по итогам работы за год, годовое вознаграждение за выслугу лет

- Материальная помощь, предоставленная всем или большинству работников

- Дополнительные выплаты при предоставлении ежегодного отпуска (сверх нормальных отпускных сумм в соответствие с законодательством)

- Денежная компенсация за неиспользованный отпуск

- Стоимость бесплатно выдаваемых работникам в качестве поощрения акций или льгот по приобретению акций

- Другие единовременные поощрения, включая стоимость подарков

4) Оплата питания, жилья, топлива

- Стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики питания и продуктов (в соответствие с законодательством)

- Оплата (полная или частичная) стоимости питания, в том числе в столовых, буфетах, в виде талонов, предоставления его по льготным ценам или бесплатно (сверх предусмотренной законодательством)

- Стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики (в соответствие с законодательством) жилья и коммунальных услуг или суммы денежной компенсации за непредставление их бесплатно

- Средства на возмещение расходов работников по оплате жилья (сверх предусмотренных законодательством)

- Стоимость бесплатно предоставленного работникам топлива.