Тема: Сущность и принципы оплаты труда. Бестарифная система оплаты труда. Тарифная система и её элементы.

- 1. Тарифная система оплаты труда и её основные элементы.
- 2. Формы и системы оплаты труда.
- 3. Бестарифные системы оплаты труда.
 Сфера их применения.

1. Тарифная система оплаты труда и её основные элементы

- Тарифная система совокупность норм и нормативов, обеспечивающих дифференциацию оплаты труда исходя из различий и сложностей выполняемых работ и условий труда, интенсивности и характера труда.
- Тарифные ставки это выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда в единицу рабочего времени. Они определяют уровень оплаты труда, т.к. заработок работника прежде всего зависит от размера тарифной ставки 1-го разряда, которая рассчитывается из установленного минимального размера оплаты труда и продолжительности рабочего времени.

 Тарифная ставка 1-го разряда может быть часовой, дневной и месячной. Часовая и дневная тарифные ставки 1-го разряда устанавливаются, как правило, для рабочих-сдельщиков и повременщиков. Месячная тарифная ставка 1-го разряда устанавливается в настоящее время в Единой тарифной системе оплаты труда работников учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании (ЕТС). Её размер не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого в законодательном порядке.

Тарифные сетки по оплате труда –

инструмент дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности для различных групп работников – включают количество разрядов и соответствующие им тарифные коэффициенты.

Районное регулирование заработной платы:

- районные коэффициенты к заработной плате;
- процентные надбавки к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера;
- коэффициенты за работу в пустынях и безводных местностях и за работу в условиях высокогорья.
 Районное регулирование является обязательным требованием государства к субъектам хозяйствования, работодателю и работнику.

 Особые условия труда включают оплату при отклонении от нормальных условий труда, оплату работы в сверхурочное время, оплату работы в выходные и праздничные дни, оплату за работу в ночное время и т.д. На предприятиях применяют надбавки за высокое профессиональное мастерство; высокие достижения в труде; выполнение особо важной работы на срок её проведения; персональные надбавки, устанвливаемые по решению руководителя и др.

2. Формы и системы оплаты труда

Сдельная форма оплаты труда. Заработок работника находится в прямой зависимости от количества и качества изготовленной продукции или объёма выполненных работ. Основой сдельной оплаты труда является сдельная расценка за единицу продукции, работ, услуг (Рсд), которая определяется по формулам:
 Рсд=Тст/Нвыр или Рсд=(Тст*Тсм)/Нсмвыр, где Тст часовая тарифная ставка выполняемой работы, руб.;
 Тсм − продолжительность смены, ч; Нвыр., Нсмвыр − норма выработки соотвтственно за час работы, смену, единицу продукции. Сдельная расценка, а соответственно и сдельная форма оплаты труда может быть индивидуальной и коллективной.

Разновидности сдельной формы оплаты труда:

прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная, аккордная, аккордно-премиальная.

 Повременная форма оплаты труда применяется при невозможности или нецелесообразности установления количественных параметров труда: при этой форме оплаты труда работник получает заработную плату в зависимости от количества отработанного времени и уровня его квалификации. Разновидности повременной формы оплаты труда: простая повременная, повременно-премиальная, окладная, контрактная.

3. Бестарифные системы оплаты труда

- Заработная плата работников часть фонда оплаты труда хозяйствующего субъекта. Она зависит от трёх факторов:
- квалификационного уровня работника;
- трудового участия;
- отработанного времени.
- Основным элементом организации оплаты труда здесь является квалификационный уровень.
- За основу оценки квалификационного уровня работника принимаются его образование, квалификация, инициативность, ответственность, умение творчески работать и т. д.

Примерные квалификационные группы должностей

Квалификацио нные группы	Должность	Квалификацио нный балл
1	Директор комбината	4,5
2	Главный инженер	4,0
3	Заместитель директора	3,6
4	Руководители ведущих подразделений	3,25
5	Ведущие специалисты	2,65
6	Специалисты и рабочие высшей квалификации	2,5
7	Специалисты 2 категории и высококвалифицированные рабочие	2,1
8	Специалисты 3 категории и высококвалифицированные рабочие	1,7
9	Специалисты и рабочие	1,3
10	Неквалифицированные рабочие	1,0

- □ Перспективными вариантами нетрадиционных систем оплаты труда руководителей и специалистов подразделений предприятий, взаимосвязи доходов работников и результативности производства является
- Система «плавающих окладов».
- Индивидуализация оплаты труда, основанная на оценке заслуг.
- □ Системы участия в прибылях.