**Тема 9. Оплата труда: формы и системы**

**Тема 9. Оплата труда: формы и системы**

**1 Оплата труда: сущность и содержание категории**

Спрос на рынке труда является производным от тех товаров и услуг, которые изготавливаются с помощью данного труда. Труд как ресурс удовлетворяет потребности покупателя не прямо, а косвенно, через производство товаров и услуг. В связи с этим спрос на труд определяется производительностью конкретного вида труда и уровнем цен на продукты, в производстве которых используется труд.

Существование различных рынков труда (в зависимости от вида специальности, уровня квалификации, а также места расположения рынка) определяет дифференциацию цены рабочей силы на разных рынках труда.

Реализуемая на рынке труда рабочая сила, имеет социальный характер. Носитель труда (работник) представляет собой уникальную человеческую личность, которая обладает на только определенной способностью к труду (ученый, инженер, врач и т.д.), но и целым рядом других качеств: мотивами трудового поведения, жизненным опытом, физическими, психофи­зиологическими особенностями и т.д. Это обстоятельство, с одной стороны, усложняет экономические процессы на рынке труда, с другой − работодатели подходят к найму рабочей силы не только с точки зрения формальных требований к профессии и квалификации индивида, но и оценивают его коммуникабельность, способность к переобучению, трудовую мобильность и т.п.

Существует определенная острота противоречий между продавцами и покупателями труда на рынке, т.е. между наемными работниками и предпринимателями. Рабочая сила, как правило, это единственный товар, которым продавцы рабочей силы располагают для продажи. Не сбыв свой товар (труд), работник оказывается безработным и не может купить жизненно необходимые ему потребительские товары и услуги. Поэтому проблемы рынка труда, которые проявляются в форме безработицы — это социальные проблемы, а значит — проблемы государства.

Складывается ряд последствий сделки о найме труда. При найме работника покупатель взамен на заработную плату не просто требует от продавца (работника) исполнения определенных обязанностей, но и становится его начальником на все время найма, чего не происходит при продаже любого другого товара, услуги. Отношения же власти порождают соответствующие противоречия. Вспомним, что цена рабочей силы на рынке труда выступает в виде заработной платы, конкуренция среди работников − в форме соперничества за рабочие места, а среди работодателей — за условия найма.

Спрос на рынке труда проявляется в форме потребности в рабочей силе в разрезе отраслей, районов, предприятий, а предложение − в форме численности и структуры трудовых ресурсов, предъявленных на рынке труда. Спрос на рабочую силу зависит от уровня развития и структуры экономики, масштабов производства, техники и технологии производства, организации производства и труда, величины спроса на товары и услуги производственного и личного потребления, фазы экономического цикла. В свою очередь, предложение труда зависит от численности населения и темпов его прироста, доли трудоспособных в общем количестве населения, продолжительности рабочего дня, условий труда, интенсивности и производительности труда, квалификации работников, их миграционной подвижности и уровня жизни.

Оптимальное функционирование рынка труда предполагает поддержание равновесия между спросом и предложением рабочей силы. При их совпадении конъюнктура будет равновесной, при превышении спроса над предложением − трудодефицитной, при превышении предложения над спросом − трудоизбыточной, порождающей безработицу. Решая проблему безработицы, нужно удержать соответствующие структуры от бесперспективного пути регулирования безработицы на основе организации низкой заработной платы путем распределения достойной заработной платы одного работника и/или между двумя-тремя работниками. Такой путь не способствует развитию экономики, порождает низкий уровень производительности труда и дисциплины, не позволяет заработной плате выполнять стимулирующую функцию. Путь видится в переходе к инновационной экономике, способной не только обеспечить ее конкурентоспособность, рост производительности труда и заработной платы, но и решить проблему рабочих мест для высококвалифицированных работников.

В настоящее время рынок труда в Республике Беларусь не сформирован и пока не в состоянии быть основным регулятором заработной платы. Есть проблемы и в формировании инновационного пути развития экономики. Все это требует развития форм и методов регулирования заработной платы.

***Трудовой кодекс Республики Беларусь (ст. 57) заработную плату определяет как «вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время».***

Решение проблемы повышения производительности труда во многом зависит от материальной заинтересованности работников предприятия, которая сводится к увеличению их доходов. Особая, центральная роль в структуре доходов работника принадлежит заработной плате. Она и в настоящее время и в ближайшие годы остается для подавляющего большинства работников основным источником доходов, а значит, заработная плата и в перспективе будет наиболее мощным стимулом повышения результатов труда и производства в целом.

Заработная плата имеет правовой и экономический аспекты. Юридическое понятие заработной платы дано в статье 57 Трудового кодекса Республики Беларусь. В соответствии с данной статьей «заработная плата – вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время».

Как социально-экономическая категория заработная плата требует рассмотрения с точки зрения ее роли и значения как для работника, так и для работодателя. Для работника заработная плата – главная и основная статья его личного дохода, средство воспроизводства и повышения уровня благосостояния его самого и его семьи, а отсюда и стимулирующая роль заработной платы в результатах труда для увеличения размера получаемого вознаграждения. Для работодателя заработная плата работников – это расходуемые им средства на использование привлекаемой по найму рабочей силы, что составляет одну из основных статей расхода в себестоимости производственных товаров и услуг. При этом работодатель, естественно, заинтересован в возможном снижении удельных затрат рабочей силы на единицу продукции, хотя в то же время может оказаться целесообразным увеличить расходы на рабочую силу в целях повышения ее качественного уровня, если это позволит увеличить прибыль предприятия за счет стимулирования трудовой и творческой инициативы работников.

В условиях рыночной экономики заработная плата выполняет ***стимулирующую, воспроизводственную и регулирующую функции.***

*Стимулирующее* назначение заработной платы состоит в том, чтобы создать материальную заинтересованность в индивидуальных и коллективных результатах труда, повышении эффективности производства товаров и услуг, улучшении качественных показателей работы.

*Воспроизводственная* функция определяет абсолютный уровень оплаты труда, необходимый для обеспечения жизненных потребностей работника и его семьи.

*Регулирующее* назначение заработной платы заключается в ее воздействии на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование персонала, численности работников и уровень их занятости.

Поскольку заработная плата выплачивается в основном в денежной форме, изменение цен на товары широкого потребления и услуги, ставок налогов может изменить ее реальное содержание. В связи с этим различают *минимальную*, *номинальную*и*реальную* заработную плату

***Номинальная заработная плата − это сумма денежных средств, получаемых работником за результаты своего труда.***

Она характеризует уровень оплаты труда в принятых денежных единицах. Номинальная заработная плата не учитывает изменения потребительских цен.

***Реальная заработная плата представляет собой совокупность материальных благ и услуг, которые работники могут приобрести на получаемую ими сумму заработной платы при данном уровне цен на товары и услуги.***

Размер реальной заработной платы отражает ее фактическую покупательскую способность.

Можно выделить следующие функции заработной платы и принципы ее формирования (табл. 1).

По своей структуре заработная плата делится на две части: основную (постоянную, базовую) и дополнительную (переменную).

*Основная часть заработной платы* рассчитывается умножением тарифной ставки с указанными видами надбавок и премиями на проработанное время.

**Таблица 1. – Функции заработной платы, принципы формирования**

|  |  |
| --- | --- |
| **Функции заработной платы** | **Принципы формирования заработной платы** |
| Основной источник повышения благосостояния | Распределение по количеству и качеству труда |
| Главный стимул развития производства | Материальная заинтересованность в высоких конечных результатах труда |
| Общие (свойственные и другим видам личных доходов):* обеспечивают работникам и членам их семей необходимые жизненные блага для воспроизводства рабочей силы и всестороннего гармоничного развития личности;
* средство распределения жизненных благ;
* средство формирования платежеспособного спроса населения;
* средство поддержания материального благосостояния
 | Сочетание индивидуальных интересов с коллективами на основе развития коллективных форм организации труда |
| Специфическая:* материальное стимулирование
 | Постоянное повышение реальной заработной платы рабочих и служащих |
| Экономическая | Опережающие темпы роста производительности труда по сравнению с увеличением его оплаты |
| Социальная | Сочетание централизованного регулирования заработной платы с самостоятельностью предприятий; неограниченность заработной платы; усиление социальной защищенности работников |

*Дополнительная часть заработной платы* − денежные выплаты работникам, не связанные непосредственным образом с выполненной ими работой, но включаемые в фонд заработной платы (оплата отпусков, льготных часов, различные надбавки).

**2. Тарифная система: сущность, элементы, область применения**

***Тарифная система − совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется комплексная дифференциация и регулирование размеров заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от сложности труда и уровня квалификации, а также особенностей видов работ, производств и отраслей, в которых заняты работники.***

С помощью тарифной системы при различных экономических условиях возможно обеспечить:

* единство меры труда и его оплаты, равную оплату за равный труд;
* дифференциацию основной части заработной платы в зависимости от признаков, характеризующих качество их труда.

В тарифную систему входят и системы надбавок, доплат тарифного характера, устанавливаемые для стимулирования труда на отдельных видах работ, производств, за работу во вредных условиях и т.п.

***Основными элементами тарифной системы являются: тарифные сетки; тарифные ставки (должностные оклады); тарифно-квалификационные справочники.***

***Тарифные сетки*** представляют собой совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им коэффициентов, с помощью которых определяются размеры тарифных ставок и окладов, т.е. устанавливается зависимость оплаты труда от квалификации работников, сложности выполняемых ими работ.

При составлении тарифных сеток используются различные методы (системы) оценки работ и классификации профессий, разрабатываемые для данной отрасли. Среди важнейших методов оценки работ − метод рядов, классификационный метод, балльной оценки и метод пофакторного сравнения. Процедура оценки выполнения работ (или аттестации работника) сложная и требует больших затрат.

***Единые отраслевые тарифные сетки*** закрепляют в качестве обязательных минимальный уровень тарифных ставок и соотношений между ними и разрабатываются на основании Единой республиканской тарифной сетки. Такие сетки служат базой для разработки конкретных тарифных условий оплаты на предприятиях. На каждом из них в зависимости от финансовых возможностей, положения на рынке труда и других факторов устанавливаются конкретные размеры тарифных ставок (но не ниже установленных государством, общенациональными и отраслевыми коллективными договорами), а также диапазон ставок в пределах каждой квалификационной группы и разряда, надбавки за стаж и профессиональное мастерство и др.

Сейчас в Республике Беларусь действует 27-разрядная Единая тарифная сетка (табл. 2.).

**Таблица 2. – Единая тарифная сетка работников Республики Беларусь**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Разряды** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **11** | **12** |
| **Тарифный коэффициент** | 1,16 | 1,35 | 1,57 | 1,73 | 1,9 | 2,03 | 2,17 | 2,32 | 2,48 | 2,65 | 2,84 |
|  |  |
| **Разряды** | **13** | **14** | **15** | **16** | **17** | **18** | **19** | **20** | **21** | **22** | **23** |
| **Тарифный коэффициент** | 3,04 | 3,25 | 3,48 | 3,72 | 3,98 | 4,26 | 4,56 | 4,88 | 5,22 | 5,59 | 5,98 |
|  |  |
| **Разряды** | **24** | **25** | **26** | **27** |  |
| **Тарифный коэффициент** | 6,40 | 6,85 | 7,33 | 7,84 |  |

**Пример**

При действующей в организации тарифной ставке 1-го разряда 120 000 *Br*. слесарю по контрольно-измерительным приборам и автоматике 6-го разряда устанавливается месячная тарифная ставка (оклад) из расчета тарифного коэффициента 1,9. Определить величину его заработка.

