

ТЕМА 8. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Сущность заработной платы. Заработная плата – это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

Сущность заработной платы состоит в том, что она представляет собой выраженную в деньгах долю работников в той части национального дохода, которая направляется на цели личного потребления и распределения по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником в общественном производстве.

В экономической теории существует две основных концепции определения природы заработной платы:

а) заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;

б) заработная плата – это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

На рынках рабочей силы продавцами выступают работники определенной квалификации, специальности, а покупателями – предприятия, фирмы. Ценой рабочей силы является базовая гарантированная заработная плата в виде окладов, тарифов, форм сдельной и повременной оплаты. Спрос и предложение на рабочую силу дифференцируется по ее профессиональной подготовке с учетом спроса со стороны ее специфических потребителей и предложения со стороны ее обладателей, то есть формируется система рынков по отдельным ее видам.

Купля-продажа рабочей силы происходит по трудовым контрактам (договорам), которые являются главными документами, регулирующими трудовые отношения между работодателем и наемным работником.

Важнейшим условием организации общественного производства, стимулирования высокоэффективной трудовой деятельности является установление меры труда и меры его оплаты. Мера оплаты труда является собой вознаграждение или заработную плату, получаемые работниками за предоставление своей рабочей силы. Практически заработная плата, или доход конкретного работника может принимать форму различных денежных выплат: месячных окладов, часовых тарифных ставок, премий, вознаграждений, гонораров, компенсаций и т.д.

Необходимо также различать номинальную и реальную заработную плату. **Номинальная заработная плата** или доход выражает общую сумму денег, полученных работником за свой затраченный труд, выполненную

работу, оказанную услугу или отработанное время. Она определяется действующей ставкой заработной платы или ценой рабочей силы за единицу времени работы.

Реальная заработная плата – это количество товаров и услуг, которое можно приобрести на номинальную зарплату.

Заработная плата играет огромную роль в развитии экономики государства, подъема благосостояния народа. В ней получает своё выражение широкий аспект экономических отношений между обществом, трудовым коллективом и работниками по поводу их участия в общественном труде и его оплате.

С одной стороны, заработная плата является основным источником подъёма благосостояния рабочих и служащих, а с другой, – важным рычагом материального стимулирования роста и совершенствования общественного производства. Чтобы производство непрерывно развивалось и совершенствовалось, необходимо создавать материальную заинтересованность работников в результатах труда.

Заработная плата выполняет несколько функций.

1. Воспроизводственная функция состоит в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы на социально нормальном уровне потребления, то есть в определении такого абсолютного размера заработной платы, который позволяет осуществить условия нормального воспроизводства рабочей силы, иными словами поддержание, а то и улучшение условий жизни работника, который должен иметь возможность нормально жить (платить за квартиру, пищу, одежду, т.е. предметы первой необходимости), у которого должна быть реальная возможность отдыхать от работы, чтобы восстанавливать силы, необходимые для работы. Также работник должен иметь возможность растить и воспитывать детей, будущие трудовые ресурсы. Отсюда и исходное значение данной функции, ее определяющая роль по отношению к другим.

2. Социальная функция, иногда выделяется из воспроизводственной, хотя является продолжением и дополнением первой. Заработная плата как один из основных источников дохода должна не только способствовать воспроизведению рабочей силы как таковой, но и давать возможность человеку воспользоваться набором социальных благ – медицинские услуги, качественный отдых, получение образования, воспитание детей в системе дошкольного образования и т.д. Кроме того, обеспечить безбедное существование работающего в пенсионном возрасте.

3. Стимулирующая функция важна с позиции руководства предприятия: нужно побуждать работника к трудовой активности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда. Этой цели служит установление размера заработков в зависимости от достигнутых каждым результатов труда.

Работник должен быть заинтересован в повышении своей квалификации для получения большего заработка, т.к. более высокая квалификация выше оплачивается. Предприятия же заинтересованы в более высококвалифицированных кадрах для повышения производительности труда, улучшения качества продукции. Реализация стимулирующей функции осуществляется руководством через конкретные системы оплаты труда, основанные на оценке

результатов труда и связи размера фонда оплаты труда (ФОТ) с эффективностью деятельности предприятия.

