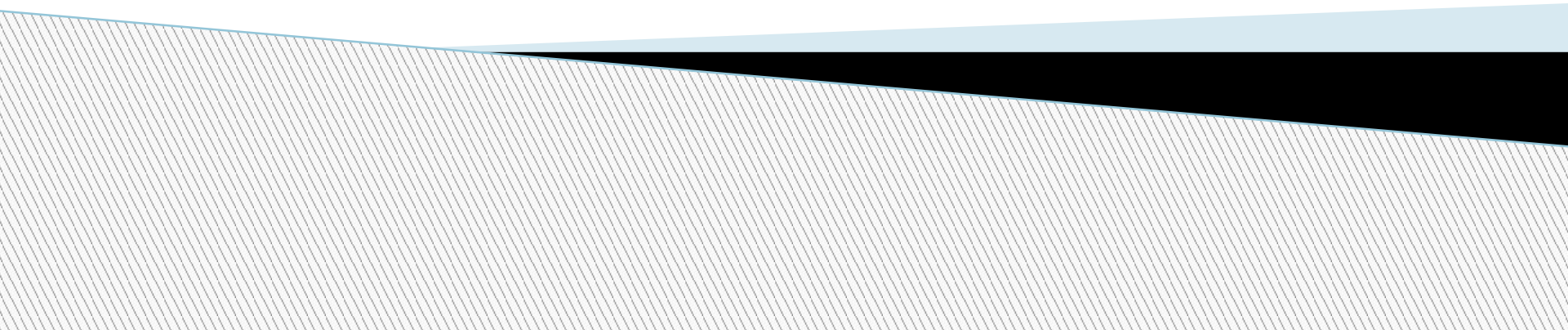
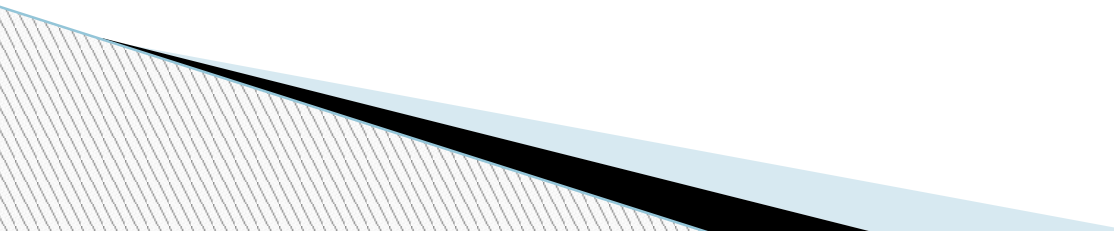
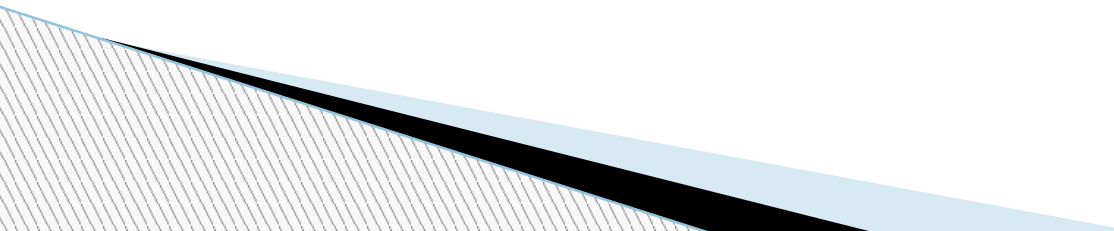


**Тема: Сущность и принципы оплаты труда.
Бестарифная система оплаты труда. Тарифная
система и её элементы.**



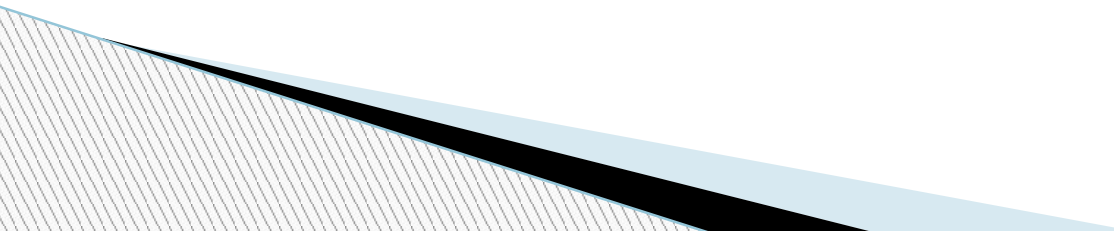
- 1. Тарифная система оплаты труда и её основные элементы.
 - 2. Формы и системы оплаты труда.
 - 3. Бестарифные системы оплаты труда. Сфера их применения.
- 

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, устанавливаемые 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 ($R_{сд}$), которая определяется по формулам:
 $R_{сд} = T_{ст} / N_{выр}$ или $R_{сд} = (T_{ст} * T_{см}) / N_{смвыр}$, где $T_{ст}$ - часовая тарифная ставка выполняемой работы, руб.;
 $T_{см}$ - продолжительность смены, ч; $N_{выр}$.,
 $N_{смвыр}$ - норма выработки соответственно за час работы, смену, единицу продукции. $R_{сд}$ 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

Квалификационные группы	Должность	Квалификационный 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.
- 