Величина заработка составит 228 000 *Br*. (120 000 ∙ 1,9).

На основе Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь (тарифных коэффициентов сетки) и тарифной ставки 1-го разряда рассчитываются республиканские тарифы оплаты труда. Ими являются месячные тарифные ставки и должностные оклады, определяющие уровень оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников.

***Тарифные ставки и должностные оклады представляют собой выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий работников в единицу времени (час, день, месяц), поэтому различают часовые, дневные и месячные ставки.***

*Они определяются по каждому квалификационному разряду.*

Предприятия сферы материального производства размеры тарифных ставок и окладов работников устанавливают самостоятельно в зависимости от результатов финансово - хозяйственной деятельности и предусматривают в коллективных договорах и соглашениях между нанимателями и наемными работниками.

*Тарифная ставка 1-го разряда* является исходной нормативной величиной, устанавливающей уровень оплаты труда работников. Для определения месячной тарифной ставки работника необходимо тарифный коэффициент соответствующего разряда применяемой на предприятии сетки умножить на размер ставки 1-го разряда. Тарифная ставка (месячная) 1-го разряда определяется Постановлением Совета Министров одновременно с введением величины минимальной заработной платы. Указанная ставка применяется в первую очередь для организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями. Коммерческие организации, в том числе государственные, могут устанавливать ее на более высоком уровне.

Повышение тарифной ставки 1-го разряда в организациях производится в пределах имеющихся средств на оплату труда независимо от изменения тарифной ставки 1-го разряда, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями.

При этом организации, у которых уровень тарифной ставки 1-го разряда превышает уровень этой ставки, установленный для работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, *дальнейшее ее повышение осуществляют в прямой зависимости от роста объемов производства (работ, услуг) в сопоставимых ценах к соответствующему периоду предыдущего года.*

В организациях, где невозможно подсчитать рост объема производства в сопоставимых ценах или отсутствуют возможности дальнейшего увеличения объемов производства в силу максимального использования производственных мощностей или особенностей технологического процесса, по решению органа, уполномоченного управлять государственным имуществом, могут использоваться другие экономические показатели (производительность труда и другие, характеризующие эффективность работы организации).

Рост объемов производства (работ, услуг) в сопоставимых ценах и других показателей хозяйствования определяется нарастающим итогом с начала года. В случае создания организации в течение года показатели учитываются нарастающим итогом с начала деятельности.

**Пример**

Предприятие в декабре (по состоянию на 1 января) имело тарифную ставку 1-го разряда в размере 125 000 *Br.,* а рост объемов производства за январь − май текущего года к январю − маю предыдущего года составил 18,2%. Рассчитать величину тарифной ставки 1-го разряда, которую предприятие может установить с 1 июня текущего года.

Величина ставки 1-го разряда составит 147 750 *Br*. (125 000 ∙ 1,182).

***Часовые тарифные ставки соответствующего разряда устанавливаются на основании месячной тарифной ставки 1-го разряда, тарифного коэффициента и средней нормы продолжительности рабочего времени в месяц.***

Исходя из сложившейся практики тарификации рабочих по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий (ЕТКС) и необходимости приведения в соответствие разрядов работ и рабочих с их сложностью и квалификацией в различных производствах, тарификация труда рабочих производится по 8 разрядам. Тарифно-квалификационные характеристики 7-го и 8-го разрядов по вновь вводимым профессиям утверждаются Министерством труда Республики Беларусь по представлению отраслевых министерств или других республиканских органов управления.

В целях дифференциации оплаты труда рабочих по технологическим видам работ, производствам и отраслям экономики к тарифным ставкам, рассчитанным по тарифным коэффициентам соответствующих разрядов сетки, предусмотрены коэффициенты повышения. Рассчитанные с применением этих коэффициентов тарифные ставки образуют их новые размеры.

В соответствии с порядком применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь, утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты № 162 от 22 декабря 2006 г., предусматриваются коэффициенты повышения тарифных ставок рабочих, дифференцированные по технологическим видам работ, производствам, а также отраслям экономики от 1,1 до 1,9. Дифференциация работ на предприятиях и отдельных производствах по группам ставок (окладов) зависит от сложности выпускаемой продукции, квалификации выполняемых работ и услуг, общих условий труда и его напряженности.

1. Повышающий коэффициент 1,1 применяется для оплаты труда рабочих, занятых на станочных работах по обработке металла и обработке других материалов резанием на металлообрабатывающих станках; на работах по холодной штамповке металла и других материалов, а также на работах по изготовлению и ремонту инструмента и технологической оснастки; в цехах и подразделениях, непосредственно занятых ремонтом и наладкой основного технологического, электро- и энергетического, экспериментального и научного оборудования, машин, механизмов, судов, автомобилей и другого подвижного состава, электронно-вычислительной техники, контрольно-измерительных приборов и автоматики.

2. Повышающий коэффициент 1,2 используется для оплаты труда рабочих, занятых ремонтом, наладкой и обслуживанием электронного и оптического оборудования; в производстве полиэтилена, изделий из полиэтилена и пластмасс, товаров бытовой химии; а также для слесарей-инструментальщиков и станочников широкого профиля, занятых на универсальном оборудовании, для слесарей — ремонтников, электромонтеров и наладчиков, занятых ремонтом, наладкой и обслуживанием особо сложного оборудования.

3. Повышающий коэффициент 1,3 употребляется для оплаты труда рабочих буровых, вышкомонтажных бригад (включая трактористов); рабочих, непосредственно занятых ремонтом, обслуживанием машин, агрегатов и оборудования в основных цехах цементных заводов; рабочих химических производств, занятых техническим надзором и диагностикой с применением источников ионизирующего и рентгеновского излучения.

4. Повышающий коэффициент 1,4 применяется для рабочих основных цехов (электросталеплавильных, прокатных, по шлакопереработке); рабочих, занятых ремонтом и обслуживанием машин, агрегатов и другого основного технологического оборудования в основных цехах металлургического производства черной металлургии.

5. Повышающие коэффициенты 1,5—1,9 используются для отдельных рабочих, занятых в горнодобывающей промышленности, строительстве и в метрополитене.

Наниматели на основании коллективного договора в пределах средств на заработную плату имеют право увеличивать (уменьшать) до 7% должностные оклады руководителям и специалистам, высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым выполнением *особо важных и ответственных работ*, взамен тарифных ставок устанавливать месячные оклады исходя из тарифного коэффициента 2,48.

При определении ставок и окладов на предприятии учитывают, что ставки и оклады должны обеспечивать:

* обоснованные различия в заработной плате в зависимости от уровня квалификации работников, сложности и ответственности выполняемых ими работ;
* повышение материальной заинтересованности в результатах труда и максимально возможное воспроизводство рабочей силы;
* создание необходимых условий для применения прогрессивных форм оплаты труда и реализации принципа равной оплаты за равный труд;
* выделение по уровню оплаты работников, труд которых в наибольшей степени определяет конечные результаты деятельности предприятия.

***Тарифно-квалификационные справочники представляют собой систематизированные перечни работ и профессий рабочих, имеющихся на предприятиях.***

В соответствии со ст. 61 Трудового кодекса отнесение выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации осуществляется в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (КСД), иными квалификационными справочниками, утвержденными в установленном порядке.

Единый тарифно-квалификационный справочник содержит типовые перечни работ и профессий рабочих, сгруппированные в разделы по видам производств и работ. Разделы ЕТКС объединены в отраслевые выпуски справочника по признаку их отраслевой принадлежности. Единый тарифно-квалификационный справочник состоит из 72 выпусков.

Разработка, совершенствование и издание данных справочников осуществляется с учетом заявок от юридических и физических лиц Научно-исследовательским институтом труда Министерства труда и социальной защиты.

***Тарификация работ − определение разряда работ или его отнесение к той или иной группе оплаты в зависимости от сложности, характера и условий труда, особенностей данного производства и квалификации, требующейся от работника.***

***Тарификация рабочих − присвоение квалификационных разрядов рабочим. Проверку знаний и практических навыков рабочего на соответствие требованиям ЕКТС проводит специальная тарифно-квалификационная комиссия.***

Но присвоение или повышение разряда производится при условии потребности производства в специалистах данного разряда.

Квалификация отдельных групп рабочих (например, водителей автотранспорта) устанавливается не с помощью тарифных разрядов, предусмотренных тарифной сеткой, а путем присвоения работнику определенного класса или категории.

По каждому тарифному разряду (выполняемой работе) и применяемыми на предприятии сетками устанавливаются тарифные коэффициенты. Тарифный коэффициент 1-го разряда равен 1. Величина тарифных коэффициентов последующих разрядов зависит от установленных размеров межразрядных соотношений этих коэффициентов. На основе тарифных коэффициентов и тарифной ставки 1-го разряда рассчитываются ставки (сдельные расценки) и оклады по разрядам работ и профессиям.

При достаточной разработанности тарифной системы она все-таки не совершенна и имеет определенные недостатки. К их числу можно отнести то, что величина тарифной ставки (должностного оклада) учитывает только постоянные факторы, т.е. оплату затрат труда в пределах норм и заданий, но не учитывает степень интенсивности труда, не обеспечивает возмещение дополнительных затрат труда, не стимулирует проявление инициативы в выполнении заданий и т.д. Этот недостаток устраняется с помощью практики установления систем надбавок и доплат, а также премий.

***Основные виды дополнительной оплаты труда***

Работники предприятия, как правило, ежедневно трудятся в течение одинакового времени, но получают разное вознаграждение за труд. Это объясняется тем, что у людей разные физические и интеллектуальные способности. Труд бывает простой и сложный, более интенсивный и менее. Условия труда также бывают комфортными и неблагоприятными и т.д. Все это вызывает необходимость дифференциации труда и его индивидуализации, равно как и его оплаты, и достигается с помощью тех или иных комплексных систем, позволяющих дифференцировать оплату труда.

Такие системы представлены совокупностью нормативов, критериев и условий, позволяющих дифференцировать оплату труда в зависимости от квалификации работников, характера и условий труда, значимости труда для предприятия, видов производств и т.д.

*Наиболее распространены в практике хозяйствования следующие системы:*

* надбавок и доплат;
* премиальная.

*Основное назначение* ***системы надбавок и доплат*** *состоит в стимулировании:*

* повышения работником квалификации и уровня мастерства;
* длительного выполнения трудовых обязанностей в определенной местности или сфере производственной деятельности.

Выплата таких надбавок не связана с возложением на работников новых функций сверх тех, которые определены при заключении трудового договора. Особое значение имеют *надбавки за высокое профессиональное мастерство.* Этот вид надбавок устанавливается исходя из роли каждого работника в процессе производства и степени влияния его труда на конечные результаты деятельности всего предприятия.

