

## **Формы и системы оплаты труда**

## Содержание

Введение.....	3
1. Сущность и составные элементы оплаты труда .....	4
2. Формы и традиционные системы оплаты труда.....	7
3. Нетрадиционные системы оплаты труда.....	9
Заключение .....	12
Список использованных источников .....	13

## Введение

В условиях рынка весомым конкурентным преимуществом для организации является трудовой коллектив, в связи с этим так важен фактор вовлеченности и желаний работы на результат персонала, что дает повышение экономической эффективности, а также конкурентоспособности производимых товаров и услуг.

Одним из наиболее распространенных способов воздействия на персонал является заработная плата.

Для работника заработная плата является основной частью его собственного дохода, средством воспроизводства и увеличения доходов его семьи, из чего вытекает не только воспроизводственная роль заработной платы, но и стимулирующая.

Однако система и формы оплаты труда должны сочетать в себе не только интересы работников организации, но и интересы работодателя, поскольку в себестоимости продукции и услуг заработная работников образует одну из основных статей расходов.

Неэффективное построение системы оплаты труда влечет за собой низкий уровень мотивации персонала. При помощи заработной платы осуществляется не только повышение эффективности деятельности работников, но и привлечение, и удержание ценных для конкретного предприятия кадров. Справедливое и удовлетворительное материальное вознаграждение стимулирует работника к максимальной реализации своего потенциала.

## 1. Сущность и составные элементы оплаты труда

Заработная плата является важнейшим средством материального стимулирования работников, способствующим непрерывному росту производства, его совершенствованию и повышению эффективности.

При организации системы оплаты труда опираются на четыре основных аспекта: нормирование труда; условия оплаты труда; фонд оплаты труда; формы и системы оплаты труда.<sup>1</sup>

Нормирование труда является процессом, в ходе которого устанавливается количество необходимых затрат труда на выполнение должностных задач работником и установление на этой основе норм оплаты труда в тех или иных условиях. В основном применяются четыре вида норм: норма времени; норма выработки; норма обслуживания; норма численности.<sup>2</sup>

В фонд заработной платы включаются начисленные организациями суммы оплаты труда в денежной и неденежной формах за отработанное и неотработанное время, компенсационные выплаты, связанные с условиями труда и режимом работы, доплаты и надбавки, премии, единовременные поощрительные выплаты, а также оплата питания и проживания, имеющая систематический характер.

Тарифная система оплаты труда представляет собой дифференциацию коэффициентов, основанную на характере работ (их сложности), весомости в процессе производства или оказания услуг тех или иных видов профессий для конкретного предприятия, условиях труда, квалификации кадров и многих других факторов.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Колосова, О.Г. Организация, нормирование и оплата труда в нефтегазовом комплексе: учебник и практикум для вузов / О.Г. Колосова. - Москва: Издательство Юрайт, 2019. - 89-91 с.

<sup>2</sup> Бевзюк, Е.А. Регламентация и нормирование труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавров / Е.А. Бевзюк, С. В. Попов. - Электрон. текстовые данные. - М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2018. - 122 с.

<sup>3</sup> Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: учебник / К.В. Воденко, С.И. Самыгин, Ю.Ю. Волков [и др.]; под ред. К.В. Воденко. - 2-е изд. - Электрон. текстовые данные. - М.: Дашков и К, Наука-Спектр, 2019. - 84-89 с.

Тарифные коэффициенты – это некоторая величина, отражающая во сколько раз величина тарифной ставки первого разряда меньше всех последующих.

Тарифная сетка – это шкала, в которой отображены квалификационные разряды и соответствующие им тарифные коэффициенты. В зависимости от методических подходов к нарастанию тарифных коэффициентов выделяют четыре основных вида тарифных сеток:<sup>4</sup>

1. Равномерная тарифная сетка предполагает равную межтарифную разницу среди тарифных коэффициентов.

2. Прогрессивная тарифная сетка – определяется, как повышение межразрядной разницы при переходе от первоначального разряда к последующим.

3. Затухающая тарифная сетка характеризуется уменьшением межразрядной разницы при переходе к более высоким разрядам.