4. Статусная функция зарплаты предполагает соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работника. Под статусом подразумевается положение человека в той или иной системе социальных отношений и связей. Трудовой статус – это место данного работника по отношению к другим работникам как по вертикали, так и по горизонтали. Отсюда размер вознаграждения за труд является одним из главных показателей этого статуса, а его сопоставление с собственными трудовыми усилиями позволяет судить о справедливости оплаты труда.

5. Регулирующая функция – это регулирование рынка труда и прибыльности фирмы. Естественно, что при прочих равных условиях, работник найдется на работу в то предприятие, где больше платят. Но верно и другое – предприятию невыгодно платить слишком много, иначе его рентабельность снизится. Предприятия нанимают работников, а работники предлагают свой труд на рынке труда. Как и всякий рынок, рынок труда имеет законы образования цены на труд.

6. Формирование платежеспособного спроса работающих по найму. Заключается в определении их покупательной способности, что, в свою очередь, оказывает влияние на совокупный спрос, структуру и динамику национального производства. Действие этой функции позволяет при помощи регулирования величины заработной платы устанавливать рациональные пропорции между товарным спросом и предложением.

7. Производственно-долевая функция заработной платы определяет меру участия живого труда (через заработную плату) в образовании цены товара (продукции, услуги), его долю в совокупных издержках производства и в издержках на рабочую силу. Эта доля позволяет установить степень дешевизны (дороговизны) рабочей силы, ее конкурентоспособность на рынке труда, ибо только живой труд приводит в движение овеществленный труд, а значит, предполагает обязательное соблюдение низших границ стоимости рабочей силы и определенные пределы повышения зарплаты. В этой функции воплощается реализация предыдущих функций через систему тарифных ставок (окладов) и сеток, доплат и надбавок, премий, порядок их исчисления и зависимость от ФОТ.

Производственно-долевая функция важна не только для работодателей, но и для работников. Некоторые системы бестарифной оплаты труда и другие системы предполагают тесную зависимость индивидуальной заработной платы от фонда оплаты труда и личного вклада работника. Внутри предприятия фонд оплаты труда отдельных подразделений может строиться на аналогичной зависимости (через коэффициент трудового вклада (КТВ) или другим образом).

Современная политика оплаты труда. Систему оплаты труда можно определить как устойчивую форму расчета в сделках по купле-продаже труда. Чтобы прийти к такому выводу уместно будет представить наемный труд как своего рода коммерческую операцию, в которой одна сторона продает свой товар (труд), а другая приобретает его (т.е. платит за сделанную работу).

В законодательстве Республики Беларусь обозначено две формы оплаты труда: повременная и сдельная. На практике форм оплаты труда значительно больше двух, но во всех случаях основная часть зарплаты начисляется либо, исходя из суммы отработанного времени, либо по количеству единиц произведенного труда.

Можно считать общим правилом, что размер и способ начисления заработной платы определяется до начала трудовых отношений. Иногда эти условия оговариваются индивидуально, но в большинстве случаев существует некий «шаблон», например коллективный договор или типовой индивидуальный контракт.

Согласно статье 63 Трудового кодекса Республики Беларусь, форма оплаты труда указывается в договоре между работником и работодателем.

Там же предусмотрена возможность дифференциации зарплаты в зависимости от сложности работы и других условий труда. Кроме того, в Трудовом кодексе Республики Беларусь определено, что размер оплаты труда не ограничивается предельными величинами.

Повременная система оплаты по своей сути означает плату прямо пропорционально количеству отработанных единиц времени: часов, дней, смен и т.п.

Выбор повременной оплаты выглядит более обоснованным если нет возможности объективно и точно определить количество и качество проделанной работы; если трудовой процесс жестко регламентирован и не предполагает улучшения усилиями его участников.

Повременная оплата, в классическом варианте, сравнительно реже применяется на коммерческих предприятиях, как правило, стремящихся к оптимизации прибыли через повышение производительности труда. Однако в системах, где отдается приоритет не экономическим методам мотивации, повременная оплата труда остается основной.