*Критериями профессионального мастерства* работника чаще всего выступают:

* обеспечение высокого качества выпускаемой продукции;
* строгое соблюдение технологической дисциплины;
* обслуживание важнейших участков и выполнение работы повышенной сложности;
* выполнение работ по смежным профессиям и функциям и др.

Основные виды дополнительных выплат представлены в табл. 9.3.

**Таблица 3. – Основные виды дополнительной оплаты**

|  |  |
| --- | --- |
| **Выплаты стимулирующего характера** | **Выплаты компенсирующего характера, связанные с условиями труда и режимом работы** |
| Надбавки к тарифным ставкам и окладам (за профессиональное мас­терство, высокие квалификацион­ные классы, высокие достижения в труде и т.д.) | Доплаты за условия труда (работа в тяжелых и вредных, а также в особо тяжелых и вредных условиях) |
| Надбавки к заработной плате за продолжительность непрерывной работы (вознаграждения за выслугу лет, стаж работы) | Доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) за работу в зонах радиоактивного загрязнения |
| Премии за производственные ре­зультаты, включая премии за эконо­мию конкретных видов материаль­ных ресурсов и др. | Выплаты надбавок за работу в местностях с тяжелыми климатическими условиями |
| Премии, выплачиваемые за счет средств специального назначения и целевых поступлений, единовре­менные поощрения | Доплаты за работу в ночное время, за работу в многосменном режиме |
| Вознаграждения по итогам годовой работы | Доплаты работникам, постоянно занятым на подземных работах, за нормативное время их передвижения в шахте от ствола к месту работы и обратно |
| Ежегодные доплаты к отпуску (ма­териальная помощь к отпуску) | Надбавки к заработной плате работникам, выехавшим с предприятия, за каждые сутки, выплачиваемые с момента выезда до возвращения к месту нахождения предприятия, в котором работник работает (работники связи, железнодорожного, автомобильного транспорта и др.), и другим работникам, постоянная работа которых в пути или имеет разъездной характер |
| Суммы чистой прибыли, выплачен­ные членам трудового коллектива в денежной форме | Надбавки за подвижный и разъездной характер работ для работников, непосредственно занятых в строительстве, реконструкции и капитальном ремонте, а также при выполнении работ вахтовым методом в случаях, предусмотренных законода­тельствомОплата за работу в выходные и праздничные (нерабочие) дни, в сверхурочное времяОплата работникам за дни отдыха(отгулы) |

*На предприятиях, применяются следующие основные виды надбавок:*

* за высокие квалификационные классы, как при повременной, так и при сдельной оплате труда (следует начислять исходя из тарифных ставок (окладов) за фактически отработанное в качестве водителя время. Надбавка не начисляется в случаях, когда за работником сохраняется средний заработок (оплата за дни отпуска, за дни временной нетрудоспособности и в других случаях, предусмотренных законодательством), поскольку размер надбавки включается в средний заработок, а также, если оплата производится по тарифным ставкам ремонтных рабочих). Устанавливаются нанимателем и предусматриваются в коллективном договоре, соглашении;
* за профессиональное мастерство. Устанавливаются исходя из уровня организации труда на каждом рабочем месте, роли каждого рабочего в процессе производства и степени его влияния на конечные результаты работы и др.
* Основными видами доплат на предприятии являются доплаты:
* за ненормированный рабочий день;
* руководство бригадой и др.

Тарифная система надбавок и доплат может дополняться ***премиальной системой.***

***Под премированием понимается выплата работникам вознаграждения сверх основного заработка в целях поощрения их за достигнутые результаты.***

Премирование осуществляется, с одной стороны, в соответствии с принятыми на предприятии системами оплаты труда, с другой − для поощрения (награждения) отличившихся работников вне принятых систем оплаты труда.

Премиальная система предполагает выплату премий заранее предусмотренному кругу лиц на основании установленных конкретных показателей и условий. Круг лиц, подлежащих поощрению, показатели и условия премирования, а также размеры премий, конкретизированные по каждой профессии, должности определяются разрабатываемым на предприятии Положением о премировании.

По своему целевому назначению премии, предусмотренные премиальной системой, делятся на две группы:

* премии за основные результаты хозяйственной деятельности;
* премии за улучшение отдельных сторон производственной деятельности предприятия.

Основными задачами системы премирования являются: стимулирование выполнения планов производства и договорных обязательств по поставкам продукции;

* повышение заинтересованности в улучшении качества и повышении конкурентоспособности продукции;
* стимулирование повышения производительности труда;
* повышение заинтересованности в снижении себестоимости производства продукции и экономии всех видов материальных ресурсов;
* стимулирование инновационной деятельности по созданию новой продукции и освоению новой технологии и техники и др.

***Премирование за основные результаты хозяйственной деятельности может быть индивидуальным или коллективным***.

*Индивидуальное премирование* целесообразно применять там, где стимулируется умение работать на специальном оборудовании, требующем особых навыков, или в таких условиях организации производства, когда каждый рабочий трудится независимо от других.

*Коллективное премирование* имеет целью создать заинтересованность членов трудового коллектива в общих результатах работы бригады, участка, цеха, предприятия.

*Показатели премирования* должны соответствовать целям и видам производства, отражать связь с трудовым вкладом каждого работника и коллектива в целом. Это, как правило, производственные показатели, поддающиеся учету, которые непосредственно зависят от усилий данного работника или группы работников. Число показателей и условий премирования должно быть не более 3-4, иначе может быть утеряна связь между системой премирования и основными целями производства. Показатели не должны противоречить друг другу − улучшение одних не должно способствовать ухудшению других. Уровень достижения показателя премирования может быть установлен исходя из нормативного (планового) или достигнутого в базовом периоде уровня. При достижении предельного значения показателя размер премии целесообразно устанавливать за поддержание этого высокого уровня (например, 100%-ное выполнение плана-задания, выпуск изделий в заданном ассортименте, отсутствие брака и рекламаций и др.).

*Размер премии* должен быть таким, чтобы создать заинтересованность в улучшении показателей трудовой деятельности. Минимальный размер премии определяется психологическим порогом ощутимости премии и измеряется величиной, равной не менее 8-10% тарифа (оклада). Максимальный размер определяется экономической целесообразностью системы и оптимальным уровнем надтарифной части заработной платы — 35 — 40% тарифа (оклада). Размеры премий необходимо дифференцировать с учетом напряженности установленных показателей премирования посредством введения различных шкал с пропорциональным или прогрессивным нарастанием размеров премий в зависимости от степени улучшения показателей по сравнению с базовым уровнем. Современные системы премирования делают акцент на стимулировании высоких коллективных показателей работы. При этом размеры премий устанавли­ваются за каждый процент (пункт) улучшения показателя по сравнению с нормативным (плановым) уровнем или уровнем, достигнутым в предыдущем периоде.

В соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27 апреля 2006 г. № 555 «О некоторых мерах по совершенствования государственного регулирования оплаты труда» установлен порядок премирования руководителей (их заместителей) и главных специалистов коммерческих организаций по итогам работы за квартал, которым предусматривается, что 30% начисленной премии резервируется и выплачивается при отсутствии убытка от реализации продукции (работ, услуг).

*При выполнении показателей, условий и размеров премирования должна быть обеспечена гарантированность источника выплаты премий.* При премировании рабочих основным источником выступает *фонд заработной платы,* а при премирования служащих (руководителей и специалистов) — прежде всего *чистая прибыль*. Такая дифференциация источников премирования способствует повышению объемов производства и чистой прибыли. При организации участия в прибылях рабочих они могут премироваться и за счет чистой прибыли.

*Периодичность премирования* (за месяц, квартал, год) должна учитывать особенности организации производства, характер продукции, длительность производственного цикла.

В момент разработки и введения системы премирования необходимо оценить потенциальную эффективность этой системы, для чего нужно сравнить проектируемый уровень показателя премирования с уровнем базового периода, рассчитать в денежном выражении эффект, получаемый от его изменения.

Показатели, условия и исходные уровни премирования рабочих определяются в соответствии с плановыми показателями работы участка, цеха, с учетом степени влияния труда рабочих на изменение этих показателей. Показателями премирования рабочих, занятых в основном производстве, могут быть:

* выполнение и перевыполнение производственных заданий, технически обоснованных норм, нормированных заданий;
* рост производительности труда, снижение трудоемкости изделий;
* экономия сырья, материалов, инструментов и других материальных ценностей, использование которых сравнивается с нормами или планом;
* повышение качества продукции и выполняемых работ по сравнению с нормативными и плановыми заданиями;
* соблюдение технологического режима, графиков работы, обеспечение ритмичности производства.

При организации премирования рабочих, занятых обслуживанием основного производства, в качестве показателей премирования могут быть:

* обеспечение бесперебойной и ритмичной работы оборудования по выпуску продукции;
* улучшение коэффициента использования оборудования;
* увеличение межремонтного периода эксплуатации и сокращение затрат на обслуживание и ремонт оборудования при соблюдении требований к качеству технического его обслуживания;
* бесперебойное обеспечение рабочих мест инструментом и оснасткой и др.

В условиях рыночной экономики существенно меняются подходы к стимулированию руководителей и специалистов.

***Главным направлением в стимулировании работающих функциональных подразделений является премирование за улучшение конечных результатов работы подразделений или предприятия.***

Например, для служб главного конструктора, главного технолога в качестве показателей премирования могут быть приняты: выполнение плана по ускорению научно-технического прогресса; разработка и внедрение новой техники и прогрессивных высокоэффективных изделий, конструкций и технологий новых товаров улучшенного качества; разработка изделий, предназначенных для экспорта; повышение технологичности продукции.

В практике работы предприятий используются варианты организации премирования специалистов функциональных подразделений:

* по показателям, отражающим результаты работы данного подразделения с использованием в качестве дополнительных показателей (или условий) премирования основных результатов деятельности по предприятию в целом;
* по показателям, отражающим основные результаты деятельности предприятия с использованием в качестве дополнительных показателей (или условий) премирования результаты работы данного подразделения.

Премирование руководителей предприятия по результатам финансово-хозяйственной деятельности производится за рост объема реализованной продукции, выполнение плана по прибыли, снижение себестоимости.

Особое место в системе премирования занимает вознаграждение по итогам работы за год, которое относится к особому виду материального поощрения, поскольку выплачивается работнику сверх основной и дополнительной заработной платы. Источником его выплаты является чистая прибыль предприятия. Размер этой премии зависит от коллективных годовых результатов труда и производственного стажа работников на предприятии.

Вновь назначенным руководителям убыточных предприятий премия выплачивается при условии снижения убытков по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года, а ее сумма не должна превышать 4,8 оклада в год. Учреждения, финансируемые из бюджета, имеют право премировать и оказывать материальную помощь работникам в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

**3. Формы и системы заработной платы**

***Формы оплаты труда определяются как способы, точнее, принципы установления зависимости величины заработной платы работника от полученных результатов его труда в течение некоторого времени.***

***Под системой оплаты труда понимается способ исчисления размеров заработной платы, которая выплачивается работнику за результаты его общественно необходимого труда.***

Формы и системы оплаты труда работников, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора.

***Дифференциация размера оплаты труда осуществляется в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников.***

*Заработная плата работников максимальными размерами не ограничивается.*

Различают формы и системы оплаты труда, представленные в табл. 9.4.