4. Возрастающе-затухающая тарифная сетка (смешанная) характеризуется изначальным увеличением межразрядной разницы и последующим уменьшением.

Тарифные ставки зависят от сложности конкретного вида труда и квалификации конкретного работника, выражаются в денежном эквиваленте в единицу времени, как правило, выделяют часовые, дневные, месячные. Величина тарифной ставки первого разряда прописывается в «Положении об оплате труда» и в коллективном договоре предприятия. Основой для определения величины тарифной ставки служат условия, оговоренные в отраслевом соглашении, а также материальный потенциал организации. Минимальная тарифная ставка не должна быть меньше минимального размера оплаты труда на территории РФ (МРОТ)<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Складская, В.А. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник / В.А. Складская. - Электрон. дан. - Москва: Дашков и К, 2017. - 223 с.

<sup>5</sup> Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 №82-ФЗ (последняя редакция) // СПС «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_27572/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_27572/) (дата обращения: 24.09.2019).

Также тарифные условия в системе оплаты труда могут быть представлены в виде схем должностных окладов, где должностной оклад представляет собой фиксированный размер заработной платы, выплачиваемый ежемесячно, обуславливаемый квалификационным уровнем и должностью, которую занимает определенный работник; а схема должностных окладов является перечнем окладов и должностей, ранжированным по уровню оплаты труда.

Под квалификационным уровнем понимается умение работника осуществлять задачи, обязанности определенного состава и уровня сложности. Информация об уровнях квалификаций содержится в нормативном акте «Приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов». Для всецелого учета квалификации, компетенций, а также других профессиональных преимуществ применяют «вилку» должностных окладов: минимально и максимально возможную заработную плату на конкретной должности, как правило, это от 10% до 30%. Категории определяются руководителем на основании определенных им критериев или посредством аттестации.

Для сопоставления работ или работников с различными тарифными разрядами используется тарификация. Основой для тарификации является Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих, тарифных разрядов, утвержденный Госстандартом России. Рекомендующим к применению на территории РФ справочником для тарификации является Единый тарифно-квалификационный справочник. В нем систематизированы и распределены в разделы тарифно-квалификационные характеристики рабочих.

## 2. Формы и традиционные системы оплаты труда

Система оплаты труда представляет собой корреляцию показателей норм труда, а также оплаты за него, в соответствии с результатами, которые были получены.

Выделяются две формы оплаты труда: повременная и сдельная.<sup>6</sup>

Как правило, повременную оплату труда применяют тогда, когда трудно установить величину произведенной продукции или оказанных услуг или она не связана с прилагаемыми индивидуальными усилиями работника. В свою очередь, она подразделяется на простую повременную и повременно-премиальную оплату труда.<sup>7</sup>

При применении простой повременной оплаты труда в расчет берется реально отработанное сотрудником время, тарифная ставка, должностной оклад.

Повременно-премиальная оплата труда включает в себя включает в себя еще и премию за выполнение тех или иных качественных или количественных нормативов. Премия может представлять собой фиксированную сумму или же процент от тарифной ставки или должностного оклада.

Сдельная оплата является вознаграждением работника, зависящим от его конечного результата труда. Выплачивается она по определенной сдельной расценке за каждую оказанную услугу, выполненную операцию, либо какой-то ее этап или произведенную единицу продукции.

Сдельная расценка определяется как частное от деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки.

---

<sup>6</sup> Бельчик, Т.А. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие / Т.А. Бельчик. - Электрон. дан. - Кемерово: КемГУ, 2019. - 67-68 с

<sup>7</sup> 14. Гелета, И.В. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие / И.В. Гелета. - Электрон. дан. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2016. - 124-125 с.

В свою очередь, сдельная оплата труда подразделяется на: прямую сдельную; сдельно-премиальную; сдельно-прогрессивную; аккордную и косвенно-сдельную.<sup>8</sup>

При прямой сдельной оплате труда используется прямая зависимость между фактически выполненной работой и сдельными расценками. Исчисляется путем умножения количества изготовленной продукции на установленную расценку.

