**Тема 6. Организация оплаты труда на предприятии**

6.1. Сущность заработной платы как экономической категории. Тарифные и бестарифные системы оплаты труда.

6.2. Формы и системы оплаты труда.

6.3. Планирование фонда оплаты труда на предприятии.

**6.1. Сущность заработной платы, как экономической категории. Тарифные и бестарифные системы оплаты труда**

Заработная плата представляет собой сумму денежных выплат, стоимость натуральной оплаты за работу, выполненную наемными работниками по трудовому договору (контракту). Категория «заработная плата» имеет двойственный характер. Для наемного работника она является доходом, а для предприятия - частью издержек производства. Затраты предприятия на рабочую силу включают также расходы на социальную защиту работников. Это отчисления на социальное страхование, в пенсионный фонд, на медицинское страхование.

Размеры заработной платы регулируются рынком труда, государством и руководством предприятия. Хорошо продуманная система оплаты и материального стимулирования труда способствует его высокой организации, и ведёт к повышению производительности труда.

При разработке политики в области заработной платы и её организации на предприятии необходимо учитывать следующие принципы при оплате труда:

* справедливость;
* учёт сложности выполняемой работы и уровня квалификации труда;
* учет вредных условий труда и тяжелого физического труда;
* стимулирование за качество труда;
* материальное наказание за допущенный брак;
* опережение темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы;
* индексация заработной платы в соответствии с уровнем инфляции;
* применение прогрессивных форм оплаты труда.

Различают номинальную и реальную заработную плату. Номинальная заработная плата- это заработная плата, начисленная и полученная работником за его труд за определённый период времени.

Реальная заработная плата- это количество товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату, т.е. это покупательная способность номинальной заработной платы.

Реальная заработная плата зависит от величины номинальной заработной платы и цен на приобретаемые услуги и товары. Превышение инфляции по сравнению с ростом номинальной заработной платы приводит к снижению реальной заработной платы, и наоборот. При отсутствии инфляции можно говорить, что рост номинальной заработной платы означает такой же рост и реальной заработной платы.

Различают тарифные и бестарифные системы оплаты труда на предприятии.

Тарифная система оплаты труда - представляет собой совокупность нормативов, а именно:

* тарифных ставок рабочих первого разряда;
* тарифных сеток;
* должностных окладов руководителей, специалистов и служащих;
* тарифно-квалификационных справочников;
* районных коэффициентов.

Эти нормативы используются для расчётов заработной платы работников на предприятии и позволяют при этом с определённой степенью точности оценивать количество и качество их труда.

Тарифная ставка - это абсолютный размер оплаты труда за единицу рабочего времени (час, день). Месячная ставка называется окладом. Минимальная часовая тарифная ставка определяется на основе установленной государством минимальной заработной платы. Так на сегодняшний день в КР минимальная заработная плата составляет 100 сомов. Отсюда при 40 часовой рабочей неделе и средней продолжительности рабочего времени в месяц 169,2 часа, минимальная часовая тарифная ставка составит 100:169,2=0,591 сома. В соответствии с Кодексом законов о труде КР размеры тарифных ставок предприятия устанавливают самостоятельно и фиксируют их в коллективных договорах, но месячная оплата труда работника не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной государством.

Тарифные сетки - представляют собой совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, показывающих отношение ставки n-го разряда к ставке первого разряда. Например, ставка рабочего первого разряда 10,2 сома, а тарифный коэффициент рабочего третьего разряда установлен в размере 1,35, то часовая тарифная ставка рабочего третьего разряда будет 10,2 сома\*1,35=13,77 сома.

На предприятии промышленности обычно используют шести или восьми разрядные тарифные сетки. Для работников бюджетной сферы установлена единая 18 - ти разрядная тарифная сетка.

Схемы должностных окладов руководителей, специалистов и служащих представляют собой группировку должностей по размерам окладов и служат основой регулирования размеров заработной платы в государственном секторе экономики. В них учитывается значения той или иной отрасли в экономике страны, условия труда, масштабы и сложность производства. Для более полного учета в должностных окладах различий в квалификации, введено категорирование должностей. Например, инженер-конструктор I категории. Для инженерных должностей установлено пять степеней категорийности:

* ведущий инженер;
* инженер I категории;
* инженер II категории;
* инженер III категории;
* инженер.

Для техников установлено три категории:

* техник I категории;
* техник II категории;
* техник.

В схемах должностных окладов предусматривается так называемая «вилка» окладов, т.е. их минимальные и максимальные размеры, в пределах которых устанавливается конкретный должностной оклад.

Тарифно-квалификационные справочники представляют собой сборники профессиональных требований к работникам разных профессий и различной квалификации.

