

А. А. Сперанский, Н. В. Драгункина

**Оптимизация системы оплаты
труда и материального
стимулирования**



**Анатолий Алексеевич Сперанский
Надежда Владимировна Драгункина**
**Оптимизация системы оплаты
труда и материального
стимулирования**

*http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=6184401
Оптимизация системы оплаты труда и материального
стимулирования: Научная книга; 2009*

Аннотация

Оптимизация существующей системы оплаты труда актуальна сегодня для многих предприятий. В данном практическом пособии рассмотрено построение системы общего вознаграждения и единой тарифной системы на основе метода балльной оценки труда, разработаны подходы к совершенствованию общего вознаграждения, формирование тарифных сеток. Также в практическом пособии рассмотрен анализ деятельности и процедура оценки рабочих мест (должностей), организация процесса построения тарифных систем на основе оценки труда, приведены примеры. Пособие предназначено для бухгалтеров, менеджеров, экономистов, а также студентов вузов.

Содержание

1. Типичные проблемы системы оплаты труда и материального стимулирования	5
1.1. Трудности с оплатой труда и способы их решения	5
1.2. Проблемы фиксированной и переменной части	22
2. Дизайн системы общего вознаграждения	26
2.1. Основные принципы организации и регулирования оплаты труда	26
Конец ознакомительного фрагмента.	38

**Сперанский Анатолий
Алексеевич, Драгункина
Надежда Владимировна
Оптимизация системы
оплаты труда и
материального
стимулирования**

Все права защищены. Никакая часть электронной версии этой книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме и какими бы то ни было средствами, включая размещение в сети Интернет и в корпоративных сетях, для частного и публичного использования без письменного разрешения владельца авторских прав.

1. Типичные проблемы системы оплаты труда и материального стимулирования

1.1. Трудности с оплатой труда и способы их решения

В процессе экономической реформы весьма распространенным стало представление о том, что нормы, тарифы, оклады, доплаты и т. д. – это атрибуты отживающей бюрократической системы, которые должны исчезнуть вместе с ней. Однако при всех недостатках действующей системы нормирования труда нельзя согласиться с утверждениями, что с развитием рыночных отношений отпадает необходимость в таком нормировании. В данном случае лучше всего опираться на опыт стран с развитой рыночной экономикой, где самостоятельность предприятия максимальна и при этом нормирование труда находится на весьма высоком уровне. Имеются все основания утверждать, что соотношение западного уровня нормирования труда с отечественным эквивалентно соотношению уровней качества продукции и эффективности производства.

Почти на всех предприятиях нормы подгоняются под складывающийся уровень заработной платы. Норма перестала быть инструментом выявления резервов роста эффективности производства. Нормируется преимущественно труд основных рабочих-сдельщиков, труд повременных и вспомогательных рабочих нормируется формально, а труд работников управления, по существу, не нормируется. Затраты на труд превратились в значительную часть общих расходов предприятия, поэтому так важно обеспечить максимально эффективное использование трудовых ресурсов. Способность предприятия выполнить эту задачу зависит от того, насколько точно будут рассчитаны и контролируемы затраты труда. В условиях рынка будет восстановлено правильное отношение к норме как к инструменту повышения эффективности, основе плановых расчетов, организации оплаты труда. Предприятия будут использовать только те нормативы труда, которые им действительно необходимы в конкретных производственных условиях.

Сегодня в экономике заработная плата может зависеть от условий производства, рыночной конъюнктуры, от состояния экономики в тот или иной период времени. Различия в заработной плате определяются, прежде всего, уровнем развития производства. В европейских странах высокий уровень заработной платы обусловлен достижениями в области производства. К важнейшим факторам, которые оказывают влияние на размеры заработной платы, относятся наличие

в стране ресурсов, в том числе природных ресурсов, производственные фонды, уровень техники и технологий, количество и качество рабочей силы, состояние организации производства.

Также важным фактором является спрос и предложение рабочей силы на рынке труда, так как рынок труда является особым рынком. Он относится к числу таких рынков, на которых конкуренция носит несовершенный характер. Совершенная конкуренция предполагает абсолютное равенство условий купли-продажи рабочей силы. Оно включает такие параметры, как одинаковая квалификация рабочих, качество труда, полная информированность о наличии вакантных мест, о размерах ставок заработной платы, об условиях труда и т. д. Такая идеальная рыночная ситуация при равенстве спроса и предложения приведет к равновесному уровню заработной платы, к резкому снижению ее стимулирующей роли.