Часто отмечается, что повременная оплата не обеспечивает достаточного стимула чтобы заинтересовать работника в конечных результатах его действий. Для устранения этого недостатка широко применяется система премирования в зависимости от конечных результатов труда и качества проделанной работы. Стоит заметить, что на практике премиальные и другие выплаты стимулирующего характера редко имеют прямую зависимость от качества труда конкретного работника, обычно они распределяются между членами коллектива пропорционально основному заработку и сообразно уровню квалификации.

Отметим также, что повременная система оплаты не исключает применения отрицательной мотивации, т.е. штрафов и материальных наказаний при неудовлетворительном исполнении работником своих обязанностей.

Виды повременной формы оплаты:

– простая форма оплаты исчисляется исходя из отработанных работником часов по определенному тарифу и в соответствии с квалификацией. Разделяется на почасовую, поденную и помесечную формы оплаты. Заработная плата

работнику (ЗП_{пвн}) за определенный отрезок времени может быть определена следующим образом:

$$\text{ЗП}_{\text{пвн}} = m \cdot T, \quad (8.1)$$

где m – часовая (дневная) тарифная ставка рабочего соответствующего разряда;

T – фактически отработанное на производстве время.

– повременно-премиальная – рассчитывается по тарифу, как и простая форма оплаты, однако она предполагает начисление премии за выполнение производственных показателей. Этот способ позволяет повысить мотивацию работника. Заработная плата работника (ЗП_{пвп}) может быть определена по следующей формуле:

$$\text{ЗП}_{\text{пвп}} = m \cdot T \cdot \frac{p + k + n}{100}, \quad (8.2)$$

где p – размер премии в процентах к тарифной ставке за выполнение установленных показателей и условий премирования;

k – размер премии за каждый процент перевыполнения установленных показателей и условий премирования, %;

n – процент перевыполнения установленных показателей и условий премирования

– смешанная – заработная плата работника зависит от результатов его подразделения или предприятия в целом. В этом случае заработок может варьироваться в зависимости от выполнения плана.

Сдельная оплата труда чаще распространена в тех случаях, когда результат работы очевиден, легко поддается учету и оценке. В большинстве случаев, такой вариант более справедливо отражает показатели труда конкретного человека. С другой стороны, описываемая система, в чистом виде, не дает гарантий стабильного заработка.

Для применения сдельной оплаты труда необходимо совпадение следующих условий:

– возможность вести точный количественный учет результатов труда работников;

– необходимость в росте производительности;

– прямая связь между величиной усилий работников и количеством подлежащих учету результатов труда.

Еще одним обязательным условием нужно признать возможность увеличения производительности без ущерба качеству и безопасности.

По способу оплаты результатов в сдельной системе выделяют такие формы как:

– прямая – все учетные единицы проделанной работы равны по стоимости. Расчет зарплаты производится простым умножением количества таких единиц на их цену;

– сдельно-премиальная – предполагает наличие плана производства, выполнение которого оплачивается по установленным расценкам. За каждую единицу сверх плана выплачивается дополнительная премия;

– сдельно-прогрессивная – схожа с приведенной выше системой, но имеет более выраженную тенденцию роста индивидуальных расценок по мере роста производительности труда конкретного работника;

– косвенно-сдельная – отличается от описанных выше тем, что за основу расчета зарплаты берется количество труда других работников. Так начисляют заработок вспомогательных рабочих в зависимости от результатов работников основных специальностей.

Вариантом сдельной формы оплаты можно считать аккордную систему. В этом случае расчет производится исходя из общего объема работы. Он принимается, в нем не выделяются отдельно оплачиваемые части.

Недостатки сдельной формы оплаты труда. При таком формате начисления зарплаты часто страдает качество продукции, потому что для работников главное – количество, от этого показателя зависит их доход. Кроме того, руководству организации приходится создавать дополнительные отделы технического контроля для мониторинга качества. Недобросовестные наниматели могут уменьшать расценки за единицу произведенного товара или умышленно ограничивать производительность труда работников.

Кроме того, если работник заинтересован в количестве, но не в качестве, то он не будет следить за рациональным использованием сырья и нагрузкой на технические средства труда.