Основными из них являются:

«Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих» (ЕТКС);

квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и служащих для отраслей;

квалификационный справочник должностей служащих бюджетной сферы;

На основании выше перечисленных справочников присваивается тот или иной квалификационный разряд рабочему, а также разрабатывается должностные инструкции руководителей, служащих и специалистов.

Районные коэффициенты – вводятся законодательством страны с целью компенсации воздействия на людей неблагоприятных природных условий. Районные коэффициенты используются для повышения тарифных заработков работников, проживающих в местах с неблагоприятными географическими и климатическими условиями труда (высокогорья, северные районы). Эти коэффициенты колеблются от 1,1 до 2. Предприятия могут самостоятельно повышать эти коэффициенты. При начислении заработной платы тарифный заработок умножается на соответствующий коэффициент.

Бестарифная система оплаты труда - основана на оценке количества и качества труда работников по трем показателям:

* квалификационного уровня работника (КУ);
* коэффициента трудового участия (КТУ);
* количество отработанного времени (В).

В основу расчета КУ работника берется отношение средней заработной платы работника за прошедший период (квартал, полугодие, год) к минимальной заработной плате на этом предприятии за тот же период. При этом учитываются все надбавки, доплаты и премии.

КТУ рассчитывают для каждого работника на основе принятых на предприятии показателей.

Величина заработной платы работника зависит от количества баллов за расчетный период и рассчитывается по формуле:



где, - фонд заработной платы подразделения, подлежащий распределению между работниками (сам);



- кол-во баллов работника;



- кол-во работников, для которых начислен фонд заработной платы.



КТУ используется и в тарифной системе оплаты труда как дополнительный инструмент.

**6.2. Формы и системы оплаты труда.**

Формы и системы оплаты труда - это способы начисления заработной платы работникам. Существуют две формы оплаты труда: сдельная и повременная.

При сдельной форме оплаты труда размер заработной платы работников определяется объемом выполненной работы и расценкой за единицу работы. Сдельная расценка рассчитывается по формуле:

, где



- часовая тарифная ставка на выполнение работ разряда;



- норма выработки;



- норма времени



Сдельная форма оплаты труда имеет следующие разновидности:

* прямая-сдельная;
* косвенная-сдельная;
* сдельно-премиальная;
* сдельно-прогрессивная;
* аккордная.

Прямая-сдельная оплата труда – рассчитывается по формуле:

, где



- объем выполненной работы;



- сдельная расценка за единицу продукции



Сдельно-премиальная система оплаты труда создает заинтересованность работника в повышении индивидуальной выработки, индивидуального качества работы, экономии материальных ресурсов и рассчитывается по формуле:

,где



- премия, начисленная работнику в соответствии с премиальным положением



Сдельно-прогрессивная оплата труда. Это система оплаты труда при которой труд рабочего в пределах выполнения норм до определенного уровня оплачивается по прямым - сдельным расценкам, а при выполнении норм- по повышенным расценкам.

,где



- норма выработки фактическая;



- норма выработки базовая (после ее превышения действует повышенные расценки)



- к-т увеличения основной расценки после перевыполнения нормы выше базовой



Косвенно-сдельная система оплаты труда используется при оплате труда вспомогательных рабочих повременщиков, обслуживающих основных рабочих сдельщиков и рассчитывается по формуле:

, где



- часовая тарифная ставка рабочего;



- фактическое количество часов, отработанных рабочим за отчетный период



- индекс среднего выполнения нормы обслуживания рабочим.



Аккордная система оплаты труда – предполагает оплату труда после выполнения всего объема работ. Размер аккордного заработка определяется на основе расценок за каждую часть работы. Общая сумма заработной платы объявляется до начала работы, и может быть дополнена премированию. При длительном сроке выполнения может выплачиваться аванс.

В основе начисления заработной платы по повременной форме оплаты труда лежит фактически отработанное работником время. Повременная форма оплаты труд подразделяется на две системы:

прямая повременная оплата труда – расчет заработной платы ведется путем умножения часовой (дневной) тарифной ставки соответствующего разряда на количество отработанных работником часов (дней).



Если заработная плата установлена в виде месячного оклада, то за полностью отработанный месяц начисляется установленный оклад.

повременно-премиальная система оплаты труда. Это система оплаты труда, при которой прямой повременной оплате труда добавляется премия, за достижение, определенные в Положении о премировании работников предприятия.

В соответствии с Законодательством к тарифным ставкам и должностным окладам устанавливаются доплаты и надбавки.

Доплаты:

* за работу в тяжелых, вредных, особо тяжелых и вредных условиях труда;
* за высокую интенсивность;
* за совмещение профессий;
* за работу в сверхурочное время;
* за работу в ночную смену и другие.
* Надбавки:
* за высокое мастерство;
* за классность;
* за высокие достижения в труде;
* за выполнение особо важных и особо срочных работ и другие.