Размер заработной платы в рыночных условиях определяется:

- 1) качеством труда;
- 2) квалификацией;
- 3) профессиональной подготовкой работника;
- 4) опытом его работы.

Можно отметить, что виды работ могут быть привлекательными и непривлекательными, престижными и непрестижными, грязными, тяжелыми, чистыми и легкими, но все

они необходимы для общества. Следовательно, заработная плата должна стимулировать выполнение всех работ.

На сегодняшний момент уровень заработной платы зависит от возраста работника и его пола. У молодых людей до 24 лет нет стремления повысить трудовые затраты и заработную плату. Аналогично и у людей пенсионного возраста. Наиболее заинтересованными в повышении уровня заработной платы были работники в возрасте от 24 до 45 лет.

Размер заработной платы во многом зависит от пола работника. Женщины, как правило, не претендуют на заработки, равные мужским заработкам. Действующие системы оплаты по труду обладают рядом недостатков. Главный недостаток состоит в том, что заработная плата плохо, а зачастую вообще не связана с конечными результатами труда. Результаты труда являются коллективными, а оплата – индивидуальной. Чтобы преодолеть этот недостаток, необходимо сделать одно из двух условий:

- 1) либо индивидуализировать результаты;
- 2) либо коллективизировать систему оплаты.

В практике системы оплаты труда можно выделить следующие недостатки:

- 1) рост оплаты труда не связан с ростом эффективности;
- 2) действующая система не ориентирована на сотрудничество;
- 3) система оплаты не является достаточно гибкой.

Следовательно, возникают следующие вопросы: каким же

образом можно организовать процесс стимулирования роста производительности труда и качества? Какую методику для этого использовать?

Для рыночной экономики в настоящее время в большей степени подходят системы оплаты труда, основывающиеся на распределении доходов и участии в прибылях.

Сущность гибкой системы оплаты труда «Участие в прибылях» в том, что за счет заранее установленной доли прибыли формируется премиальный фонд, из которого работники получают регулярные выплаты. Размер выплат зависит от уровня прибыли, общих результатов производственной и коммерческой деятельности предприятий. В системе «Участие в прибылях» премии выплачиваются за достижение конкретных результатов производственной деятельности предприятия. Начисляются премии пропорционально заработной плате каждого исполнителя с учетом личных и трудовых характеристик, таких как:

- 1) производственный стаж;
- 2) отсутствие опозданий и прогулов;
- 2) рационализаторская деятельность;
- 3) верность фирме и т. п.

Но эта система обладает рядом недостатков:

- 1) размер получаемой компанией прибыли, следовательно, величина премий зависит от множества внешних факторов, которые, часто не зависят непосредственно от работников компании;

2) для работников крупных компаний часто трудно оценить, какое влияние они оказали своей работой на величину прибыли.

При использовании этой системы необходимо знать, что увеличение прибыли зависит от рыночных факторов и имеет краткосрочный характер. Поэтому показатель прибыльности не всегда является наилучшей основой для увеличения зарплаты. Система подразумевает также участие в риске потерпеть убытки, так как на фирму действует множество внешних, не свойственных контролю, факторов.

В системе распределения доходов не предусматривается, что премиальные выплаты зависят от таких показателей, как производительность, качество, экономия материалов, надежность работы. В результате работник может чувствовать тесную взаимосвязь между результатами своей работы и величиной прибыли.

Эта система оказывает позитивное влияние на привлечение работников и сокращение текучести кадров, а вторая система в большей степени воздействует на стимулирование повышения производительности, качества, сокращение издержек. Отсюда можно сделать вывод, что система участия в доходах эффективнее. Однако здесь можно выделить некоторые недостатки действующей системы оплаты, которые обусловлены ее индивидуальными характеристиками. Их преодоление означает не что иное, как коренное изменение самой системы.

Для всех недостатков организации оплаты труда необходимо определить пути выхода из кризиса заработной платы. Так же необходимо восстановление заработной платы как реальной эффективно действующей экономической категории рыночной экономики и ее основных функций:

- 1) воспроизводственной;
- 2) стимулирующей;
- 3) регулирующей.

Первая задача состоит в повышении реальной зарплаты до стоимости рабочей силы. Заработную плату можно отнести к категории не только экономической, но и социальной, так как зарплата призвана обеспечить человеку определенный социальный статус. Затраты на возмещение стоимости рабочей силы должны предусматривать покрытие расходов на:

- 1) питание;
- 2) одежду;
- 3) содержание жилища;
- 4) медицинское обслуживание;
- 5) образование;
- 6) социальные нужды работника.