Использование той или иной формы зависит от конкретных условий производства. В каждом конкретном случае должна применяться та из форм, которая в наибольшей степени соответствует организационно-техническим условиям производства и тем самым способствует улучшению результатов трудовой деятельности.

Важным моментом в выборе форм и систем заработной платы является выявление способа оценки меры труда для его оплаты, т.е. способа учета количества труда.

Количество труда можно определить:

* через рабочее время (повременная форма заработной платы);
* через продукт труда, его реализацию (сдельная форма заработной платы) на основе индивидуальных или коллективных результатов.

**Таблица 4. – Формы и системы оплаты труда**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы** | **Системы** |
| Повременная | Простая повременная (почасовая, поденная, понедельная, помесячная)Повременно-премиальнаяИзмерения дневной выработкиДвух или нескольких ставок заработной платыШтатно-окладная |
| Сдельная | Прямая сдельнаяКосвенно-сдельнаяСдельно-премиальнаяСдельно-прогрессивнаяАккордно-сдельнаяКоллективная (бригадная) сдельная |
| Бестарифная | Коэффициент трудового участияКонтракт |

*Выбор форм и методов расчета заработной платы зависит от многих факторов, например таких, как:*

* характер трудовых функций и содержания труда;
* характер выпускаемой продукции;
* темпы и уровень развития производства;
* емкость рынка сбыта;
* профессиональная половозрастная структура рабочей силы;
* уровень безработицы и др.

***Повременная заработная плата устанавливает размер вознаграждения по установленной тарифной ставке или окладу в зависимости от величины отработанного времени.***

В этом случае применяется тарифная ставка (часовая, дневная, месячная). Под рабочим временем понимают время, в течение которого работник предоставляет в соответствии с контрактом или договором найма свою рабочую силу в распоряжение работодателя.

Повременная заработная плата применяется на предприятиях, где преобладает строго регламентированный технологический режим и высокая доля машинного времени, например в сборочных производствах, где темп труда задается движением конвейера, или в аппаратных производствах (на предприятиях химической промышленности, в гальванопроизводствах и т.п.). Если говорить обобщенно, то повременная форма труда преимущественно используется на предприятиях с высоким уровнем механизации и автоматизации производства.

*Повременная форма оплаты труда подразделяется на следующие системы:*

* простая повременная;
* повременно-премиальная;
* измерения дневной выработки;
* двух или нескольких ставок заработной платы.

При *простой повременной системе* заработок работнику определяется в соответствии с присвоенным ему разрядом за фактически отработанное время.

При *почасовой оплате заработная плата работника* ***(ЗПч)*** определяется по формуле

*ЗПч = ТС1 × Т × Кт ,*

где *ТС1*, − тарифная ставка 1-го разряда, *Br*.;

*Т* − количество отработанных часов за месяц, ч;

*Кт* − тарифный коэффициент соответствующего разряда.

При *поденной (посменной) оплате заработная плата работника* ***(ЗПдн)*** определяется по формуле

*ЗПдн = ТСд × n ,*

где ТСд − дневная (сменная) тарифная ставка, *Br*.;

*n* − количество отработанных дней (смен) за месяц, дн. (см.).

При *повременно-премиальной оплате* работнику дополнительно выплачивается премия и заработная плата ***(ЗПпп),*** определяемые по формуле

*ЗПпп = ЗПч(дн) × (1 + П / 100),*

где *П* − процент премии, %.

Для руководителей, специалистов и служащих используется *штатно-окладная система.*

***Должностной оклад − абсолютный размер заработной платы, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью. В современных условиях возрастает значение аналитических расчетов при определении размеров должностных окладов.***

***Сдельная форма заработной платы устанавливает зависимость размера заработной платы от объема выпуска продукции или выполнения работ.***

При этом оплата труда возрастает прямо пропорционально количеству изготовленных изделий или выполнения работ. Зависимость между объемом выпуска и оплатой труда устанавливается с помощью поштучной расценки.

Исходными данными для расчета расценки служат тарифная ставка (часовая или дневная) и нормируемое количество продукции или работ, которое человек, работающий со средней интенсивностью, изготавливает за час или за день. Расценка определяется исходя из нормы времени на выполнение соответствующей операции или работы.

***Норма времени − это время, записанное в технологическом процессе (утверждаемое и изменяемое по определенному регламенту), необходимое для изготовления единицы продукции.***

Сдельная заработная плата преобладает на предприятиях с высокой долей ручного труда и где необходимо особо поощрять труд. Но для того чтобы на предприятии сдельная форма оплаты труда была применима, необходим высокий уровень нормирования, а также наличие разработанных технически обоснованных норм (расценок).

*Применение сдельной оплаты возможно при соблюдении следующих условий:*

* наличие количественных показателей выработки, правильно отражающих затраты труда и возможности применить их с достаточной точностью;
* предоставление рабочим реальных возможностей увеличить выпуск продукции (объем выполненных работ) по сравнению с установленными нормами;
* наличие необходимости увеличения объема производства или выполняемых работ на данном рабочем месте;
* уяснение эффективности затрат на организацию нормирования труда, наличие точного учета изготовленной продукции или выполненного объема работ;
* обеспечение роста выработки вследствие сдельной оплаты труда, исключающего ухудшение качества продукции, нарушение технологии производства и правил техники безопасности.

Сдельная форма оплаты труда в зависимости *от способа учета выработки и применяемых видов дополнительного поощрения* (премии, повышенные расценки) подразделяется на следующие системы:

* прямую сдельную;
* косвенно сдельную;
* сдельно-премиальную;
* сдельно-прогрессивную;
* аккордно-сдельную.

В зависимости *от способа определения заработка рабочего* (по индивидуальным или групповым показателям работы) каждая из этих систем может быть индивидуальной или коллективной.

При *прямой сдельной* системе используются расценки за единицу произведенной продукции, которые определяются делением тарифной ставки разряда на соответствующую норму выработки или умножением тарифной ставки разряда работы на соответствующую норму времени. Общий заработок рассчитывается путем умножения сдельной расценки на количество произведенной продукции за расчетный период. Создавая значительную личную материальную заинтересованность рабочего в повышении индивидуальной выработки, эта система оплаты труда в то же время слабо материально заинтересовывает его в достижении высоких общих показателей работы участка (цеха и пр.), а также в повышении качественных показателей работы, экономном расходовании материальных ценностей. Поэтому она чаще применяется в сочетании с премированием рабочих за выполнение и перевыполнение как общих, так и конкретных количественных и качественных показателей. Заработная плата по данной системе ***(ЗПпр-сд)*** рассчитывается по следующей формуле:

*ЗПпр-сд*= 

где *Pi* − расценка единицы данного вида продукции, *Br*;

*Bi* − фактическая выработка продукции (работ, услуг);

*i–* количество работы *i-*го вида выполненного рабочим за месяц;

*m* − количество видов работ, выполненных рабочим за месяц.

При *косвенно-сдельной системе* размер заработка рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих сдельщиков. Как правило, эта система применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием основных технологических процессов (наладчиков и настройщиков в машиностроении, помощников мастеров в текстильной промышленности и др.). Общий заработок ***(ЗПк-сд)*** рассчитывается либо путем умножения ставки вспомогательного рабочего на средний процент выполнения норм обслуживаемых рабочих-сдельщиков, либо умножением косвенно-сдельной расценки на фактический выпуск продукции обслуживаемых рабочих. Расценка ***(Рк)*** определяется как частное от деления тарифной ставки рабочего, оплачиваемого по данной системе, на суммарную норму выработки обслуживаемых им производственных рабочих. Расчеты осуществляются по следующим формулам:

*ЗПк-сд = Рк × Вф; Рк = ТСк-сд × (Нр · К),*

где *Рк* − косвенная расценка на единицу продукции, изготовленной основными рабочими, *Br.;*

*Вф* − фактическое количество продукции, выпущенное основными рабочими;

*ТСк-сд* − тарифная часовая ставка обслуживающего рабочего, оплачиваемого по косвенно-сдельной системе, *Br.*;

*Нр* − часовая норма выработки (производительности) основного рабочего (объекта, агрегата) в единицах продукции;

*К* − количество обслуживаемых рабочим объектов, агрегатов, норма обслуживания, шт.

При *сдельно-премиальной системе* ***(ЗПсд-пр)*** рабочий сверх заработка по прямым сдельным расценкам дополнительно получает премию за определенные количественные и качественные показатели, предусмотренные действующими на предприятии условиями премирования. Премирование может осуществляться на основе следующих показателей:

* повышение производительности труда и увеличение объема производства, в частности выполнение и перевыполнение производственных заданий и личных планов, технически обоснованных норм выработки, снижение нормируемой трудоемкости;
* повышение качества продукции (например, повышение сортности продукции, бездефектное изготовление и сдача ее с первого предъявления, недопущение брака, соблюдение стандартов и технических условий и т.д.);
* экономия сырья, материалов, инструмента и других материальных ценностей.

Заработная плата по данной системе рассчитывается по формуле

*ЗПсд-пр = ЗПсд* + 

где *ЗПсд* – заработная плата по сдельным расценкам, *Br.;*

*П1* − процент премии за выполнение плана, %;

*П2* - процент премии за каждый процент перевыполнения плана, %;

*Ппл* − количество процентов перевыполнения плана, %.

При *сдельно-прогрессивной системе* ***(ЗПсд-прог****)* труд рабочего в пределах выполнения норм оплачивается по прямым сдельным расценкам, а при выработке сверх этих исходных норм − по повышенным. Предел выполнения норм выработки, сверх которого работа оплачивается по повышенным расценкам, устанавливается, как правило, на уровне фактического выполнения норм за последние месяцы, но не ниже действующих норм. Размер увеличения сдельных расценок в зависимости от степени перевыполнения исходных норм определяется в каждом конкретном случае специальной шкалой. Заработная плата рассчитывается по формуле

*ЗПсд-прог = ЗПсд* + 

где *ЗП* − заработная плата за исходную величину продукции по обычным расценкам, *Br.;*

*НВф, НВисх* − соответственно величина нормы выработки продукции фактической и исходной;

*Р* − обычные расценки на изготовление продукции (работ, услуг), *Br*.;

*Псд* − увеличение сдельной расценки, %.

При использовании сдельно-прогрессивной системы оплаты следует особое внимание уделить определению нормативной исходной базы, разработке эффективных шкал повышения расценок, учету выработки продукции и фактически отработанного времени. Важно также иметь в виду, что данная система заработной платы не слишком стимулирует рост качества продукции, может вызвать более быстрый рост зарплаты по сравнению с ростом производительности труда.

*При аккордно-сдельной системе* расценка устанавливается на весь объем работы, а не на отдельную операцию. Размер аккордной платы определяется на основе действующих норм времени (выработки) и расценок, а при их отсутствии − на основе норм и расценок на аналогичные работы. Обычно при данной системе оплаты рабочие премируются за сокращение сроков выполнения заданий, что усиливает стимулирующую роль этой системы в росте производительности труда.

К основным условиям ее эффективного применения следует отнести установление обоснованных норм выработки (времени) и расценок на заданный объем работы, введение эффективной системы премирования и контроль качества выполнения работ (чтобы сокращение сроков выполнения аккордного задания не сказывалось отрицательно на качестве его выполнения).