Также стоит упомянуть о существовании тарифной и бестарифной систем оплаты. Они могут сочетаться со сдельной формой начисления зарплат, но на повременную влияют значительно больше.

Бестарифная система предполагает определение для каждого члена коллектива коэффициента трудового участия (КТУ), что приводит к дифференцированной оплате одинакового количества труда для сотрудников с разным КТУ.

При тарифной системе дифференциация зарплаты производится пропорционально тарифной ставке, определяемой в соответствии с уровнем квалификации, сложностью исполняемой работы и другими условиями.

Тарифная система оплаты труда – это сумма установлений, правил, законодательных актов определяющих размер заработной платы наемных работников. Главными составляющими системы являются:

Единая тарифная сетка – основа структуры, позволяющая разделить множество независимых профессий на категории (разряды, с 1-го по 18-й) по степени сложности. Каждому разряду соответствует определенный коэффициент, указывающий, на сколько оплата за единицу рабочего времени (ставка) по данному разряду выше ставки первого разряда;

Базовая ставка – отправная точка для расчета величины окладов всех категорий работников в тарифной системе. Величина базовой ставки устанавливается законодательно и периодически пересматривается.

Существование тарифной системы предполагает разделение всех существующих профессий на определенные категории – разряды, в зависимости от

сложности исполняемых обязанностей. В данном случае, сложность работы трактуется весьма широко, имеют значение непосредственные физические и интеллектуальные нагрузки в рабочий период, сопутствующее нервное напряжение, мера возможной ответственности и внешние условия труда. Кроме того, принимаются во внимание усилия, потраченные на получение соответствующей квалификации, т.е. уровень и направленность образования. Иначе говоря, все текущие и прошлые затраты труда.

Расчет заработной платы согласно тарифной системе можно в упрощенно представить в виде формулы:

$$\text{ЗП} = \text{БС} \cdot \text{ТК}, \quad (8.3)$$

где БС – базовая ставка, руб;

ТК – тарифный коэффициент.

Кроме того, существует большое количество доплат и надбавок за сложность выполняемой работы, тяжелые условия, стаж, уровень образования и др. По результатам работы могут выплачиваться премии.

Применение тарифной системы оплаты труда в Республике Беларусь обязательно для бюджетных организаций и предприятий, получающих дотации от государства. Другие организации используют размеры тарифов в качестве минимально допустимых величин при установлении зарплаты по соответствующим должностям.

Сущность и формирование фонда оплаты труда. Фонд заработной платы – это сумма всех средств, которые организация начислила работникам как оплату труда. При этом учитываются все выплаты: за отработанное и неотработанное время, сверхурочные, больничные, специальные выплаты на еду, жилье и т.д. Средний показатель зарплаты будет являться уровнем заработка на предприятии. Реальная же зарплата получается в результате вычета из данной суммы всех обязательных подоходных налогов и других платежей.

При этом в состав фонда заработной платы входят те средства, которые были выплачены или относятся к каждому конкретному месяцу, то есть отпускные включаются в фонд только за месяц, в котором был отпуск, если же он разделен на 2 месяца, то часть суммы является составляющей фонда заработной платы следующего месяца. Также к фонду заработной платы относится стоимость товаров, полученных работником в качестве натуральной оплаты. В фонд включаются и всевозможные разовые или регулярные выплаты, вознаграждения, премии, полученные работником как оплату ценные бумаги, а также суммы льгот и стоимость товаров, отпущенных работникам по сниженной стоимости.

Следует различать ФЗП (фонд заработной платы) от ФОТ (фонда оплаты труда). Если первое – это фактическая сумма, потраченная предприятием на зарплаты и прочие выплаты и доплаты работникам, то второе – это плановые для тех же целей затраты. При этом фонд оплаты труда включается в себестоимость товаров.

Для каждого предприятия фонд оплаты труда является очень важным элементом управления, поскольку значительная часть издержек организации приходится как раз на его счет. Поэтому важно корректно и своевременно проводить его анализ, чтобы управление компанией было наиболее эффективным. Исследование данного показателя взаимосвязано с производительностью труда и анализом того, как используются ресурсы, поскольку в случае, если темп роста производительности ускоряется, зарплаты работников также увеличиваются. Однако зарплата не должна расти быстрее чем темпы производства, поскольку в противном случае, предприятие будет постепенно уходить в убыток. Анализ фонда заработной платы необходим для того, чтобы найти возможность экономить средства за счет снижения трудоемкости производства и ускорения его темпов.