Следовательно, можно сделать вывод о том, что решение вопросов уровня минимальной и средней заработной платы необходимо ориентировать на минимальный потребительский бюджет.

Социальная политика государства должна иметь ориен-

тир, а именно минимум заработной платы постепенно сближать со стоимостью потребительской корзины прожиточного минимума.

С точки зрения защиты интересов наемных работников заслуживает внимания переход на гарантированный часовой размер минимума оплаты труда. Даже если в основу его установления будет положен значительно более высокий, чем сегодня, действующий месячный размер государственного тарифа, это вовсе не будет означать аналогичного увеличения заработной платы работника. Когда занятость в течение полного рабочего дня и рабочего месяца не гарантирована, работники труда могут оказаться менее защищенными перед произволом работодателей. Гарантированным будет лишь заработок в соответствии с балансом часов, фактически отработанных за оплачиваемый период времени. В настоящее время предусматривается следующая норма: простои не по вине работника оплачиваются в размере $2/3$ тарифной ставки. Работодатель при переходе на часовой гарантированный размер оплаты будет обязан оплатить лишь фактические часы работы. Оторвать же размеры гарантированных государством льгот и компенсаций от установленного месячного минимума оплаты труда возможно и другим путем, а именно установив их в определенном соотношении с прожиточным минимумом, рассчитанным для соответствующей категории населения – получателей пенсий, стипендий, пособий и т. д.

Для того чтобы рабочая сила как товар оплачивалась по своей реальной стоимости, необходимо приблизить минимальную зарплату с прожиточным минимумом, а затем с потребительским бюджетом. Это должно быть зафиксировано в коллективно-договорных решениях и неукоснительно выполняться всеми сторонами, подписавшими соглашение. Решить эту задачу можно двумя способами:

- 1) на основе выхода из социально-экономического кризиса;

- 2) на основе повышения эффективности производства.

В настоящее время по проблемам заработной платы поднимается вопрос о соотношении и взаимодействии роста заработной платы и инфляции. И на утверждение о необходимости реального роста заработной платы часто возражают, что это может привести к дальнейшему росту инфляции, но инфляция порождается не столько массой денег в обращении, сколько повсеместным падением производства. Реальная борьба с инфляцией может быть только на основе подъема экономики, общественного производства.

Следует преодолевать усиливающуюся дифференциацию в оплате труда путем установления и поддержания рациональных пропорций в соответствии оплаты простого и сложного труда, труда, требующего уровня квалификации. Возникает вопрос о роли и месте тарифной системы в оплате наемного труда. В рыночной экономике система соотношений в ставках и окладах в зависимости от сложности, условий и

значимости сфер приложения труда является неотъемлемой частью всей системы организации заработной платы. В этих целях необходимо согласовать и утверждать в процессе переговоров на федеральном и отраслевом уровнях минимальные тарифные ставки оплаты первого разряда. Но централизованно утвержденные уровни ставок и окладов, ниже которых не может оплачиваться тот или иной вид труда, это гарантированный минимум, который согласовывается и утверждается на общегосударственном, отраслевом уровнях. Они являются как бы ориентирами для проведения переговоров по проблемам оплаты труда на предприятиях и в организациях.

Особого внимания заслуживает дальнейшее развитие принципов, заложенных в единой тарифной сетке. Имеется в виду распространение их на организацию оплаты труда рабочих и служащих других предприятий и организаций. Опыт применения Единой тарифной сетки (ЕТС) свидетельствует о том, что в нее в перспективе могут быть внесены определенные коррективы. Речь идет о количестве разрядов тарификации работ и работников, пересмотре в ряде случаев предусмотренного ЕТС отнесения отдельных работ и профессий к тому или иному разделу.

Чтобы реализовать необходимые преимущества названных сфер приложения труда в области его оплаты посредством установления в генеральном тарифном соглашении коэффициентов к централизованно утвержденному минимуму заработной платы. В качестве основы могут быть

использованы соотношения в уровнях тарифных ставок и окладов по отраслям, предусматривавшиеся в дореформенный период или отражающие длительно складывающиеся соотношения в оплате труда по отраслям. Принимаются во внимание и расчеты средств, которые можно направить на обеспечение преимуществ в оплате.

