

Л-3 Оплата труда

1. Структура заработной платы

Зарботная плата является основным источником дохода работников предприятия, что в значительной мере обеспечивает уровень их благосостояния

Зарботная плата состоит из **основной части**, носящей постоянный характер, и **дополнительной** части, носящей переменный характер (рис.1). Переменная часть представляет собой различные виды премий, доплат и надбавок.

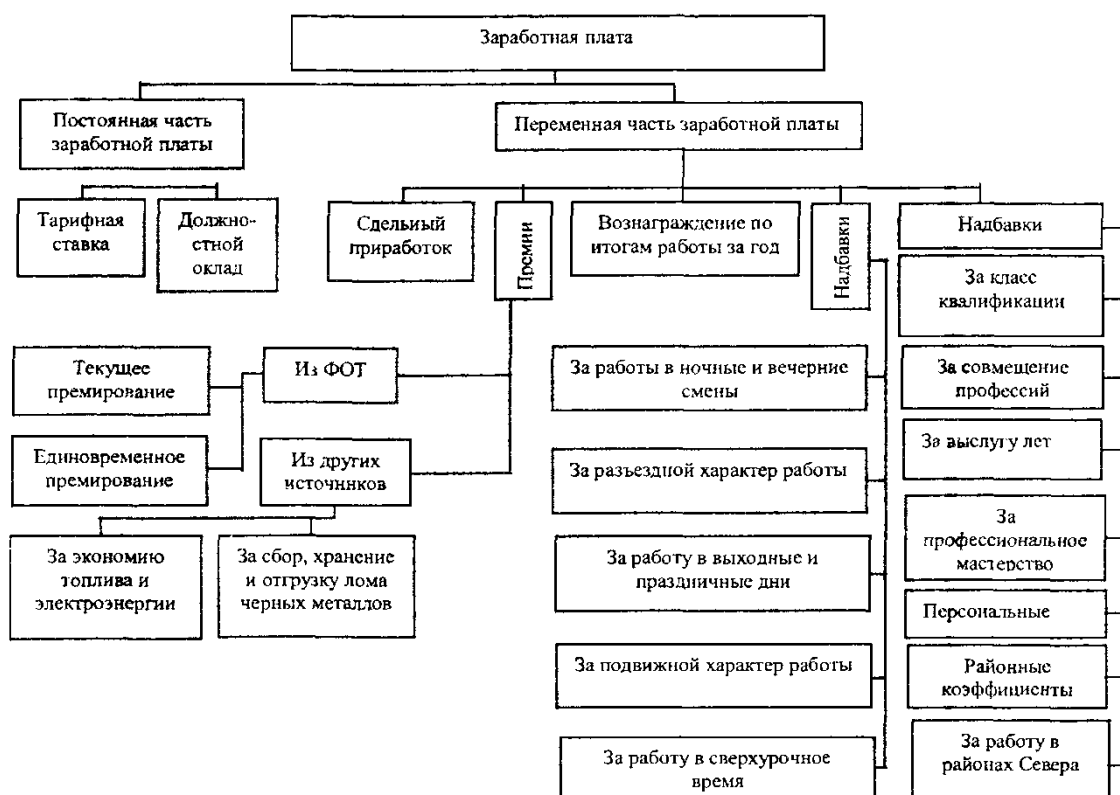


Рис. 1 - Структурная схема заработной платы

Различают номинальную и реальную заработную плату.

Номинальная заработная плата — это сумма денежных средств, получаемых работником за свой труд в соответствии с его количеством и качеством.

Реальная заработная плата определяется количеством материальных благ и услуг, которые могут быть приобретены работником на номинальную заработную плату. Реальная заработная плата — это покупательная способность номинальной заработной платы. Она зависит от номинальной заработной платы и цен на приобретенные товары и услуги. Если цены на товары растут быстрее номинальной заработной платы, то при повышении номинальной заработной платы реальная заработная плата понизится.

Организация заработной платы на предприятии определяется тремя взаимосвязанными элементами: нормированием труда, тарифной системой, формами и системами заработной платы.