*При коллективной (бригадной) сдельной системе* применяют либо индивидуальные расценки по конечным результатам работы, либо коллективные сдельные расценки. Эффективность коллективной сдельной зарплаты зависит от умелого сочетания материального стимулирования результатов коллективного труда с учетом индивидуальных показателей работы каждого рабочего на основе правильного выбора показателей оплаты труда, порядка начисления коллективного сдельного заработка и его распределения между членами трудового коллектива и от точного определения его количественного профессионального состава.

Наиболее распространена сдельная форма заработной платы в строительстве, швейной промышленности, металлургии, судостроении и др.

Для дифференциации оплаты труда работников предприятия может также применяться *бестарифная форма оплаты труда*.

***Бестарифная система организации заработной платы***

Бестарифная система организации заработной платы основана на учете коэффициента трудового участия (КТУ) работника, его квалификационного уровня и фактически отработанного времени. В основу бестарифной организации заработной платы положена полная зависимость заработка работника от конечных результатов работы трудового коллектива. Именно в этом проявляются преимущества бестарифной системы организации заработной платы по сравнению с тарифной системой оплаты труда. При использовании бестарифной системы организации заработной платы присвоение работнику определенного квалификационного уровня не сопровождается параллельным установлением ему соответствующей тарифной ставки или оклада. Индивидуальный заработок каждого работника − это его доля в коллективном фонде заработной платы. Уровень заработной платы работника зависит также от устанавливаемого ему нанимателем (или советом трудового коллектива) коэффициента трудового участия. В итоге заработная плата привязывается не к нормам, тарифам и окладам, а к полученным результатам.

Квалификационный уровень для конкретного работника определяется отношением его заработной платы к заработной плате низкооплачиваемого работника, сложившейся за предыдущий год работы. Основной показатель, формирующий КТУ,— выполнение нормированных заданий.

*Расчет заработной платы работников при бестарифной системе предполагает нахождение следующих показателей:*

* количество баллов, заработанных каждым работником с учетом его квалификационного уровня и количества отработанных им человеко-часов;
* общая сумма баллов, заработанная всеми работниками подразделения;
* доля в фонде зарплаты одного балла.

Заработная плата отдельного работника определяется долей, заработанных им баллов в общей сумме баллов. При этом заработная плата может корректироваться в зависимости от выполнения норм времени и объема реализации продукции и услуг.

Разновидностью бестарифной системы оплаты труда является ***контрактная система***, которая в основном применяется при организации заработной платы служащих. Эта система базируется на заключаемых контрактах между работодателем и исполнителем на определенный срок с целью стимулирования роста объемов производства и реализации продукции, прибыли, рентабельности продукции, рентабельности капитала, увеличения доли экспорта. В контракте определяются условия труда, права и обязанности сторон, режим работы и уровень оплаты труда, условия премирования, а также срок действия контракта. Основное преимущество контрактной системы нацеленность ее на конечные результаты деятельности предприятия, четкое распределение прав и обязанностей как работника, так и администрации предприятия.

В контракте могут быть предусмотрены различные доплаты и надбавки стимулирующего и компенсационного характера (за профессиональное мастерство и высокую квалификацию, за классность, за отклонения от нормальных условий труда), отражены вопросы предоставления служебного транспорта и др.

***Для руководителей и специалистов используется штатно-окладная система оплаты труда, в соответствии с которой работнику устанавливается должностной оклад − абсолютный размер заработной платы, устанавливаемой в соответствии с занимаемой должностью.***

*Основными элементами организации заработной платы руководителей и специалистов являются:*

* система должностных окладов (должностные ставки оплаты труда работников), которая позволяет устанавливать абсолютный размер месячной заработной платы определенному лицу в определенном диапазоне соответственно занимаемой должности;
* схемы должностных окладов, построенные с учетом сложности выполняемых должностных обязанностей и межотраслевого (внутриотраслевого) регулирования заработной платы;
* квалификационный справочник должностей руководителей и специалистов как инструмент их тарификации.

Для более полного учета в должностных окладах различий в квалификации, сложности и ответственности выполняемых работ, усилении заинтересованности специалистов в росте профессионального мастерства, повышении качества труда и активизации инновационно-инвестиционной деятельности применяется категорирование специалистов по квалификационным категориям. Квалификационная категория отражает степень фактической квалификации специалиста, уровень его деловых качеств, умения самостоятельно и творчески выполнять порученную работу. Квалификационная категория и оклад специалистов устанавливается руководителем предприятия на основе рекомендаций аттестационных комиссий. Присвоение специалисту следующей квалификационной категории производится при условии его профессионального роста и выполнения им работ более высокой степени сложности.

*При разработке и совершенствовании схем должностных окладов для работников предприятий необходимо учитывать следующие требования:*

* дифференцированное квалификационное категорирование (например, для техников всех специальностей устанавливаются три квалификационные группы: техник без категории, техник 2-й категории, техник 1-й категории;
* для специалистов, кроме конструкторов и технологов, − четыре квалификационные группы: специалист без категории, специалист 2-й категории, специалист 1-й категории, ведущий специалист; для конструкторов и технологов − пять квалификационных групп);
* должностные оклады специалистов должны учитывать значимость отдельных видов производств (сложность производимой продукции);
* средний оклад по «вилке» нижестоящей группы должен быть равным минимальному окладу вышестоящей группы, а максимальный оклад − среднему окладу по «вилке» вышестоящей квалификационной группы.

Должностные оклады руководителей предприятий, их заместителей, линейных руководителей, а также руководителей структурных подразделений устанавливаются в зависимости от отнесения предприятий к группам по оплате труда, учитывающим масштабы предприятия и уровень управления.

Ориентиром установления должностного оклада руководителю может приниматься диапазон оплаты в пределах того или иного должностного наименования руководителя подразделения.

Особый порядок оплаты труда определен для руководителей государственных предприятий. Их оплата состоит из должностного оклада и вознаграждения за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Размер тарифной части оплаты труда руководителя устанавливается органом исполнительной власти, на которую возложены координация и регулирование деятельности предприятия с учетом сложности управления, объемов производства и его технической оснащенности. Усилить заинтересованность специалистов в выполнении сложной и ответственной работы могут надбавки, которые дифференцируются по категориям и конкретным работникам. Допускается устанавливать и выплачивать одному и тому же работнику одновременно надбавку за высокие достижения в труде и за выполнение особо важных работ.

Размер премирования по результатам работы предприятия определяется по нормативам от суммы, полученной предприятием прибыли.

Должностные оклады руководителей и ведущих специалистов предприятий могут оговариваться ***контрактами***. Оплата по контракту устанавливается с учетом сложности и ответственности труда, квалификационного уровня и деловых качеств работника.

**4. Принципы организации оплаты труда в организации**

Очевидно, что в условиях рыночных отношений изменяются подходы к организации оплаты труда. При этом ***оплачиваются не затраты, а результаты труда — признание продукта труда в качестве товара рынком.*** ***Средства от реализации товаров становятся основным источником личных доходов работников и высшим критерием для оценки количества и качества труда.***

Из всего разнообразия существующих форм оплаты труда (тарифная, бестарифная и контрактная системы) каждый предприниматель в рыночных условиях может выбрать тот вариант, который в наибольшей степени соответствует конкретным условиям производства (характеру выпускаемой продукции, конкретному технологическому процессу, уровню управления, объему спроса и т.д.).

Для обеспечения выплат причитающейся работникам заработной платы, а также предусмотренных законодательством, коллективными и трудовыми договорами гарантийных и компенсационных выплат в случае банкротства или неплатежеспособности, ликвидации предприятия, учреждения, организации, прекращения деятельности предпринимателя, работодатели обязаны создавать *резервный фонд заработной платы*. Его размеры и порядок использования находят отражение в коллективных договорах (соглашениях). Средства на оплату труда наемных работников гарантируются доходом и имуществом работодателя независимо от форм собственности. Если работодатель не имеет возможности проводить оплату труда на уровне государственных гарантий, то он может быть объявлен в установленном порядке банкротом. В данном случае выплаты заработной платы работникам производятся за счет средств от продажи имущества предприятия.

Возрастающие расходы на оплату труда должны покрываться за счет повышения производительности труда, улучшения качества продукции, активизации инновационно-инвестиционной деятельности, адаптации предприятия, обновления ассортимента продукции с учетом требований рынка.

## Зарубежный опыт организации оплаты труда

В современный период выделяют 3 основных типа организации заработной платы***: американский, японский и западноевропейский***.

Развитие новых форм организации и мотивации труда в американской промышленности сопровождается совершенствованием методов материального стимулирования. Каждая компания, исходя из своих специфических условий функционирования и потребностей, для повышения эффективности производства внедряет разные системы и формы оплаты труда. Однако общим для всех является широкое использование повременной оплаты, усиление стимулирующей роли тарифной заработной платы, которая наряду со своей основной задачей – повышение квалификации работников должна стимулировать рост производительности труда и качества продукции.

***В американском типе организации заработной платы, прежде всего, опираются на оценку самих работ, а также некоторые требования к исполнителю для их выполнения.***

В процессе поиска путей повышения эффективности системы материального стимулирования американскими специалистами была разработана система «оплаты за квалификацию». Сущность этой системы состоит в том, что уровень оплаты труда зависит не от сложности труда, но и от набора профессий (специальностей), которые работник способен использовать в своей деятельности. В данном случае ему платят и за работу и за знания.

Эта система предусматривает прибавку к заработной плате в размере от 25 до 30% от фонда оплаты труда работника при освоении им каждой новой специальности и использовании ее в работе. Механизм этой системы включает понятие «единица квалификации», которая определяет сумму знаний, умений, навыков, необходимых для выполнения новой, дополнительной работы и получения очередной надбавки. Разработано около 19 таких единиц. Введены специальные процедуры определения часовых ставок и размеров прибавок к заработной плате по мере овладения работником новой специальности.

Главным недостатком такой системы является резкий рост расходов на обучение персонала, а основными преимуществами – обеспечение мобильности рабочей силы внутри предприятия благодаря ротации рабочих мест, удовлетворенность трудом, снижение текучести кадров, сокращение потерь рабочего времени, рост производительности труда (30–50%) и качества продукции.

***Особенность японского типа организации заработной платы в том, что в ней на первом плане работники, их качества – возраст, стаж работы, занимаемый статус и должность, образовательный уровень, преданность фирме и т.п.***

Эта специфика, скорее всего, обусловлена национальными традициями системы пожизненного найма.

Ежегодное повышение заработной платы дифференцировано по уровню статуса. Чем выше статус, тем выше проходит график повышения выплат по выслуге лет (или возрасту).

В других случаях, когда уровень оплаты определяется целиком уровнем должности, число ступеней равно пяти или шести для разовых рабочих, но диапазон нормативов заработной платы очень широк. Заработная плата повышается ежегодно в соответствии с увеличением стажа работы и дифференцирования по уровням должностей. На тех же принципах построена система оплаты, когда она определяется уровнем статуса.