В случае применения сдельно-премиальной системы оплата труда также осуществляется в соотношении с расценками, однако продукция, произведенная сверх установленных конкретных количественных и качественных показателей работы поощряется премией.

При применении сдельно-прогрессивной системы оплаты расценки представляют собой возрастающую величину, в соответствии с установленной шкалой расценок, в зависимости от размера перевыполнения количественных показателей работы.

Аккордная система предполагает оплату не за конкретную операцию труда, а за выполнение комплекса работ конкретным работником или бригадой и вознаграждение производится после того, как установленный объем работ выполнен и принят заказчиком.

Косвенно-сдельная система оплаты труда применима к вспомогательному (обслуживающему) персоналу и предполагает выплату некоторого процента от суммарного заработка обслуживаемых рабочих основного производства.

---

<sup>8</sup>Горелов, Н.А. Оплата труда в коммерческих организациях: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. А. Горелов. - Москва: Издательство Юрайт, 2019. - 93-95 с.

### 3. Нетрадиционные системы оплаты труда

Переход предприятий в России к разнообразным формам собственности обусловил применение и нетрадиционных систем оплат труда.

Одной из таковых является бестарифная система оплаты труда, поскольку не содержит в себе такие основные компоненты, как тарифная система, нормирование труда и формы и системы оплаты труда, и ее разновидности. Бестарифная система оплаты труда способна учесть вклад каждого сотрудника, основываясь на конечных результатах деятельности организации в целом или в отношении некоторого подразделения. В данном случае тарифная ставка не устанавливается, а вовлеченность как простого работника, так и руководителя определяется посредством учета квалификационного уровня, КТУ (коэффициента трудового участия), фактически отработанного времени.<sup>9</sup>

При подобной системе фонд заработной платы обуславливается результатами деятельности конкретного подразделения или организации в целом, а величина КТУ принимается на общем собрании трудового коллектива и закрепляется в Положении об оплате труда.

Фонд оплаты труда при использовании бестарифной системы оплаты труда, как правило, формируется нормативным методом, в зависимости от объема реализованной продукции. Бестарифная система оплаты труда предполагает использование вилки коэффициентов в рамках конкретного квалификационного уровня, что помогает сократить диапазон сетки оплаты труда и количество премиальных положений, а также более точно учесть качественные характеристики работника.

Разновидностями бестарифной системы оплаты труда являются: система оплаты труда с использованием коэффициента стоимости труда; оплата по

---

<sup>9</sup> Горелов, Н.А. Оплата труда персонала: методология и расчеты: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н.А. Горелов. - Москва: Издательство Юрайт, 2019. - 89 с.

«оценке заслуг»; комиссионные, или система стимулирования продаж; система «плавающих окладов».<sup>10</sup>

Система оплаты труда с использованием коэффициента стоимости труда характеризуется тем, что каждому участнику трудового коллектива присуждается коэффициент стоимости труда (КСТ), и в зависимости от него, а также отработанного времени происходит распределение коллективного заработка.

Оплата по «оценке заслуг» заключается в том, что для оценки трудового вклада подразделений и отдельных работников создаются экспертные советы. Эксперты выставляют каждому подразделению оценку, а в дальнейшем экспертный совет утверждает среднее значение полученных оценок каждым подразделением.

При комиссионной системе оплаты труда заработок рабочего находится в прямой зависимости от объема реализованной им продукции. Комиссионные могут быть выражены как: фиксированный процент от объема реализации; денежная сумма за реализованную единицу продукции; установленный процент от стандартной заработной платы в данной должности при выполнении целевых показателей.

Система «плавающих окладов» применяется для вознаграждения труда руководителей среднего и высшего звена. В зависимости от результатов деятельности в прошлом месяце, определяется оклад в отчетном периоде. Данная система позволяет учитывать, как результативность, так и квалификацию руководителя.

Надтарифные условия оплаты труда представляют собой систему дополнительных выплат по отношению к тарифным ставкам и коэффициентам и выражены в виде доплат и надбавок. Они являются одним из инструментов регулирования оплаты труда персонала. Доплаты связаны с увеличением затрат труда, а также условиями труда отклоняющихся от нормальных. Они имеют гарантированный и компенсационный характер. Надбавки имеют

---

<sup>10</sup> Оплата труда персонала: Учебник / О.К. Минева. - М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 115-124 с.