Составляющие элементы фонда заработной платы (или фонда оплаты труда – ФОТ), непосредственно учитывающие результат трудовой деятельности и отражающие конкретный трудовой вклад работника изображены на рис. 8.1.

Планирование фонда заработной платы, также, как и численности работающих, может осуществляться укрупненным расчетами или более детальными.

Укрупненный расчет плановой величины фонда заработной платы делается по следующей формуле:

$$\Phi ЗП_{пл} = \Phi ЗП_б \cdot K \pm \Delta_ч \cdot ЗП_{пл}, \quad (8.4)$$

где $\Phi ЗП_{пл}$ – фонд заработной платы на планируемый год, тыс. руб.;

$\Phi ЗП_б$ – фонд заработной платы в базисном периоде, тыс. руб.;

K – коэффициент роста объема производства в плановом периоде;

$\Delta_ч$ – планируемое изменение численности за счет основных технико-экономических факторов, чел;

$ЗП_{пл}$ – среднегодовая заработная плата одного работника в плановом периоде, тыс. руб.

Плановая величина фонда заработной платы может быть определена и путем умножения среднегодовой заработной платы на планируемую численность работников.

При использовании детального способа расчета фонда заработной платы расчета выполняются в зависимости от категории работающих. При планировании фонда заработной платы основных производственных рабочих детальным способом выделяют основную и дополнительную заработную плату.

К *основной заработной плате* относятся прямой фонд заработной платы и премии по действующим премиальным положениям.

К *дополнительной заработной плате* относятся различные выплаты работникам не за выполненную работу, а в соответствии с действующим законодательством. При планировании рассчитываются следующие виды дополнительной заработной платы:

- не освобожденным бригадирам;
- за обучение учеников;
- за работу в ночное время;

- подросткам и кормящим матерям за сокращенный рабочий день;
- оплата очередных и дополнительных отпусков;
- оплата невыходов в связи с выполнением государственных и общественных обязанностей.



Рис. 8.1. Составляющие элементы ФОТ, непосредственно учитывающие результат трудовой деятельности и отражающие конкретный трудовой вклад работника

Не включаются в плановый фонд заработной платы оплата за сверхурочные работы; простои, брак не по вине рабочего; премии за счет средств специального назначения и целевых поступлений; вознаграждения по итогам работы за год, вознаграждения за выслугу лет и другие выплаты, носящие характер социальных льгот, дополнительно представляемых по решению трудового коллектива сверх льгот, предусмотренных законодательством.

Прямой фонд заработной платы рассчитывается отдельно для сдельщиков и повременщиков.

Для *сдельщиков* прямой фонд заработной платы определяется на основе трудоемкости производственной программы, т.е. путем умножения нормативной трудоемкости производственной программы на часовые тарифные ставки. Расчет при этом ведется по видам и разрядам работ. На участках (в цехах), где планируется брак по операциям, фонд заработной платы основных производственных рабочих рассчитывается на основе программы запуска изделий по каждой операции.

В формализованном виде расчет фонда прямой заработной платы рабочих-сдельщиков ($\Phi_{зн.сд.}$) можно представить в следующем виде:

$$\Phi_{ЗП_{сд}} = T \cdot l_{т.ср}, \quad (8.4)$$

где T – общая трудоемкость работ, необходимая для выполнения производственной программы, нормо-часы;

$l_{т.ср}$ – среднечасовая тарифная ставка по работам, составляющим трудоемкость программы, руб.

Прямой фонд заработной платы основных рабочих, оплачиваемых по повременным системам, рассчитывается исходя из эффективного фонда времени работы одного рабочего (по балансу), их численности и соответствующих тарифных ставок, рассчитанных с учетом принятой ставки первого разряда и действующих тарифных коэффициентов.

Премии определяются на основе действующих премиальных положений.