Даже в пределах одного статуса размер заработной платы зависит от личных качеств и проявленного отношения к труду. Это служит стимулом для работников. Разница невелика, но так как дается она ежегодно, то совокупное увеличение может стать значительным, хотя в размерах одного статуса оно ограничено.

В большинстве же западноевропейских стран используются элементы как американского типа организации заработной платы, так и японского, в связи с чем западноевропейский тип называют переходным, или промежуточным.

Однако из крупных западноевропейских стран только во Франции размер государственного минимума заработной платы непосредственно увязан с индексом цен на потребительские товары. Этот минимум повышается в тех случаях, когда месячный индекс цен возрастает в течение двух месяцев на 2%.

***Установление уровня оплаты труда во Франции осуществляется в соответствии с ситуацией на рынке труда и ему предшествует оценка рабочего места, в процессе которой составляется точный перечень рабочих мест с указанием содержания и условий работы, выделяются ключевые рабочие места, определяются квалификационные требования.***

Размер заработной платы для различных категорий персонала устанавливается на основе учета минимальной заработной платы в отрасли и на аналогичных по профилю предприятиях. Структура заработной платы разрабатывается исходя из квалификационных требований к работникам и установленного уровня оплаты труда. Ее составляющими элементами, выделяемыми в коллективных договорах, являются:

* заработная плата, обеспечивающая достижение прожиточного минимума (с учетом оплаты квартиры, домашних расходов, а также затрат на содержание автомобиля, отдых и др.);
* социальные выплаты (в страховые кассы);
* доплаты (по условиям договора с работником об участии в прибылях).

Возможными дополнительными формами вознаграждений являются:

* премии за рацпредложения, производительность труда;
* выплаты за участие в сбыте продукции, снижении себестоимости, выполнения работ в намеченные сроки;
* надбавки за личные достижения в труде, дисциплину и инициативу.

Управление структурой заработной платы заключается в определении соотношения гарантированного и возможного заработков для однородных профессий и специальностей, в выборе видов дополнительного вознаграждения.

***Основные направления совершенствования организации заработной платы и обеспечение ее повышения***

В предстоящий период в Республике Беларусь на первый план выдвигается задача кардинального повышения качества жизни людей и прежде всего на основе роста заработной платы, приоритета деловой инициативы

Решение этих задач тесным образом связано с проблемой повышения экономической эффективности производства за счет обеспечения конкурентоспособности предприятий и товаров, совершенствования организации коммерческого расчета, труда и производства, активизации инновационной и инвестиционной деятельности, адаптивности предприятий.

Наиболее эффективным направлением повышения качества жизни и заработной платы является переход к ресурсосберегающему инновационному типу производства, при котором решающее значение приобретает, *во-первых,* человеческий капитал − наука, образование, информация и творческий труд, *во-вторых,* интеграция науки, образования и производства. Усиление инновационного направления развития экономики это не только инновационные ресурсы, но и результат их деятельности − инновационный продукт: новый конкурентоспособный товар, новая техника и технологии, новые материалы, новые методы управления и хозяйствования, новые рынки сбыта и т.д. Важной задачей является рациональное и эффективное использо­вание материальных и сырьевых ресурсов, альтернативных источников энергии, развитие информационных, нано- и биотехнологий, микроэлектроники и промышленной химии.

Для решения этих задач необходимо возродить научную организацию труда. В этой связи достаточно отметить, что Республика Беларусь подходит к рубежу, когда среди работающих каждый второй будет иметь высшее или среднее специальное образование. Но эффективность использования этих кадров пока еще невысока.

Резервом роста заработной платы является несовершенная структура себестоимости продукции.

**Пример**

Если материальные затраты снизить на 1%, то это позволит увеличить долю заработной платы в себестоимости тоже на 1%. Если, например, доля заработной платы в себестоимости промышленной продукции увеличится с 11,4% до 12,4%, то при среднемесячной заработной плате − 1500 тыс. руб. структурные сдвиги в себестоимости позволят увеличить заработную плату на 8-9%. Составим уравнение: 11,4 : 513 = 12,4 : Х. Из этого уравнения следует: Х = 1513 × 12,4 : 11,4 = 1631,5 тыс. руб., т. е. рост заработной платы составит 1631,5 : 1500 = 108,8%, а прирост − 8,8% (108,8 – 100).

**Вывод:** снижение материалоемкости продукции является мощным фактором роста заработной платы.

К числу более конкретных предложений по совершенствованию организации заработной платы следует отнести:

* обеспечение комплексности проводимых усовершенствований в области организации заработной платы;
* формирование структуры и инфраструктуры рынка труда, способного в условиях конкуренции решать задачи по достижению равновесия между спросом и предложением рабочей силы и определению ее рыночной цены;
* более тесную увязку заработной платы с результатами деятельности всего предприятия, его конкурентоспособностью, эффективностью и получаемой прибыли;
* ориентацию производства на инновации с целью поддержания конкурентоспособности и обеспечения превышения темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы;
* совершенствование организации труда и прежде всего по таким направлениям, как разделение и кооперация труда и его нормирование;
* расширение самостоятельности предприятий в области организации заработной платы и, в частности, сочетание тарифной и бестарифной систем оплаты труда, что будет способствовать достижению соответствия заработной платы количеству и качеству труда и зависимости ее от конечных результатов деятельности предприятия;
* совершенствование государственного регулирования организации заработной платы на основе непрерывного обновления законодательства и нормативных актов в этой области;
* создание научно обоснованной многоуровневой системы социального партнерства;
* организацию научной системы управления заработной платой на каждом предприятии;
* совершенствование положений по премированию работников (выбор обоснованных показателей, условий, периодичности премирования, круга лиц, подлежащих премированию, и размера премий). Важно при этом понимать, что рабочие получают премии прежде всего за количество и качество (продукции) труда, а служащие − за обеспечение прибыли и роста эффективности производства;
* расширение практики участия рабочих в прибылях и в формировании акционерной собственности;
* создание комплексной системы мотивации предпринимательской и инновационно-творческой (рисковой) деятельности на каждом предприятии.

Поскольку необходимость совершенствования организации заработной платы на современном этапе обусловлена прежде всего переходом экономики страны на новую модель развития инновационного типа, основанную на достижениях науки, знаниях техники и технологий, то данный тип экономики предполагает разработку методических основ и нормативной базы, обеспечивающих взаимодействие новых форм организа­ции, дифференцированного подхода к оценке и оплате труда во взаимосвязи с его результативностью и квалификацией.

Признаками сложного труда современного работника являются его высокое профессиональное мастерство, адекватное развитию техники и организации производства, способность принимать самостоятельные творческие решения и быть ответственным за конкурентоспособность выпускаемой продукции.

В современных условиях изменяется содержание понятия «результативность труда». Использование результативности труда в качестве критерия оплаты представляет собой уже не количество и даже не качество труда, а его *эффективность* — соотношение результата и затрат труда, эффективность производства и реализации продукции. Только при таких условиях заработная плата будет определяться индивидуальной эффек­тивностью труда, скорректированной на эффективность коллективного труда, так как опосредованно найдет свое окончательное признание на рынке товаров, т.е в процессе реализации продукции, которая при этом должна быть конкурентоспособной.

Новые экономические отношения вызывают необходимость реализации инновационных форм организаций труда, основанных на новых методах разделения и кооперации коллективного высокопроизводительного труда и его стимулирования. Должны получить развитие формы обогащения труда, а устоявшиеся — расширять функции по обслуживанию сложного кооперированного труда. Отметим, что в современном производстве происходит сдвиг в структуре трудовых функций в пользу обслуживания оборудования, что требует стимулирования адекватного процесса повышения квалификации с целью o6ъединения трудовых функций производственного и обслуживающего характера в лице одного высококвалифицированного исполнителя.

Новые формы организации и оплаты труда требуют развития *матричных систем управления*, которые соединяют весь производственный механизм в единое целое и являются формой организации труда, в наибольшей степени отвечающей современному уровню развития средств производства. В итоге повышается роль человеческого фактора. Первостепенное внимание при этом должно быть уделено подготовке научно-исследовательских, инженерных, управленческих кадров и развитию широкопрофильных рабочих профессий.

В свою очередь, на организацию заработной платы возлагается функция стимулирования труда через отражение в ней соответствующей квалификации работников. Наряду с этим процесс усложнения труда приводит к ускорению морального устаревания имеющихся знаний и навыков. В этих условиях способность работника к обновлению профессии, умение развивать и реализовывать свой творческий потенциал, гибкость и быстрота реакции, готовность адекватно реагировать на изменения в производственно-технической обстановке приобретают особое значение. Более дифференцированной становится и результативность труда таких работников. Все это требует разработки дифференцированных методов учета особенностей индивидуальных качеств конкретных работников в системе ор­ганизации заработной платы.

Главным объектом внимания кадровой политики сегодня является молодежь, легко адаптирующаяся к новым условиям, новой технике, быстро меняющая свою профессию, постоянно повышающая уровень квалификации, способная усвоить все увеличивающиеся по объему и сложности необходимые теоретические знания и передовые трудовые навыки. Однако существующая организация заработной платы эти тенденции пока не стимулирует. В подготовке кадров возникли и существенные противоречия. Так, в прошедшие годы на 100 подготовленных (выпущенных) квалифицированных рабочих приходился 91 специалист со средним специальным и 99 — высшим образованием. Возникает проблема совершенствования кадровой структуры производства, преемственности в кадрах рабочих, продвижения по служебной лестнице молодых специалистов, занятости специалистов по полученной специальности

(в качестве рабочих), т.е. выполнения функций, для которых они не подготовлены.

Возникла острая проблема в формировании научно обоснованной профессионально-квалификационной структуры кадров для экономики страны, создании современных тарифно-квалификационных справочников. И ее нужно решать, прежде всего, на государственном уровне путем соответствующего государственного регулирования и правового обеспечения.

Безусловно, все направления совершенствования организации заработной платы должны реализовываться системно и комплексно во взаимосвязи с требованиями инновационной модели развития экономики, организацией, нормированием и оплатой труда, где организации заработной платы должно быть отведено приоритетное место.

**5. Государственное регулирование оплаты труда**

Механизм регулирования заработной платы в условиях рыночных отношений должен основываться на сочетании государственного и договорного регулирования. Система регулирования оплаты труда представлена на рисунке 9.5.

Минимальный потребительского бюджета

Договорное регулирование

Республиканские тарифы

Налоговое регулирование

Система государственного регулирования заработной платы

Минимальная заработная плата

Ставки подоходного налога

Тарифные соглашения

Коллективные договора

Единая тарифная сетка

Ставка первого разряда

**Рис. 5. Государственное регулирование заработной платы**

***Государственное регулирование заработной платы предполагает:***

* содействие экономическому росту, увеличение количества рабочих мест с тем, чтобы спрос на рабочую силу опережал ее предложение на рынке труда;
* законодательное установление и обеспечение минимальных гарантий в области заработной платы;
* реальное отражение затрат на воспроизводство рабочей силы при формировании минимального потребительского бюджета и бюджета прожиточного минимума;
* сокращение расслоения населения по уровню заработной платы за счет осуществления различных налоговых и иных мер перераспределения доходов граждан;
* регулирование размера заработной платы государственных служащих и работников бюджетной сферы в зависимости от эффективности их труда;
* сохранение покупательной способности населения посредством индексации заработной платы и экономически обоснованной адаптации ее к расширению платности социальных услуг и жилья;
* обеспечение правовой защиты населения в области своевременной выплаты заработной платы;
* создание условий для конструктивного социального партнерства и деятельности профсоюзов, объединений работодателей;
* проведение мониторинга заработной платы, отслеживание процессов, связанных с изменением уровня заработной платы, стоимостью жизни, и обеспечение этой информацией участников регулирования организации заработной платы для принятия ими необходимых эффективных мер.