Нормирование труда позволяет установить всесторонне обоснованные нормы его затрат, которыми оцениваются результаты труда. Нормы служат основой для оплаты труда и для материального поощрения работника в зависимости от его вклада в общие результаты коллективного труда.

Главным содержанием тарифного нормирования является разработка *тарифной системы оплаты труда*, которая включает в себя: тарифную ставку, тарифную сетку и тарифно-квалификационные справочники.

Разработка и использование различных *форм и систем оплаты труда* позволяют применить в каждой группе и категории работающих определенный порядок исчисления заработка..

Организация заработной платы включает в себя и механизм ее индексации.

Индексация— это увязка денежных доходов населения с темпами роста цен. Индексация заработной платы на железнодорожном транспорте осуществляется с 1992 г. в соответствии с принимаемым ежегодно Отраслевым тарифным соглашением. Отраслевое тарифное соглашение устанавливает размер индексирования заработной платы, учитывая рост цен на потребительские товары и услуги.

Предприятия имеют широкие права в области оплаты труда, а именно: определять формы и системы оплаты труда; вводить доплаты за совмещение профессий (должностей) и расширение зон обслуживания; устанавливать по каждой категории работников надбавки и доплаты; разрабатывать и утверждать положения о премировании работников; определять конкретные направления использования фонда материального поощрения.

Рост заработной платы должен находиться в определенном соотношении с ростом производительности труда.

2 Формы и системы оплаты труда

Формы и системы оплаты труда определяют порядок исчисления заработной платы с учетом результатов работы. Различают две формы оплаты труда — ***повременную и сдельную***. Каждая из форм в зависимости от показателей производства, выполнение которых она материально стимулирует, имеет разновидности — системы оплаты труда.

При повременной форме оплаты труда заработок рабочему начисляется за фактически проработанное время и определяется умножением установленной тарифной ставки рабочего 1-го разряда на тарифный коэффициент присвоенного разряда квалификации.

Повременная форма оплаты труда подразделяется на простую повременную и повременно-премиальную.

Простая повременная система оплаты труда подразделяется на почасовую, поденную и помесечную.

При почасовой оплате вначале определяют часовую тарифную ставку рабочего: тарифную ставку рабочего 1-го разряда умножают на тарифный коэффициент присвоенного разряда квалификации и делят на среднемесячную норму рабочего времени данного календарного года. Полученную часовую тарифную ставку умножают на отработанное рабочим количество часов в расчетном периоде.

При поденной оплате заработная плата определяется умножением дневной тарифной ставки рабочего на отработанное количество рабочих дней. Дневная тарифная ставка определяется делением тарифной ставки рабочего разряда, умноженной на тарифный коэффициент присвоенного разряда, на количество рабочих дней в месяце.

При помесечной оплате заработная плата рабочего определяется так же, как и при почасовой оплате.

При *повременно-премиальной* системе оплаты труда простая повременная система дополняется премиями за выполнение определенных количественных и качественных показателей работы. К заработной плате рабочего-повременщика, начисленной по тарифной ставке, добавляется премия за конкретные трудовые достижения по заранее установленным показателям премирования (например, выполнение и перевыполнение нормированных заданий).

При сдельной форме оплаты труда труд рабочего (бригады рабочих) оплачивается по установленным сдельным расценкам за количество фактически изготовленной продукции или выполненной работы. Преимущества сдельной оплаты состоят в том, что она устанавливает более тесную связь между количеством выработанной продукции и размером заработка, способствует более рациональному использованию рабочего времени, улучшению организации труда, росту квалификации рабочих.

При *сдельно-премиальной* системе оплаты труда к заработной плате, начисленной по сдельным расценкам, начисляется и выплачивается премия за достижение определенных количественных и качественных показателей работы. Рабочие премируются, как правило, по результатам работы за месяц.

Сдельно-премиальная система оплаты труда более эффективна, чем прямая сдельная, так как заинтересовывает рабочего в повышении количественных и улучшении качественных показателей.