Главное место в системе государственного регулирования зарплаты занимают проблемы ее территориальной дифференциации, в основе которой должны лежать экономические, природно-климатические факторы, обуславливающие различия в уровнях стоимости рабочей силы. Большое влияние на территориальную дифференциацию зарплаты оказывают уровень занятости населения, исторически сложившиеся различия в уровнях оплаты по регионам, так как цены на товары и услуги растут неравномерно. Одна и та же величина номинальной заработной платы выражает в различных географических зонах разный объем жизненных средств, в которые она может быть реализована на рынке.

Для определения количественных соотношений в уровнях оплаты труда равной сложности и значимости, а также труда в аналогичных условиях на рабочем месте должны быть положены различия в стоимости жизни по регионам, рассчитываемые по единой методике. Именно они должны быть приняты за основу установления районных коэффициентов к заработной плате, а в перспективе в основу дифференцированных по регионам уровней тарифных ставок пер-

вого разряда.

Наиболее важной функцией государства является разработка рекомендаций, имеющих силу (статус) законов и подзаконных актов, об условиях регулирования доходов в неразрывном единстве с регулированием цен; принципах формирования системы минимальных потребительских бюджетов; создания форм социальной поддержки и адаптации населения. Для того чтобы решить эти задачи, необходимо централизованно регулировать организацию и дифференциацию оплаты труда.

Что же касается непосредственно действующих систем оплаты труда, то они должны создаваться таким образом, чтобы обеспечить объединение, а не разобщение работников в рамках фирмы, стимулировать сотрудничество, а не конфликты между работниками. Для управляющих в новой системе оплаты труда необходимо снижать уровень базовой оплаты, которая обуславливается стажем работы, и увеличивать размер оплаты, пропорциональной трудовому вкладу.

Необходимо компании сосредоточить свое внимание на производительности и качестве.

Для этого нужно определить требования к организации производства:

- 1) все программы должны выполняться в срок или досрочно;
- 2) все работы необходимо выполнить с наименьшими затратами;

3) все услуги и работы сдаются заказчиком с первого предъявления:

а) на первом месте должно стоять качество;

б) нужно использовать самые совершенные технологии, инструменты и методы.

Кадровая политика должна поддерживать благоприятный климат, стабильность кадров, возможность для их профессионального роста. Необходимо выделить три важнейшие проблемы качества:

1) качество труда – управление производительностью и качеством;

2) качество трудовой жизни – управленческая культура, производительный вклад со стороны работников;

3) качество управления – передовая роль управления организацией, степень, в какой руководство добивается повышения результативности через качество трудовой жизни.

Как упоминалось выше, недостатки действующей системы оплаты обусловлены индивидуальным ее характером, и ее нужно превратить в коллективно-долевою систему оплаты. В мировой экономике такой переход уже происходит.

Таким образом, мотивация труда должна строиться на основе факторов, непосредственно зависящих от работников. Независимыми могут быть нестоимостные факторы, ибо на практике от работников действительно не зависят ни условия сбыта, ни условия кредитования. Уже поэтому ставить поощрение работников в прямую зависимость от прибыли,

было бы ошибочным.

Прибыль может быть краткосрочной и долгосрочной. Ставка на краткосрочную прибыль вообще ущербна для устойчивости производства, не говоря уже о его конкурентоспособности, это основа современной экономики. Где преследуют цель извлечения краткосрочной прибыли и отвергают принцип долевого участия в доходах, там действенной системы материальной заинтересованности трудящихся нет и быть не может, так как возникает конфликт целей, верх в котором одерживает частный интерес в прибыли. Таким образом, критерии системы материального стимулирования не должны быть связанными с прибылью.

Что же касается второго момента, то он заключается в необходимости не «котлового» учета результатов и затрат, а по продукции, чтобы по окончании каждого вида работы можно было знать, каковы нормативные и фактические затраты сырья, материалов, комплектующих, труда и т. д. В общем «котле» гораздо меньше заметны индивидуальные вклады в неэффективность и затратность.

Контроль и объективный учет необходимы, так как в противном случае предприятие обречено на неконкурентоспособность со всеми вытекающими из нее последствиями. Очевидно, что собственник, который не в состоянии организовать надлежащий экономический учет и контроль, будет вынужден уступить свое место другому, более настойчивому и последовательному в деле превращения предприятия в

конкурентоспособное.

Третий момент, как уже было оговорено выше, заключается в том, что наиболее адекватны требования конкурентоспособных предприятий производства системы долевого участия работников в конечных доходах.

