

# СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА



# Понятие и значение системы оплаты труда

- Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором **в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда** (ч.1 ст. 135 ТК РФ).
- Система оплаты труда – это нормативно оформленные **правила начисления заработной платы** работникам конкретного работодателя за отработанный период, содержащие полный перечень параметров начисления денежных сумм.

# Порядок установления системы оплаты труда у конкретного работодателя

- Системы оплаты труда устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:
  - коллективными договорами,
  - соглашениями,
  - локальными нормативными актами (Положение об оплате труда, Положение о премировании, Положение о вознаграждении по итогам работы за год, Положение о вознаграждении за выслугу лет и т.п.)

*Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021, протокол N 11)*

# Виды систем оплаты труда

**Тарифная** – по заранее установленным нормам и расценкам

**Бестарифная** – на основе показателей результатов работы

**Грейдовая** – по ключевым показателям эффективности

# Тарифная система оплаты труда (основана на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой

**Повременная (оплата за время, а не за объем работы)**

- простая повременная (оплачивается время, отработанное в периоде - часы, дни, месяцы)
- повременно-премиальная (к оплате за время добавляется премия за результаты работы)
- Окладная (оплата в размере установленного должностного оклада)

**Сдельная (оплата за количество произведенной продукции или оказанных услуг)**

- прямая сдельная (оплата производится за количество единиц продукции по одинаковой цене за каждую)
- сдельно-прогрессивная (сдельная расценка повышается за каждую единицу продукции сверх нормы)
- сдельно-премиальная (к зарплате, рассчитанной по прямой сдельной системе, добавляется премия за различные показатели)
- косвенно-сдельная (оплачивается труд вспомогательного персонала, размер оплаты установлен в процентах от зарплаты основного работника)
- аккордная (зарплата начисляется за комплексное выполнение плана в общем, единица выработки в этом случае роли не играет)

# Элементы тарифной системы оплаты труда

- Тарифные ставки (часовые, дневные, месячные)
- Должностные оклады
- Тарифные сетки
- Тарифные коэффициенты
- Сдельные расценки
- Доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера
- Премии и иные стимулирующие вознаграждения разового характера (за выслугу лет, по итогам работы за год и т.п.)

# Бестарифная система оплаты труда

- Заработная плата конкретного работника определяется как:
  - фиксированный процент с доходов от реализации товаров, продукции, работ и услуг;
  - доля от прибыли компании;
  - часть в фонде оплаты труда, заработанном коллективом (размер определяется с помощью коэффициента трудового участия или коэффициента трудового вклада каждого работника)

# Грейдовая система оплаты труда

- Грейдовая система оплаты труда — это вид расчета вознаграждения, при котором размер зарплаты для одинаковых должностей в организации не фиксирован. Размеры зарплаты варьируются с учетом того, к какому уровню относится работник, исходя из его деловых качеств. Это четкая и прозрачная модель расчета, основанная на начислении баллов в зависимости от целого комплекса определенных факторов: квалификации, стажа, результатов работы, культуры поведения, соблюдения корпоративных правил и других.
- В отличие от тарифной, при грейдовой системе на размер зарплаты влияют не только образование, стаж и навыки, но и другие важные для организации и должности критерии: нормы управляемости, объем коммуникаций, уровень ответственности и самостоятельности, цена ошибки и другие. Причем факторы универсальны для оценки всех должностей, весь персонал компании оценивается по одному набору критериев.
- Суть системы состоит в том, что работники одной организации получают заработную плату в зависимости от грейда, в котором находятся, а не от занимаемой должности. Грейдирование позволят сотруднику увеличивать уровень зарплаты без повышения в должности: достаточно перейти в другой более высокий грейд, доказав свою полезность компании по результатам комплексной оценки. В итоге у работника низшего звена оплата труда может быть выше, чем у руководящего сотрудника.



**Грейд (англ. - степень, класс) – вертикальная структура должностей, обладающих примерно одинаковой ценностью для компании, в соответствии с которой рассчитывается заработная плата работников**



# **ОПЛАТА ТРУДА В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ**

# Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ)

- ▶ Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.
- ▶ Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда.
- ▶ Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, либо коллективным договором, трудовым договором.



# Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 ТК РФ)

- ▶ Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- ▶ Районное регулирование оплаты труда осуществляется посредством:
  - районных коэффициентов (устанавливаются в централизованном порядке Правительством РФ, ранее – Госкомтрудом СССР) – от 10 до 100%;
  - процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах КС и приравненных к ним местностях – от 10 до 100%.



# Оплата труда при выполнении работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ)

- ▶ При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.
- ▶ При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.
- ▶ В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.



# Оплата труда при совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 154 ТК РФ)

- ▶ При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.
- ▶ Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.



# Оплата сверхурочной работы (ст. 152 ТК РФ)

- ▶ Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.
- ▶ По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.



# Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ)

- ▶ Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.
- ▶ Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.
- ▶ Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).
- ▶ По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.





## Оплата труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ)

- ▶ Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере - не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- ▶ Минимальный размер установлен постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 N 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» - 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.
- ▶ Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.



# Оплата времени простоя (ст. 157 ТК РФ)

- ▶ Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.
- ▶ Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.
- ▶ Время простоя по вине работника не оплачивается.



# Премирование



# Премия как составная часть заработной платы

Как правило, система премирования отражается в Положении о премировании как самостоятельном локальном нормативном акте или в Положении об оплате труда как отдельный его раздел.

Система премирования включает:

- ▶ показатели премирования;
- ▶ условия премирования;
- ▶ круг премируемых работников;
- ▶ размеры премиальных выплат;
- ▶ порядок расчета премий;
- ▶ периодичность премирования;
- ▶ источники премирования;
- ▶ перечень обстоятельств, при наличии которых премия выплачивается в меньшем по сравнению с базовым размером или не выплачивается совсем;
- ▶ перечень выплат, на которые начисляется премия.

# Показатели и условия премирования

Показатели премирования — это практические результаты производственной деятельности, за достижение которых сотруднику выплачивается премия.

Условия премирования - требования, которые должны быть соблюдены которые должны быть соблюдены при выполнении установленных показателей премирования.

# Показатели премирования

## КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ

- рост объема выпускаемой продукции;
- снижение себестоимости продукции;
- рост объема продаж;
- выручка от реализации продукции, услуг; сокращение срока обслуживания;
- экономия сырья, энергии, топлива и т.п.

## качественные

- рациональное использование оборудования;
- соблюдение графика обслуживания и ремонта оборудования;
- своевременная сдача налоговой и другой финансовой отчетности;
- отсутствие брака и рекламаций на продукцию;
- внедрение новаторских программ обучения и адаптации работников;

# Условия премирования

- ▶ Выполнение показателей премирования
- ▶ Соблюдение трудовой дисциплины (отсутствие прогулов, хищений, опозданий, преждевременного ухода с работы, появления в состоянии опьянения, соблюдение правил охраны труда и т.п.)
- ▶ Соблюдение исполнительской дисциплины (отсутствие случаев неисполнения поручений работодателя)
- ▶ Отсутствие случаев производственного травматизма, аварий
- ▶ Отсутствие простоев оборудования по вине работников