Доплаты бригадирам, не освобожденным от основной работы, составляют обычно от 10 до 15 % тарифной ставки бригадира. Размер оплаты дифференцируется в зависимости от численности бригады.

Доплату за обучение учеников можно планировать в размере 10 % от средней тарифной ставки рабочего участка (цеха) за каждого планируемого ученика.

Ночным временем в трудовом праве считается время с 22-00 до 6-00. предприятия самостоятельно в коллективном договоре определяют сумму доплат за работу в ночное время исходя из своих финансовых возможностей.

Для расчета оплаты отпусков можно использовать формулу:

$$\Delta Z_{отп} = \frac{Z_{ф}}{D_{я}} \cdot D_{от}, \quad (8.5)$$

где $Z_{ф}$ – фонд заработной платы основных рабочих за минусом оплаты отпусков и невыходов в связи с выполнением государственных и общественных обязанностей, тыс. руб.;

$D_{от}$ – средняя (по балансу) продолжительность отпуска, дн.;

$D_{я}$ – явочное (по балансу) время, дн.

Аналогичным образом рассчитывается оплата невыходов в связи с выполнением государственных и общественных обязанностей:

$$\Delta Z_{г.о.} = \frac{Z_{ф}}{D_{я}} \cdot D_{г.о.}, \quad (8.6)$$

где $D_{г.о.}$ – среднее (по балансу) число дней на выполнение государственных и общественных обязанностей, дн.

Планирование дополнительной заработной платы можно производить и укрупненным расчетом. Она может быть определена исходя из суммы основной заработной платы и среднего размера дополнительной заработной платы, установленного на основании анализа соответствующих выплат за предшествующий год (период).

Оплата труда вспомогательных рабочих, как правило, производится по повременно-премиальным системам оплаты труда, поэтому фонд их заработной

платы планируется аналогично фонду основных рабочих-повременщиков. Исходными данными для планирования фонда заработной платы являются численность вспомогательных рабочих, тарифные ставки, эффективный фонд рабочего времени одного рабочего на плановый период (по балансу).

Для определения месячного фонда заработной платы вспомогательных рабочих необходимо также знать дополнительную заработную плату. Она рассчитывается аналогично расчету дополнительной заработной платы основных рабочих и, как правило, укрупненно. Для упрощения расчетов дополнительную заработную плату вспомогательных рабочих можно принять пропорционально в размере, как и для основных рабочих.

Планирование фонда заработной платы служащих производится на основании численности данных категорий работников, установленных им должностных окладов и персональных надбавок, действующих премиальных положений.

Численность руководителей и специалистов берется из штатных расписаний цехов и отделов. Должностные оклады рассчитываются исходя из принятой на предприятии ставки первого разряда, присвоенного конкретному работнику разряда и соответствующего ему тарифного коэффициента. Персональные надбавки устанавливаются лишь отдельным руководителям и специалистам и учитываются на основании приказов. Премии определяются на основании действующих премиальных положений.

Кроме расчетов численности и фондов заработной платы в плане по труду производится также расчет средней заработной платы. *Средняя заработная плата* исчисляется отношением планового фонда заработной платы за соответствующий период к среднесписочной численности. Расчеты производятся по предприятию в целом, цехам, категориям работающих.

Система дополнительных выплат на предприятии. Применение различных видов надбавок и доплат является составной частью системы заработной платы работников коммерческих организаций. Их выбор, применение и постоянное совершенствование при оплате труда играет значительную роль для повышения заинтересованности работников в улучшении результативности труда. Механизм этого влияния заключается в том, что доплаты и надбавки посредством определения их вида, размера, условий и определенного порядка расчета позволяют устанавливать зависимость между размером заработка и количеством и качеством труда, вложенного в производство продукции (услуг) и результаты деятельности организации.

Дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера наниматель устанавливает на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора.

Из этого следует, что коммерческие организации вправе самостоятельно определять перечень, размеры и условия установления этих доплат и надбавок в своих локальных нормативно-правовых актах (ЛНПА) – положениях об оплате труда, коллективных (трудовых) договорах, исходя из финансового состояния организации. При этом необходимо соблюдать нормы по отнесению дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера на

затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении.