Четвертый момент заключается в том, что, система материальной заинтересованности должна выстраиваться как система инвестирования работников, настроенная на высокую эффективность объективных критериев оценки и сопоставления результатов и затрат труда. Необходим подход, в соответствии с которым оплата по труду приобретает функцию инвестиций в качестве рабочей силы, т. е. инвестиций, которые можно назвать трудовыми. Такие инвестиции гораздо шире, чем традиционная заработная плата, они не сводятся к ней и не ограничиваются ею. Основным их источником является конечный доход. Систему материального стимулирования необходимо ориентировать не на квалификацию, полученную по диплому, а на уровень квалификации выполняемой работы или используемой при принятии решения. Так можно отказаться от повременной оплаты труда и платить работникам жалование за квалификацию, а не за число человеко-часов, проведенных на своем рабочем месте, выплачивать поощрения за общие результаты предприятия в целом. Под фактической квалификацией понимается способность работника не только выполнять свои обязанности, но и способность участвовать в решении производственных про-

блем, знать их и разбираться в любом аспекте хозяйственной деятельности своего предприятия.

Для рабочих поощрение инициативы и творчества должно выступать как оплата «по заслугам» или «за личный вклад». Оценка заслуг или личного вклада устанавливается при помощи критериев, определенных самим предприятием. Например, для оценки работы каменщика можно использовать следующие критерии:

- 1) точность;
- 2) скорость;
- 3) экономия средств;
- 4) безопасность для окружающих;
- 5) совершенствование рабочих приемов.

Под терминами «заслуги» или «вклад» можно подразумевать и рабочее место, и проявление личных качеств работника, и оценку результатов деятельности при помощи критериев. Хотя оплата за личный вклад идет несколько в противоречии с коллективным характером труда, ее все же можно применять для оценки квалификации работника, учитывая при этом общий вклад. Коллективизм должен быть принципом формирования поощрения труда.

Пятый момент заключается в оценке безработицы как антистимула, а не стимула. Если люди будут знать, что увеличение ими производительности труда выразится в увольнении их самих или их товарищей, то антистимул перевесит.

Срок жизни каждого предприятия определяется исклю-

чительно лишь сроками потребности в нем, так что каждое из них существует до тех пор, пока оно необходимо конечному потребителю. Как только потребность в нем исчезнет, наступает его упадок. Потребности же находятся в постоянном движении. Хорошо, когда предприятие успевает за развитием потребностей, и еще лучше, если оно само развивает их.

1.2. Проблемы фиксированной и переменной части

В процессе производственно-хозяйственной деятельности предприятия возникают взаимоотношения с членами трудового коллектива и лицами, работающими на основании трудовых договоров, по совместительству, трудовым соглашениям и договорам гражданско-правового характера по оплате труда за выполненную работу и оказанные услуги.

Организация заработной платы на предприятии определяется тремя взаимосвязанными и взаимозависимыми элементами:

- 1) тарифной системой;
- 2) нормированием труда;
- 3) формами оплаты труда.

То есть другими словами, на каждом предприятии имеется своя организация труда и свои системы оплаты труда.

При сдельно-премиальной системе оплаты труда заработок зависит от количества произведенных единиц продукции, выполненных работ с учетом их качества, сложности и условий труда. Премирование осуществляется за перевыполнение норм выработки и достижение определенных качественных показателей (отсутствие брака и т. п.). При повременно-премиальной системе оплаты труда расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тариф-

ных ставок (окладов) и норм выработки. Так, например, в растениеводстве расценка устанавливается за 1 га выполненных работ и за 1 ц продукции, в автопарке расценку устанавливают за количество произведенной продукции. При перевозке молока, сливок, творога и сметаны их вес переводят в условные единицы (жироединицы). При перевозке удобрений физический вес удобрений переводят в действующее вещество и в зависимости от этого устанавливают расценки по видам удобрений. Таким образом, на расценку большое влияние оказывают качественные показатели.

В ремонтных мастерских расценка устанавливается по видам ремонта в зависимости от их стоимости. Если установить невозможно, то оплата труда начисляется в виде определенного процента от средней оплаты труда работников автопарка. В котельной применяется повременно-премиальная форма оплаты труда, т. е. оплата за определенное количество затраченного времени (фактически отработанного) с учетом квалификации работников и условий труда.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов. Они устанавливаются администрацией в соответствии с должностью и квалификацией работника.

При дополнительной оплате труда качественный состав трудовых ресурсов на предприятии определяется в виде премий. Руководитель предприятия каждый месяц своим приказом устанавливает премии за перевыполнение нормы или

сокращение сроков работ с учетом их качества по категориям работников и видам работ. Эти премии представляют собой определенный процент от основного заработка, который колеблется от 10 до 100.