При *аккордной* системе оплаты труда расценка устанавливается не за каждую производственную операцию в отдельности, а за весь комплекс работ, входящих в производственное задание. Объем и аккордная расценка определяются на основе укрупненных норм выработки (времени) и расценок, а при их отсутствии — с использованием норм и расценок на аналогичные работы.

Аккордная оплата труда рабочих подразделяется на простую аккордную и аккордно-премиальную. При аккордно-премиальной системе премирование осуществляется за сокращение срока выполнения задания при качественном выполнении работ. Премия устанавливается в размере определенного процента от общей суммы аккордной оплаты.

3.Тарифная система организации оплаты труда

Тарифная система оплаты труда представляет собой совокупность нормативов, используемых для дифференциации и регулирования уровня заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от квалификации, условий, тяжести и интенсивности труда, а также особенностей производства.

При организации оплаты труда применяют *три основных элемента тарифной системы*:

- Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, тарифно-квалификационные характеристики служащих;
- тарифные сетки;
- стартовые (минимальные) тарифные ставки.

Единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС) представляет собой сборник, содержащий тарифно-квалификационные характеристики рабочих, сгруппированные по производствам и видам работ независимо оттого, на предприятиях какой отрасли эти производства и виды работ имеются. Этот сборник выполняет роль государственного нормативного документа.

На основе ЕТКС осуществляется тарификация работ и рабочих, т.е. отнесение каждой работы (операции) к соответствующему тарифному разряду, а также присвоение рабочим тарифных разрядов, соответствующих их квалификационной подготовке.

Тарифная сетка устанавливает определенные соотношения в размерах тарифных ставок в зависимости от квалификации, сложности труда. Эти соотношения состоят из установленного числа разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, которые показывают, во сколько раз оплата труда соответствующего разряда больше оплаты работ, тарифицируемых по 1-му разряду.

В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации и Уставом открытого акционерного общества "Российские железные дороги" разработано Положение о корпоративной системе оплаты труда работников филиалов и структурных подразделений открытого акционерного общества "Российские железные дороги".

Оплата труда работников филиалов, структурных подразделений ОАО "РЖД" осуществляется в пределах фонда заработной платы, предусмотренного в бюджете затрат конкретного филиала (структурного подразделения филиала), структурного подразделения ОАО "РЖД".

Размер минимальной заработной платы в ОАО "РЖД" устанавливается нормативными документами ОАО "РЖД". Размер минимальной заработной платы в ОАО "РЖД" не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в ОАО "РЖД".

Отраслевая единая тарифная сетка состоит из 12 разрядов и предусматривает дифференциацию оплаты труда с соотношением 12-го разряда к 1-му 10,07. Тарифные коэффициенты сгруппированы по категориям работников и уровню управления и возрастают с каждым последующим более высоким разрядом квалификации.

Все работники, занятые в основной деятельности железных дорог, разбиты на пять групп: рабочие, не связанные с движением поездов и ремонтом технических средств; рабочие, связанные с движением поездов и ремонтом технических средств; служащие — технические исполнители; специалисты; руководители.

Для рабочих, связанных с движением поездов и ремонтом технических средств, установлены тарифные коэффициенты, увеличенные на 10%, что позволяет повысить стимулирование этой категории рабочих.

Тарификация рабочих по сложности труда и квалификации осуществляется по восьми разрядам (с 1-го по 8-й).

Для служащих — технических исполнителей всех специальностей — предусмотрены единые тарифные коэффициенты и разряды со 2-го по 8-й. Эти тарифные коэффициенты на 15% выше, чем у рабочих, и на 5% выше, чем у рабочих, связанных с движением поездов.

Для специалистов предусмотрена тарификация с 3-го по 12-й разряд. При этом тарифные коэффициенты (тарифные ставки) дифференцированы в зависимости от уровня управления (предприятие, отделение дороги или управление железной дороги). С повышением уровня управления возрастает тарифный коэффициент. Этим обеспечивается материальная заинтересованность специалистов при переходе в вышестоящие организации, даже при одном и том же разряде оплаты труда.