Общеизвестно, что применяемые при выплате заработной платы надбавки и доплаты по признаку назначения можно объединить в две группы: надбавки и доплаты стимулирующего и компенсирующего характера.

К надбавкам и доплатам стимулирующего характера следует отнести надбавки рабочим за профессиональное мастерство, за квалификационные классы, руководителям и специалистам – за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации, выполнение особо важной (срочной) работы, сложность и напряженность работы, доплату за ученые звания и ученые степени, знание иностранных языков и др.

Выплаты компенсирующего характера включают в себя надбавки и доплаты, посредством которых наниматель возмещает (или компенсирует) дополнительные усилия работника за работу во вредных и тяжелых условиях труда, в ночное время, при вахтовым методе работ, работу вне постоянного места жительства, за работу с высокой интенсивностью и в других неблагоприятных условиях.

Принятыми в последнее время решениями органов государственного управления внесен ряд существенных изменений и дополнений в порядок и условия начисления надбавок и доплат стимулирующего и компенсирующего характера, используемых коммерческими организациями в своей практической деятельности.

Надбавки за профессиональное мастерство. Надбавки за профессиональное мастерство устанавливаются тарифицируемым по разрядам рабочим в целях стимулирования повышения профессионального мастерства и усиления их материальной заинтересованности и ответственности за выполнение производственных заданий.

Надбавки устанавливаются как при сдельной, так и при повременной оплате труда.

В качестве критериев оценки профессионального мастерства рабочего, как правило, принимается высокий уровень индивидуальной производительности труда, обеспечение безупречного качества работ, овладение смежными профессиями, обучение молодых рабочих передовым приемам и методам труда, участие в профессиональных конкурсах и др. Надбавки дифференцируются по разрядам.

В коммерческих организациях размеры надбавок и их дифференциация по разрядам устанавливаются на основании коллективного договора, соглашения, трудового договора; в бюджетных – принимаются для рабочих 3-го разряда – 12 %, 4-го разряда до 16 %, 5-го разряда – до 20 % соответствующей тарифной ставки и т.д. Указанные надбавки рабочим-повременщикам, не тарифицируемым по разрядам, не устанавливаются.

При систематическом выпуске некачественной продукции или снижении ее качества указанные надбавки уменьшаются либо отменяются полностью. Перечень производственных упущений, на основании которых указанные

надбавки могут быть отменены (уменьшены), определяется в коллективном договоре исходя из конкретных условий производства.

Сумма надбавки за профессиональное мастерство ($H_{п.м}$) за месяц исчисляется по формуле:

$$H_{п.м.} = \frac{T_{ч} \cdot П_{н}}{100} \cdot Ч_{мес}, \quad (8.7)$$

где $T_{ч}$ – часовая тарифная ставка рабочего, руб.;

$П_{н}$ – процент надбавки;

$Ч_{мес}$ – количество отработанных часов в месяце.

Надбавка за классность. Наниматель обязан присваивать рабочим квалификационные разряды, классы, категории (далее – разряд) на основании требований тарифно-квалификационных (квалификационных) характеристик профессий рабочих, которые содержатся в ЕТКС.

В коммерческих организациях размер надбавок за классность устанавливается на основании коллективного договора, соглашения, трудового договора.

Надбавка за высокие достижения в труде, выполнение особо важной (срочной) работы и другие показатели. Коммерческие организации практикуют выплату надбавок за высокие достижения в труде, выполнение особо важной (срочной) работы и другие показатели руководителям, специалистам и служащим. Размер надбавки определяется нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, трудового договора. Применительно к конкретному работнику размер надбавки не ограничивается.

В бюджетных организациях размер надбавки не может превышать 50 % оклада (ставки), а конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада работника в повышение эффективности проводимых мероприятий, выполняемых работ, оказываемых услуг. Надбавки уменьшаются либо отменяются полностью при ухудшении качества работы.

Надбавка за высокие достижения в труде, выполнение особо важной (срочной) работы, другие показатели ($H_{д.т}$) за месяц исчисляется работнику по формуле:

$$H_{д.т.} = \frac{O_{дн} \cdot П_{н}}{100} \cdot K_{дн}, \quad (8.8)$$

где $O_{дн}$ – дневной оклад работника, определяемый делением месячного оклада на количество рабочих дней в месяце по графику работы (сменности);

$П_{н}$ – процент надбавки;

$K_{дн}$ – количество отработанных дней в месяце.