Вид, система оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий и других поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала определяет администрация предприятия на основе нормативных актов, документов и инструкций по оплате труда.

В растениеводстве, животноводстве, автопарке, ремонтных мастерских заработная плата зависит как от количественных, так и от качественных показателей. Но работники перерабатывающих производств получают заработную плату только за количественные показатели, а это снижает качество получаемой продукции. Положительной стороной является применение в хозяйстве дополнительной оплаты труда.

В зависимости от характера производства, системы организации и оплаты труда применяются соответствующие формы учетных документов. При этом необходимо учитывать основные задачи учета труда и его оплаты:

- 1) точный учет личного состава работников, отработанного ими времени и объема выполненных работ;
- 2) правильное исчисление сумм оплаты труда и удержаний из нее;
- 3) полный и своевременный учет расчетов с работника-

ми предприятия, бюджетом, органами социального обеспечения и страхования, по налогам из заработной платы и фонда оплаты труда;

4) контроль за рациональным использованием ресурсов и средств.

2. Дизайн системы общего вознаграждения

2.1. Основные принципы организации и регулирования оплаты труда

Порядок исчисления заработной платы работникам всех категорий регламентируют различные формы и системы заработной платы. Формы и системы заработной платы – это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, т. е. между мерой труда и его оплатой. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время. Другими словами, форма оплаты труда устанавливает, как оценивается труд при его оплате, а именно по конкретной продукции, по затраченному времени или по индивидуальным или коллективным результатам деятельности. От того, как форма труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы: преобладает ли в ней условно-постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия). Соответственно разным будет и влияние материального поощрения на показатели деятельности отдельного работника или коллектива бригады, участка, цеха.

Под тарифной системой понимается совокупность нормативов, при помощи которых осуществляется дифференциация и регулирование уровня заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от его сложности. К числу основных нормативов, включаемых в тарифную систему и являющихся, таким образом, ее основными элементами, относятся тарифные сетки и ставки, тарифно-квалификационные справочники.

Под тарифными сетками по оплате труда следует понимать инструмент дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности (квалификации). Они представляют собой шкалу соотношений в оплате труда различных групп работников, включают количество разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

При разработке Единой тарифной сетки за основу приняты следующие принципы ее построения:

1) определение исходной базы на уровне не ниже минимальной заработной платы, нарастание ставок оплаты по разрядам, обеспечивающим материальную заинтересованность работников в труде высокой квалификации;

2) тарифная сетка базируется на сопоставлении сложности трудовых функций различных групп и категорий персонала, конкретных должностных обязанностей работников и их образовательного уровня;

3) условия, тяжесть, напряженность труда, значимость сферы его приложения, региональные особенности, коли-

чественные и качественные параметры результатов труда должны учитываться посредством других элементов заработной платы, по отношению к которым тарифная ставка как оплата нормы труда является основой формирования всего заработка;

4) группировка профессий рабочих и служащих по признаку общности выполняемых работ.

Категория рабочих с позиции общности функций представлена в ЕТС одной группой. В категории служащих производственных и непромышленных отраслей выделен блок должностей, сгруппированных по принципу межотраслевого единства:

- а) технические исполнители;
- б) специалисты;
- в) руководители;

5) тарификация профессий рабочих и служащих, т. е. отнесение их к разрядам по оплате, производится по признаку сложности выполненных работ.

Тарифные сетки имеют следующие характеристики:

- 1) диапазон тарифной сетки;
- 2) количество разрядов;
- 3) абсолютное и относительное возрастание тарифных коэффициентов.

Характеристика тарифной сетки

Разряды оплаты труда	Тарифные коэффициенты
1	1,00
2	1,30
3	1,69
4	1,91
5	2,16
6	2,44
7	2,76
8	3,12
9	3,53
10	3,99
11	4,51
12	5,10
13	5,76
14	6,51
15	7,36
16	8,17
17	9,07
18	10,07

Действующая ЕТС характеризуется диапазоном 1:10,07.

Абсолютное возрастание тарифных коэффициентов представляет собой разницу между тарифными коэффициентами смежных разрядов.

Относительное возрастание тарифных коэффициентов представляет собой отношение большего коэффициента к меньшему за минусом единицы, выраженное в процентах.

Количество разрядов тарифной сетки для организации

неизменно и составляет 18 разрядов.