**6.3. Планирование фонда оплаты труда на предприятии**.

Фонд заработной платы — это общая сумма денежных выплат, стоимость натуральной оплаты за работу, выполненную рабочими и служащими по трудовому договору (контракту).

Плановая величина расходов на оплату труда, или фонд оплаты труда (ФОТ), может определяться различными способами укрупненно или дифференцированно. Укрупненно плановый фонд опла­ты труда (ФОТПЛ) можно рассчитать тремя способами.

На основе норматива заработной платы (Нз.пл) на единицу продукции (работ):

**ФОТпл = Н з.пл х Qi,**

где Qi — планируемый объем продукции в натуральном (стоимост­ном) выражении.

На основе норматива прироста фонда оплаты труда за каж­дый процент прироста объема продукции:

**ФОТпл = ФОТбаз + ФОТбаз (Нз.пл х П) /100%,**

где П — прирост объема продукции; Нз.пл — норматив прироста заработной платы за каждый процент прироста объема про­дукции.

Исходя из численности работающих (Чсп) и их среднегодовой заработной платы с доплатами и начислениями (ЗПгод):

**ФОТпл – ЗПгод х Чсп.**

При расчете фонда оплаты труда изложенными выше методами ФОТ может быть рассчитан как в целом по предприятию, так и по категориям и отдельным группам работников. Дифференцирован­ный (детальный) расчет планового ФОТ производится раздельно по категориям промышленно-производственного персонала по цехам (подразделениям), в целом по предприятию и включает рас­четы тарифного, часового, дневного и месячного (годового) ФОТ.

Состав месячного (годового) фонда оплаты труда

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Сдельная оплата  Зсд | Повременная оплата  Зповр | Доплаты до часового фонда  Дч | Доплаты до дневного фонда  Ддн | Доплаты до месячного фонда  Дм |
| Тарифный фонд  оплаты труда:  ФОТТ = Зсд + Зповр | |  |  |  |
| Часовой фонд оплаты труда:  ФОТЧ = ФОТТ+ДЧ | | |  |  |
| Дневной фонд оплаты труда:  ФОТдн = ФОТч+Ддн | | | |  |
| Месячный фонд оплаты труда:  ФОТМ = ФОТДН+ДМ | | | | |

Тарифный ФОТ включает оплату труда рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков. ФОТ рабочих-сдельщиков за заплани­рованный объем работ по сдельным расценкам рассчитывается по формуле:

**ФОТСД = Р х n х К,**

где Р — сдельная расценка за единицу продукции; N— количество (объем) изделий по программе; К— коэффициент выполнения планового задания.

ФОТ рабочих-повременщиков за подлежащее отработке время по тарифным ставкам определяется по формуле:

**ФОТпов = Н х Тст х К,**

где Н — объем работ, нормо-часов; Тст — среднечасовая тарифная ставка по выполняемой работе; К — коэффициент выполне­ния планового задания.

Для получения планового ФОТ рабочих к тарифному фонду добавляют сумму доплат, включаемых в часовой, дневной и месяч­ный (годовой) ФОТ.

Часовой ФОТ состоит из тарифного ФОТ и дополнительной оплаты за фактически отработанное время, в том числе за ночное время, вредность, выплаты рабочим по прогрессивным системам оплаты труда и премиальные поощрения.

Дневной ФОТ состоит из часового ФОТ и предусмотренных выплат, связанных с внутрисменными перерывами, например, оплаты перерывов матерям, имеющим грудных детей; доплата подросткам (до 18 лет) за сокращенный рабочий день.

Месячный (годовой) ФОТ включает дневной ФОТ и доплаты за нерабочие дни (очередной и дополнительный отпуска, выполне­ние государственных обязанностей; выходное пособие). Сумма тарифного ФОТ и доплат к нему называется основной заработной платой.

Фонды оплаты труда ИТР, младшего обслуживающего персо­нала, служащих и пожарно-сторожевой охраны рассчитывается на основе средних и должностных окладов и числа работников в каж­дой группе. Фонд оплаты труда учеников (ФОТуч) определяется исходя из численности учеников (r), месячного оклада (e) уче­ника и срока обучения (t):

**ФОТуч = е** х **r** х **t.**

В состав расходов на оплату труда (или фонд оплаты труда) включаются все расходы предприятия (учреждения, организации) на оплату труда, независимо от источника финансирования (в том числе денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за неотработанное время, в течение которого за ними сохраняется заработная плат, включая также стимулиру­ющие и компенсирующие выплаты).