***Государственное регулирование организации заработной платы включает два направления:***

1. правовое регулирование;
2. создание нормативной базы для организации тарифной системы оплаты труда.

***Правовое регулирование заработной платы — установление минимальной заработной платы (МЗП), минимального потребительского бюджета (МПБ), бюджета прожиточного (физиологического) минимума (БПМ), налогообложение заработной платы физических лиц.***

*Минимальная заработная плата* — социальный норматив, определяющий гарантированный минимум заработной платы (нижняя граница цены рабочей силы), который устанавливается государством в законодательном порядке с целью обеспечения вознаграждения за труд наименьшей сложности и простого воспроизводства рабочей силы.

***Минимальная заработная плата применяется исключительно в сфере трудовых отношений как государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда за работу в нормальных условиях при выполнении установленной нормы труда.***

*МПЗ подлежит обязательной выплате* работникам при соблюдении установленной законодательством продолжительности рабочего времени и выполнении ими трудовых обязанностей (норм труда) на предприятиях всех форм собственности. МЗП в Республике Беларусь является основой для определения тарифных ставок оплаты труда, пенсий, стипендий и других социальных выплат.

Критерием определения МЗП является минимальный потребительский бюджет − денежная оценка минимальных благ и услуг, обеспечивающих простое воспроизводство рабочей силы работников путем установления минимальных физиологических и социально-культурных потребностей, которые определяются на основе социальных норм и нормативов потребности человека в питании, предметах одежды, белья, обуви, оплаты жилища, транспорта, связи, минимальных культурных потребностей. МПБ рассчитывается на основе потребительской корзины, которая включает минимальный набор жизненных средств, удовлетворяющих первичные потребности человека.

***МПБ применяется как социальный норматив для прогнозирования изменений уровня жизни населения; усиления социальной поддержки нуждающихся граждан; формирования системы народнохозяйственных пропорций и приоритетов, обеспечивающих поэтапное приближение потребления граждан к научно обоснованному уровню.***

На основании стоимости минимальной потребительской корзины устанавливается черта бедности. Международная организация труда установила черту бедности на уровне около 60% от МПБ. Для снижения числа бедных нужно МЗП приближать к МПБ.

***Прожиточный (физиологический) минимум — минимальный набор материальных благ и услуг, необходимых для обеспечения жизнедеятельности человека и сохранения его здоровья.***

Бюджет прожиточного (физиологического) минимума (БПМ)— стоимостная величина прожиточного минимума вместе с величиной обязательных платежей и взносов. БПМ как социальный норматив используется для анализа и прогнозирования уровня жизни населения; оказания государственной социальной помощи малообеспеченным гражданам (семьям); обоснования минимальных государственных социально-трудовых гарантий. БПМ в среднем на душу населения употребляется для расчета государственных пособий семьям, воспитывающим детей; минимальных размеров пенсий; норматива индексации денежных доходов населения с учетом инфляции; служит основным критерием отнесения граждан к категории малообеспеченных. БПМ для трудоспособного населения применяется для определения суммы удержания средств с нанимателей, имеющих задолженность по выплате заработной платы, и базового предельного норматива тарифной ставки 1-го разряда для коммерческих организаций государственных форм собственности и с долей собственности государства в их имуществе.

В расчет БПМ включают затраты на удовлетворение минимальных (только главных) физиологических потребностей и получение основных материальных благ и услуг (продукты питания, одежды, белье, обувь, предметы общесемейного пользования, лекарства, предметы санитарии и гигиены, а также жилищно-коммунальные, транспортные и бытовые услуги, услуги детских дошкольных учреждений). В экономическом смысле минимальный физиологический набор материальных благ и услуг — это набор, удовлетворяющий медицинским требованиям, но составленный из самых дешевых благ и услуг.

**6. Договорное регулирование оплаты труда на основе социального партнерства**

Наряду с государственным регулированием организации заработной платы существует договорное регулирование (социальное партнерство).

***Социальное партнерство — это совместная деятельность правительства государства, предпринимателей и профсоюзов, направленная на согласование интересов и решение проблем в социально-трудовых отношениях и производственной деятельности людей.***

Предметом договоров являются механизм регулирования оплаты труда, занятость, продолжительность рабочего времени и времени отдыха; условия труда, социальная обеспеченность и социальные гарантии для работников определенной отрасли или территории.

*Социальное партнерство строится на следующих принципах:*

* трехсторонность (трипартизм), означающая представительство в переговорном процессе органов власти (государства), профсоюзов и предпринимателей;
* равенство сторон;
* доверие в отношениях;
* соблюдение норм законодательства;
* добровольность принятия обязательств;
* ответственность за принимаемые обязательства;
* полномочность представителей сторон.

Система социального партнерства является многоуровневой, так как она охватывает переговоры на национальном, отраслевом, территориальном уровнях, включая предприятия (организации). В условиях интернационализации производства появляется новый вид переговоров − в транснациональных корпорациях.

*Равноправными субъектами социального партнерства признаются представители:*

* наемных работников − органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в порядке, установленном законодательством в соответствии с их уставами;
* работодателей (объединений работодателей) − руководители предприятий или другие полномочные представители в соответствии с их уставом, лица и полномочные органы объединений работодателей;
* органов государственной власти − правительство государства или соответствующие органы исполнительной власти и органы местного управления.

В зависимости от уровня переговоров разрабатываются и принимаются генеральные, отраслевые, региональные и транснациональные национальные соглашения, а на уровне предприятия − коллективные договоры.

Обязательным условием заключения соглашений и договоров является соблюдение минимальных социальных гарантий, установленных законодательством, а также решений, принятых на более высоком иерархическом уровне по отношению к последующим уровням.

***Генеральное соглашение***

Предметами ***генерального соглашения*** являются:

* совершенствование нормативных и правовых актов по организации заработной платы;
* повышение минимального размера оплаты труда;
* приближение минимального размера оплаты труда к минимальному потребительскому бюджету и бюджету прожиточного минимума;
* установление нижней границы доли заработной платы в валовом внутреннем продукте (ВВП) на период действия соглашения;
* соотношение между темпами роста цен на потребительские товары и услуги и темпами роста среднемесячной заработной платы по национальной экономике в целом;
* перечень надбавок и доплат, носящих компенсационный характер, величина которых устанавливается на государственном уровне;
* сроки и объемы выделения бюджетных средств на финансирование отраслей социальной сферы и предприятий, выполняющих государственный заказ;
* порядок компенсации трудящимся потерь от несвоевременной выплаты заработной платы.

На ***уровне отраслевых соглашений*** стороны договариваются:

* о минимальном размере тарифных ставок (окладов) по основным категориям работников (работ) отрасли;
* отраслевой тарифной сетке;
* формах и системах оплаты труда;
* минимально гарантируемых работникам доплатах и надбавках, определяемых специфическими условиями труда в отрасли.

На ***уровне региональных (территориальных) соглашений*** могут определяться:

* условия оплаты труда, отражающие специфику территории (региональный минимум заработной платы и его соотношение с размером регионального минимального потребительского бюджета);
* устанавливаться за счет средств местных бюджетов повышенные, по сравнению с законодательством, гарантии и льготы в оплате труда, доплаты компенсационного характера.

На ***уровне соглашений транснациональных корпораций (ТНК)*** договоренности сторон носят в своем большинстве относительный характер и касаются повышения уровня средней зарплаты в зависимости от эффективной работы ТНК в целом и дополнительных гарантий по оплате труда в виде размера тарифной ставки 1-го разряда в сравнении с минимумом, установленном в государстве, на территории которого находится предприятие − участник корпорации.

На ***уровне коллективного договора предприятия (организации***) конкретизируются и дополняются обязательства, принятые в соглашениях более высокого уровня. С учетом финансовых возможностей предприятий в договоре фиксируются:

* тарифные ставки и оклады;
* формы и системы оплаты труда;
* организация нормирования труда;
* размеры надбавок, доплат, денежных вознаграждений и компенсаций;
* порядок индексации зарплаты; сроки ее выплаты;
* размеры социальных выплат и льгот;
* системы участия наемных работников в прибылях и в формировании акционерной собственности.

Профсоюзы должны добиваться включения в генеральные соглашения четкого механизма индексации заработной платы, что будет способствовать повышению эффективности мер по защите интересов наемных работников в вопросе сохранения и повышения покупательной способности заработной платы через соглашения более низкого уровня и коллективные договоры. Предусматривается установление порога индекса потребительских цен, при достижении которого должен осуществляться пересмотр тарифных ставок и окладов в сторону повышения.

**7. Планирование средств на оплату труда работников организации (предприятия)**

***Формирование фонда оплаты труда предприятия***

Оплата труда на предприятии осуществляется за счет ***фонда оплаты труда, включаемого в себестоимость продукции*** (тарифная часть оплаты труда, премии, доплаты и компенсации), а также за ***счет чистой прибыли, направляемой на потребление*** (вознаграждение по итогам работы за год, премии текущего характера, премии разового характера, материальная помощь, выплаты социального характера).

***Фонд оплаты труда (часто как синоним употребляется термин «фонд заработной платы») включает сумму всех расходов предприятия на оплату труда, как в денежной, так и в натуральной форме независимо от источников финансирования выплат (фонд оплаты труда, включаемый в себестоимость продукции (работ, услуг), или чистая прибыль).***

В состав *фонда оплаты труда* входят:

* оплата труда за выполненную работу и отработанное время (заработная плата, начисленная за выполненную работу или отработанное время по сдельным расценкам, тарифным ставкам, должностным окладам, сумма индексации заработной платы в связи с инфляцией и др.);
* выплаты компенсирующего и стимулирующего характера (надбавки (доплаты) за профессиональное мастерство, вознаграждение за выслугу лет, вознаграждение по итогам работы за год, единовременные выплаты стимулирующего характера и т.п.);
* оплата за неотработанное время (дополнительная заработная плата), которая включает оплату за время отпуска, период выполнения государственных обязанностей, если это предусмотрено законодательством, денежную компенсацию за неиспользованный отпуск, заработную плату работника, сохраняемую за работником, привлекаемым, например, на сельскохозяйственные работы, оплату учебных отпусков, вынужденного прогула по вине администрации предприятия. Расчет оплаты за неотработанное время производится на основе определения средней заработной платы.
* другие выплаты (например, денежная компенсация удорожания стоимости питания в столовой предприятия, денежная компенсация за удорожание жилья, коммунальных услуг и т.п.)

На предприятии могут иметь место выплаты работникам, которые *не включаются в состав фонда оплаты труда.* К ним относятся:

* выходное пособие в случаях прекращения трудового договора или сокращения штатов;
* надбавки к пенсиям;
* пособия, выплачиваемые женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
* командировочные расходы;
* пособия по социальному страхованию;
* пособия, выданные работникам на погашение ссуд, полученных на улучшение жилищных условий, и ряд других.