Тарифную ставку, соответствующую тому или иному разряду, получают путем умножения тарифной ставки 1-го разряда на тарифный коэффициент соответствующего разряда. Размеры тарифных ставок могут устанавливаться или в виде фиксированных однозначных величин, или в виде «веток», определяющих предельные значения.

В строительстве установлены следующие часовые тарифные ставки для рабочих сдельщиков и повременщиков, занятых на строительном-монтажных, ремонтно-строительных работах и подсобных производствах.

Для рабочих, занятых на тяжелых и особо тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также для отдельных профессий рабочих 6-го разряда, занятых управлением мощными и особо сложными строительными машинами, установлены повышенные тарифные ставки.

При определении заработной платы работников строительных организаций, расположенных в некоторых районах с тяжелыми природно-климатическими условиями, применяются районные коэффициенты, в соответствии с которыми заработная плата повышается. Так, например, в уральском регионе действует коэффициент, равный 1,15.

Работы с вредными условиями предполагают увеличение зарплаты на 24 %, условия стесненности – 15 %, в связи с удаленностью объекта от города начисляются 15 % (колесные) и уральский коэффициент – 15 %. Так получается зар-

плата в нормальном рабочем режиме. Но еще существуют доплаты за сверхурочные, ночные часы, выходные дни. При расчете оплаты ночных первые 2 ч оплачиваются по 120 % от тарифа за час, последующие – по 140 % от тарифа за час. Доплата за работу в выходные дни рассчитывается как зарплата в нормальном рабочем режиме, и все складывается. Так получается заработная плата с особыми условиями труда, отсюда получают повышенные тарифные ставки для работ с особыми условиями труда.

Тарифно-квалификационные справочники предназначены для тарификации работ и присвоения тарифно-квалификационных разрядов. В них включены тарифно-квалификационные характеристики, они содержат требования, предъявляемые к тому или иному разряду работника соответствующей профессии, к его практическим и теоретическим знаниям, к образовательному уровню, описанию работ, наиболее часто встречающихся по профессиям и квалификационным разрядам.

Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по другим системам платы труда. Оплата может производиться за индивидуальные и коллективные результаты работы.

В настоящее время традиционными формами оплаты труда являются повременная и сдельная, наиболее широко используемые в практике предприятий.

По способу начисления заработной платы данная система

подразделяется на три вида:

- 1) почасовую;
- 2) поденную;
- 3) месячную.

При почасовой оплате расчет заработка производится исходя из часовой тарифной ставки и фактически отработанных работником часов.

При поденной оплате расчет заработной платы осуществляется исходя из твердых месячных окладов (9 ставок числа рабочих дней), фактически отработанных работником в данном месяце, а также числа рабочих дней, предусмотренных графиком работы на данный месяц.

Заработная плата начисляется исходя из тарифной ставки за час, и в таблице рабочего времени в отдельных графах ставится общее число отработанных часов, часы простоя, отмечаются сверхурочные и ночные, а также часы, отработанные в выходные дни.

Затем на основе тарифной ставки рассчитывается повременная заработная плата. При помесечной оплате заработная плата работникам начисляется согласно окладам, утвержденным в штатном расписании приказом по предприятию, и количеству дней фактической явки на работу. Такая разновидность повременной оплаты труда, называется окладной системой. Таким образом, на предприятии оплачивается труд инженерно-технических работников и служащих.

Должностные оклады руководящих работников (управля-

ющих и главных инженеров строительных управлений, начальников отделов и главных специалистов трестов и управлений) необходимо дифференцировать в зависимости от годового объема работ, выполняемых строительной организацией. Строительные организации подразделяются на четыре группы. Для руководящих инженерно-технических работников организаций, отнесенных к первой группе, установлен наиболее высокий уровень должностных окладов, а в организациях четвертой группы оклады наименьшие.

При сдельной оплате труда основной заработок зависит от расценки, установленной на единицу выполняемой работы или изготовленной продукции (выраженной в производственных операциях: штуках, килограммах, кубических метрах, бригадо-комплектах и т. д.).

Сдельная форма оплаты труда по методу начисления заработной платы может быть прямой сдельной, косвенной сдельной, аккордной, сдельно-прогрессивной. По объекту начисления она может быть индивидуальной и коллективной.