стимулирующую направленность и применяются с целью увеличения производительности труда работника, посредством награждения за высокие профессиональные качества. Доплаты и надбавки подразделяются на компенсационные и стимулирующие.

Компенсационные выплаты связаны с особыми условиями труда и состоят из выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; выплат, связанных с территориальным регулированием заработной платы; оплаты сверхурочной работы и доплат за работу в ночное время; оплаты за работу в выходные и праздничные дни и др.

Среди наиболее применяемых стимулирующих надбавок можно выделить: за высокое профессиональное мастерство, за высокие достижения в труде, за выполнение особо важной работы и т.п.

Еще одним элементом денежного стимулирования является премирование. Премия – это денежное вознаграждение, выплачиваемое сотруднику в качестве поощрения за достижения в работе.<sup>11</sup>

Она подразделяется на две группы:<sup>12</sup>

1. Премии, относящиеся к системам оплаты труда – часть сдельно-премиальной и повременно-премиальной заработной платы.
2. Премии не относящиеся к системам оплаты труда – не имеющие отношения к выполнению целевых показателей или исполнению условий, а основывающиеся на общей оценке труда конкретного работника.

Премирование организуется таким образом, чтобы достичь единства интересов работников различных категорий в получении высоких конечных результатов труда всего коллектива организации на основе учета и поощрения трудового вклада каждого подразделения и отдельных работников в эти результаты.

---

<sup>11</sup> Горелов, Н.А. Оплата труда персонала: методология и расчеты: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. А. Горелов. - Москва: Издательство Юрайт, 2019. - 124 с.

<sup>12</sup> Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: учеб. пособие / А.В. Ребров. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 161-165 с.

## Заключение

Обобщая вышесказанное можно сделать вывод, что совершенствованием системы оплаты труда надо заниматься на постоянной основе, используя опыт передовых компаний.

Система оплаты труда должна включать в себя не только заработную плату (основную заработную плату и дополнительную: премии и надбавки), единовременные поощрения и премии, но и довольно широко развитую систему социальных выплат и гарантий.

## Список использованных источников

1. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 №82-ФЗ (последняя редакция) // СПС «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_27572/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_27572/) (дата обращения: 24.09.2019).
2. Бевзюк, Е.А. Регламентация и нормирование труда: учебное пособие для бакалавров / Е.А. Бевзюк, С.В. Попов. - Электрон. текстовые данные. - М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2018. - 212 с.
3. Бельчик, Т.А. Экономика труда: учебное пособие / Т.А. Бельчик. - Электрон. дан. - Кемерово: КемГУ, 2019. - 234 с.
4. Гелета, И.В. Экономика и социология труда: учебное пособие / И.В. Гелета. - Электрон. дан. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2016. - 248 с.
5. Горелов, Н.А. Оплата труда персонала: методология и расчеты: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н.А. Горелов. - Москва: Издательство Юрайт, 2019. - 412 с.
6. Горелов, Н.А. Оплата труда в коммерческих организациях: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н.А. Горелов. - Москва: Издательство Юрайт, 2019. - 174 с.
7. Колосова, О.Г. Организация, нормирование и оплата труда в нефтегазовом комплексе: учебник и практикум для вузов / О.Г. Колосова. - Москва: Издательство Юрайт, 2019. - 470 с.
8. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: учеб. пособие / А.В. Ребров. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 346 с.
9. Оплата труда персонала: Учебник / О.К. Минева. - М.: АльфаМ: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 192 с.
10. Скляревская, В.А. Экономика труда: учебник / В.А. Скляревская. - Электрон. дан. - Москва: Дашков и К, 2017. - 304 с.

11. Экономика и социология труда: учебник / К.В. Воденко, С.И. Самыгин, Ю.Ю. Волков [и др.]; под ред. К.В. Воденко. - 2-е изд. - Электрон. текстовые данные. - М.: Дашков и К, Наука-Спектр, 2019. - 310 с.