***Таким образом, источником средств на оплату труда является фонд оплаты труда — сумма денежных средств, предназначенных для выплаты наемным работникам в зависимости от результатов труда.***

В рыночных условиях предприятие самостоятельно формирует фонд оплаты труда. Ему приходится решать следующие задачи:

* разрабатывать тарифные системы, основанные на «плавающем тарифе»;
* внедрять бестарифные системы оплаты труда;
* создавать методики распределения фонда заработной платы между подразделениями, бригадами, исполнителями;
* стимулировать текущие результаты работы;
* мотивировать предпринимательскую, творческую деятельность;
* регулировать вопросы оплаты труда через введение контрактных отношений и регламентирующих условий, отражаемых в коллективных договорах;
* применять формы и методы стимулирования рисковых мероприятий и инновационной деятельности.

В итоге на предприятиях заработная плата может состоять из трех частей. Размер *первой части* зависит от квалификации работника, стажа работы, его профессионального опыта. *Вторая часть* оплаты является вознаграждением за индивидуальные успехи — премии за высокое качество продукции (услуг), рост выработки, качество труда и др. *Третья часть* − это вознаграждение за вклад работника в результаты деятельности всего предприятия. Две последние составляющие заработной платы не являются фиксированными величинами, они могут изменяться в зависимости от достигнутых результатов.

Такая система организации заработной платы заинтересовывает работников в повышении квалификации и длительном сотрудничестве с предприятием (ее первая часть). Вторая часть оплаты стимулирует достижение высоких индивидуальных показателей, а третья − нацеливает персонал на реализацию интересов всего предприятия.

***Плановая величина фонда оплаты труда***

Плановая величина фонда оплаты труда может быть определена методом прямого счета, нормативным и приростным методами.

При расчете фонда оплаты труда *методом прямого счета* поэлементно рассчитываются средства на оплату труда, включаемые в состав себестоимости продукции (работ, услуг), и расходы на оплату труда, финансируемые за счет чистой прибыли:

*1.Источники формирования планового фонда оплаты труда, включаемые в состав издержек производства и реализации продукции.* Исходными данными для расчета заработной платы за выполнение плановых работ (выпуска продукции) являются:

* численность работников по штатному расписанию;
* должностные оклады (тарифные ставки);
* доплаты, предусмотренные для включения в состав издержек производства и реализации продукции и принятые на предприятии, а именно: доплаты за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей отсутствующего работника.
* среди выплат за неотработанное время основное место принадлежит оплате ежегодных отпусков. Расчет этих выплат планируется в соответствии с утвержденным на предприятии графиком отпусков и размером средней заработной платы.

*2.Расходы на оплату труда, социальные и другие выплаты, финансируемые за счет прибыли, направляемой на потребление.* Рассчитываются, как правило, на основе соответствующей сметы только после расчета общей сметы затрат на производство и реализации продукции, где может быть определена прогнозируемая величина чистой прибыли.

Для *оценки общих результатов* производственно-хозяйственной деятельности за истекший период используется ***показатель средней заработной платы в расчете на одного работника***с учетом выплат как включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг), так и выплачиваемых из прибыли (фонда потребления)

При *планировании* определение средней заработной платы производится в установленном законодательством порядке *за предыдущий период* *с применением поправочных коэффициентов*, исчисленных пропорционально росту тарифных ставок (окладов), установленных в месяце, за который осуществляются такие выплаты. В некоторых случаях законодательством или локальными нормативными актами или коллективными договорами может быть предусмотрено, что отдельные виды установленных к тарифным ставкам (окладам) надбавок и доплат включаются в ставки (оклады) и тогда образуются новые их размеры. Например, доплаты работникам за работу во вредных условиях труда, коэффициенты повышения ставок рабочих по технологическим видам работ, производствам и отраслям экономики, предусмотренные Рекомендациями по применению Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь. Ряд доплат, например доплаты и надбавки за совмещение профессий, не включаются в тарифные ставки и оклады, не образуют новые их размеры и не используются при расчете *плановой величины* средней заработной платы.

***Методы планирования фонда оплаты труда***

*Нормативный и приростной* методы по своей сути являются укрупненными и ориентированы *на конечные результаты* деятельности предприятия (показатели увеличения объемов производства и повышение производительности труда).

*Нормативный метод:*

*ФЗПп = Qпл × НЗП,*

где *ФЗПп –* расчетная величина планового фонда оплаты труда;

*Qпл* − объем выпускаемой продукции в плановом периоде в стоимостном измерении, либо в натуральных, условно-натуральных единицах измерения; *НЗП* — норматив заработной платы на 1 руб. выпускаемой продукции (либо на другую единицу объема производства), *Br.*

*НЗП* = 

где *ФЗПбаз* − фонд оплаты труда базового периода, *Br.*;

Qбаз − объем выпускаемой продукции в базовом периоде, *Br.*;

*ΔЗПср, ΔПТ* − прирост соответственно средней заработной платы и производительности труда планового периода по отношению к базовому, %.

ΔЗПср находится по формуле

*ΔЗПср* = 

где *ΔПТi,* − плановый прирост производительности труда за счет *i*-го фактора;

*Нi,* − норматив прироста заработной платы на 1% прироста производительности труда под влиянием *i*-го фактора;

*n* — количество факторов.

*ΔПТ* = 

где *Эч* − экономия (высвобождение) численности, чел.;

*Чисх* − исходная (базовая) численность, чел

*Приростной метод* (основанный на использовании базового фонда оплаты труда):

*ФЗП = ФЗПбаз × Кq – Эч × ЗПср,*

где ФЗПбаз − фонд оплаты труда базового периода, *Br*.;

*Кq* — коэффициент увеличения объемов производства в плановом периоде по сравнению с базовым.

Соблюдение рациональных экономических пропорций предполагает опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы. Сопоставляя индекс производительности труда *Iпт* и индекс средней заработной платы *Iзп,* определяют коэффициент опережения роста производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы ***(Коп):***

*Коп* = 

При этом индекс роста производительности труда определяется путем деления показателей объема производства продукции (работ, услуг) планируемого года на соответствующие показатели объема производства продукции (работ, услуг) базового года в сопоставимых ценах по среднесписочной численности работников.

Такой же результат дает отношение индекса объема продукции *(Iqп)* к индексу фонда оплаты труда *(Iфзп):*

*Коп* = 

Важным является расчет коэффициента эластичности заработной платы по отношению к производительности труда ***(Кэл),*** который определяется как отношение темпа прироста заработной платы *(ΔIзп)* к темпу прироста производительности труда *(ΔIпт):*

*Кэл* = 

Коэффициент эластичности показывает, на сколько процентов увеличилась (уменьшилась) средняя заработная плата с изменением производительности труда на 1%.

Анализ эффективности использования фонда заработной платы можно осуществить посредством расчета соответствующего индекса *(I),* который определяется как интегральный показатель стимулирования роста объема производства и увеличения прибыли по формуле

*I =* 

Из формулы видно, что данный индекс зависит от изменения объема производства *(Q),* прибыли *(П)* и фонда оплаты труда *(ФЗП).*

Решение задач по регулированию заработной платы на уровне предприятия тесным образом связано с проблемой повышения экономической эффективности производства, организации коммерческого расчета, организации труда и производства, маркетинговых исследований на рынках труда, товаров и услуг

Для оценки стимулирующей роли оплаты труда и эффективности использования средств на оплату труда изучается их состав и структура. Например, в составе оплаты труда выделяются постоянная и переменная части. В *постоянную часть* включаются средства, выплачиваемые за отработанное время или выполненную работу, а в *переменную часть* − всевозможные выплаты, доплаты, премии. Как показывает опыт работы зарубежных предприятий и специально проведенные исследования, стимулирующая роль заработной платы повышается, если имеет место превышение размера переменной над постоянной частью заработка. Так, на предприятиях Японии поддерживают соотношение между переменной и постоянной частями заработка, которое составляет соответственно 40% и 60%.

**Заключение**

В наиболее общем виде оплата труда работников представляет собой компенсацию работодателем труда наемного работника, соответствующую количеству и качеству выполненной работы. Размеры этой компенсации имеют вполне определенные количественные границы, поскольку, с одной стороны, они должны обеспечить: работнику – определенный уровень удовлетворения его личных и социальных потребностей; работодателю – получение от работника результата, необходимого для достижения конечной цели предприятия. Различают денежную и неденежную формы оплаты труда.

Заработная плата имеет много функций, которые в совокупности позволяют правильно понять сущность заработной платы: воспроизводственная, заключающаяся в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы; стимулирующая (мотивационная), направленная на повышение заинтересованности в развитии производства; социальная, способствующая реализации принципа социальной справедливости; учетно-производственная, характеризующая меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства.

В условиях рыночной экономики предприятия, получившие право самостоятельно заниматься организацией заработной платы, используют для этого различные модели и подходы. В любом случае это должно соответствовать норме платы за труд, а ее размер есть цена труда, определяемая на рынке труда взаимодействием спроса на конкретные виды труда с его предложением. Особенность норм оплаты труда состоит в том, что они могут отражать согласованность экономических интересов общества, коллектива и личности через нормирование экономической деятельности по показателям целевых заданий, условий, средств и методов их реализации.

Основными элементами организации оплаты труда на предприятиях являются: техническое нормирование труда; система тарифного нормирования заработной платы; формы и системы заработной платы.

На предприятиях различных форм собственности наиболее распространены две формы оплаты труда: сдельная и повременная.

Бестарифная система оплаты труда – формы организации оплаты труда, в которых не используются гарантированные тарифные ставки и должностные оклады, из них исключаются большинство видов премий, доплат и надбавок. В основе этой системы лежит долевое распределение заработанных коллективом средств между работниками в соответствии с принятыми соотношениями (коэффициентами) в оплате труда разного качества (в зависимости от квалификации, должности, специальности работников).

**Основная литература ко всем темам:**

1. Алексеенко, Н. А. Экономика промышленного предприятия: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Н. А. Алексеенко, И. Н. Гурова. – Минск: Издательство Гревцова, 2009. – 258 c.
2. Бабук, И.М. Экономика предприятия: учебное пособие для студентов / И. М. Бабук. – Минск: Информационно-вычислительный центр Министерства финансов, 2008. – 326 с.
3. Головачев, А. С. Экономика предприятия: учебное пособие для студентов учреждений обеспечивающих получение высшего образования по экономическим специальностям: в 2 ч.. / А. С. Головачев. – Минск: Вышэйшая школа, 2014.Ч. 1 – 446 c. Ч. 2 – 463 с.
4. Ильин, А. И. Экономика предприятия: [учебное пособие] / А. И. Ильин, С. В. Касько. – Минск: Новое знание, 2008. – 235 с.
5. Экономика предприятия: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Л. Н. Нехорошева [и др.]. – Минск: Белорусский государственный экономический университет, 2008. – 718 с.
6. Экономика предприятия: учебник для студентов высших учебных заведений / Семенов В.М. [и др.]. – Санкт-Петербург: Питер, 2010. – 416 с.