

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 позволяет 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