Для руководителей предусмотрена тарификация с 6-го по 12-й разряды. Тарифные коэффициенты дифференцированы в зависимости от уровня управления (предприятие, отделение дороги и управление железной дороги), социальной ответственности по занимаемой должности, класса предприятия, определяемого объемом выполняемой работы и сложностью управления.

Оплата труда рабочих локомотивных бригад производится по видам выполняемой работы в зависимости от видов движения поездов. При работе в одно лицо (одним машинистом без помощника) тарифные ставки повышаются в зависимости от видов движения, сложности работ и загрузки локомотивов. Также повышаются тарифные ставки при работе с тяжеловесными и длинносоставными поездами.

Тарифная ставка (оклад) — это абсолютный размер оплаты труда рабочих и служащих за единицу рабочего времени. Исходной является тарифная ставка рабочего 1-го разряда первой группы (не связанной с движением поездов), тарифный коэффициент которого равен единице.

Тарифная ставка рабочего первого разряда определяется исходя из минимального размера оплаты труда, определенного в отрасли. Размер минимальной заработной платы является государственной социальной

гарантией и должен устанавливаться на уровне стоимости потребительской корзины. Это очень важный элемент организации заработной платы.

Минимальный размер оплаты труда на предприятиях железнодорожного транспорта устанавливается на основе коллективно-договорного соглашения между железными дорогами и профсоюзом рабочих железнодорожного транспорта и транспортного строительства на основе социального партнерства.

Оплата труда работников, занятых в основной деятельности железных дорог, осуществляется на основе единых тарифных ставок и окладов, определяемых исходя из минимальной заработной платы, определенной в отрасли, и тарифных коэффициентов, предусмотренных ОЕТС. Зная тарифную ставку рабочего 1-го разряда и пользуясь тарифными коэффициентами, можно определить тарифные ставки для всех остальных разрядов квалификации.

Оплата труда руководителей, специалистов и технических исполнителей производится по месячным должностным окладам, размер которых определяется умножением минимальной заработной платы, установленной в отрасли, на тарифный коэффициент присвоенного разряда квалификации..

Тарифные ставки (оклады), определенные на основе ОЕТС, являются минимальной гарантированной заработной платой, соответствующей уровню квалификации работника, при соблюдении определенной законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени и выполнении объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором (контрактом).

Тест

1. Сумма денежных средств, полученных работников за свой труд в соответствии с его количеством и качеством

- 1) номинальная заработная плата
- 2) реальная заработная плата
- 3) доходы
- 4) прибыль
- 5) все вышеперечисленное

2. Элементы тарифной системы

- 1) Единый тарифно-квалификационный справочник
- 2) тарифная сетка
- 3) тарифная ставка
- 4) все вышеперечисленное
- 5) нет правильного ответа

3. Сборник, содержащий тарифно-квалификационные характеристики рабочих, сгруппированные по производствам и видам работ, это...

- 1) Единый тарифно-квалификационный справочник
- 2) тарифная сетка
- 3) тарифная ставка
- 4) Устав железных дорог
- 5) Технические условия погрузки и крепления грузов

4. Абсолютный размер оплаты труда рабочих и служащих за единицу рабочего времени

- 1) Единый тарифно-квалификационный справочник
- 2) тарифная сетка
- 3) тарифная ставка

- 4) Устав железных дорог
- 5) Технические условия погрузки и крепления грузов

5. Форма оплаты труда, при которой заработок рабочему начисляется за фактически установленное время и определяется умножением установленной тарифной ставки рабочего первого разряда на тарифный коэффициент

- 1) повременная
- 2) сдельная
- 3) сдельно-премиальная
- 4) аккордная
- 5) все вышеперечисленное

6. Форма оплаты, при которой труд рабочего (или бригады рабочих) оплачивается по установленным сдельным расценкам за количество фактически изготовленной продукции:

- 1) повременная
- 2) сдельная
- 3) сдельно-премиальная
- 4) аккордная
- 5) все вышеперечисленное