При прямой индивидуальной сдельной системе размер заработка определяется количеством выработанной им за определенный отрезок времени продукции или количеством выполненных работ. Вся выработка рабочего по этой системе оплачивается по одной постоянной сдельной расценке. Из этого следует, что заработок рабочего увеличивается прямо пропорционально его выработке. Для определения расцен-

ки по этой системе дневная тарифная ставка, соответствующая разряду работы, делится на количество единиц продукта, произведенного за смену или норму выработки. Расценка может также определяться и путем умножения часовой тарифной ставки, соответствующей разряду работы, на норму времени, выраженную в часах.

При косвенно сдельной системе заработок рабочего ставится в зависимость не от личной выработки, а от результатов труда обслуживаемых ими рабочих. По этой системе может оплачиваться труд таких категорий вспомогательных рабочих как:

- 1) крановщики;
- 2) наладчики оборудования;
- 3) стропальщики;
- 4) обслуживающие основного производства.

Расчет заработка рабочего при косвенно-сдельной оплате может производиться или на основе косвенной расценки и количества изделий, изготовленных обслуживаемыми рабочими. Для получения косвенной расценки дневная тарифная ставка рабочего, оплачиваемого по косвенной сдельной системе, делится на установленную ему норму обслуживания и норму дневной выработки обслуживаемых рабочих.

При аккордной системе размер оплаты устанавливается не на отдельную операцию, а на весь заранее установленный комплекс работ с определением срока его выполнения. Сумма оплаты труда за выполнение этого комплекса работ объ-

является заранее, как и срок ее выполнения до начала работы.

Если для выполнения аккордного задания требуется длительный срок, то производятся промежуточные выплаты за практически выполненные в данном расчетном (платежном) периоде работы, а окончательный расчет осуществляется после окончания и приемки всех работ по наряду. Такая оплата практиковалась при дифференциации ставок по интенсивности труда для сдельщиков и повременщиков, при невыполнении в срок аккордной работы, ее оплата – не по ставкам сдельщиков, а по ставкам повременщиков. При аккордной оплате обязательным условием является наличие норм на выполнение работы.

Наращение расценки, выраженное в процентах надбавки к основной расценке за единицу продукции, произведенной сверх нормы, устанавливается по определенной шкале, состоящей из нескольких ступеней. Число ступеней бывает разное, в зависимости от производственных условий.

Прогрессивное увеличение расценок за продукцию, изготовленную рабочим сверх нормы, должно строиться с таким расчетом, чтобы себестоимость работ в целом не повышалась, а, наоборот, систематически снижалась за счет сокращения доли других затрат на единицу продукции.

Сдельно-прогрессивная система применяется только в случае необходимости увеличения производительности труда на участках, лимитирующих выпуск продукции по пред-

приятию в целом, т. е. на так называемых «узких местах» производства. При этом для правильного исчисления процента выполнения норм выработки, а, следовательно, и размера прогрессивных доплат необходимо точно учитывать рабочее время.

При прогрессивной сдельной системе быстрее растет заработок рабочего, чем его выработка. Это обстоятельство исключало возможность ее массового и постоянного применения.

Наиболее широкое распространение в строительстве имеет сдельная форма оплаты труда. Сумма заработка находится в прямой зависимости от объема выполненных работ и расценки на эти работы. Эта форма способствует росту производительности труда и повышению квалификации работника.

Чем больше рабочий выполнит работ, тем больше у него будет заработок. Расценки на работы устанавливаются расчетным путем.

Расценка определяется путем умножения средней часовой тарифной ставки на норму времени на выполнение единицы работы.

При коллективно-сдельной системе оплаты труда заработок каждого работника поставлен в зависимость от конечных результатов работы всей бригады, участка.

Коллективная сдельная система позволяет производительно использовать рабочее время, широко внедрять совме-

щение профессий, улучшает использование оборудования, способствует развитию у работников чувства коллективизации, взаимопомощи, способствует укреплению трудовой дисциплины. Помимо этого, создается коллективная ответственность за улучшение качества продукции.

С переходом на эту систему оплаты труда практически исключается деление работ на «выгодные» и «невыгодные», так как каждый рабочий материально заинтересован в выполнении всей работы, порученной бригаде.

Оплата труда рабочих при коллективной сдельной системе может производиться либо с применением индивидуальных сдельных расценок, либо на основе расценок, установленных для бригады в целом, т. е. коллективных расценок. Если труд рабочих, выполняющих общее задание, строго разделен, то устанавливается индивидуальная сдельная расценка. В этом случае заработная плата каждого рабочего определяется исходя из расценки на выполняемую им работу и количества выпущенной с конвейера годной продукции.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.