Надбавки за продолжительность непрерывной работы (вознаграждение за выслугу лет, стаж работы). Надбавки за продолжительность непрерывной работы (вознаграждение за выслугу лет, стаж работы) рабочим, руководителям, специалистам, служащим коммерческих организаций всех форм собственности выплачиваются на основании утвержденного в организации

положения, являющегося составной частью коллективного договора. Размер надбавок дифференцируется в зависимости от стажа непрерывной работы. Например, они могут быть установлены по следующей шкале: при стаже работы от 1 года до 5 лет – 5 %, от 5 до 10 лет – 10 %, от 10 до 15 лет – 15 %, от 15 и выше – 20 % месячной ставки (должностного оклада). Может быть предусмотрена и другая градация.

Сумма надбавки за продолжительность непрерывной работы ($H_{н.р.}$) за месяц начисляется каждому работнику отдельно:

– при оплате труда по месячным окладам:

$$H_{н.р.} = \frac{O_{дн} \cdot P_n}{100} \cdot K_{дн}, \quad (8.9)$$

– при почасовой оплате труда:

$$H_{н.р.} = \frac{T_{ч} \cdot P_n}{100} \cdot K_{мес}. \quad (8.10)$$

Стимулирующие выплаты за владение иностранными языками и применение их в работе. Выполнение отдельными руководителями и специалистами своих функций требует применения знаний иностранных языков. Для поощрения труда руководителей и специалистов, владеющих иностранными языками и применяющих их в практической работе, могут применяться различные виды стимулирующих выплат. В Рекомендациях о стимулировании работников за владение и применение в практической работе иностранных языков, рекомендовано предусматривать в ЛНПА стимулирующие выплаты в виде:

- повышения тарифных окладов за владение иностранными языками и применение их в практической работе;
- надбавки за владение иностранными языками и применение их в практической работе;
- установления индивидуальных условий оплаты труда, учитывающих применение иностранного языка (иностраных языков) в практической работе;
- выплаты различного рода бонусов за владение иностранными языками и применение их в практической работе;
- применения системы оплаты труда на основе грейдирования, учитывающего трудовую функцию работника, связанную с владением иностранным языком (иностранными языками).

Наиболее распространенной формой является установление надбавки работникам, которые владеют иностранными языками и применяют их в практической работе.

В коллективном договоре, соглашении, трудовом договоре указанные надбавки могут предусматриваться относительно тарифной ставки 1-го разряда, действующей в организации.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Работникам, выполняющим у одного и того же нанимателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором (контрактом), дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от всей основной работы в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены), производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника наниматель устанавливает по соглашению с работником. На практике, как правило, доплаты устанавливаются в процентах к тарифной ставке (должностному окладу) отсутствующего работника. При этом принимаются во внимание объем выполняемых работ и степень использования рабочего времени по совмещаемой профессии (должности).

Сумма доплаты (D_c) за месяц начисляется:

– при оплате труда по часовым тарифным ставкам:

$$D_c = \frac{T_{\text{ч}} \cdot P_{\text{д}}}{100} \cdot \text{Ч}_{\text{мес}}, \quad (8.11)$$

где $T_{\text{ч}}$ – часовая тарифная ставка отсутствующего работника;

$P_{\text{д}}$ – процент доплат;

$\text{Ч}_{\text{мес}}$ – количество отработанных часов в месяце.

– при оплате труда по месячным окладам:

$$D_c = \frac{O_{\text{дн}} \cdot P_{\text{д}}}{100} \cdot K_{\text{дн}}, \quad (8.12)$$

где $O_{\text{дн}}$ – дневной оклад работника, определяемый делением месячного оклада на количество рабочих дней в месяце;

$K_{\text{дн}}$ – количество отработанных дней в месяце.

Стимулирующие (кроме премии) и компенсирующие выплаты. В современной системе оплаты труда для бюджетников предусмотрены стимулирующие и компенсирующие выплаты как общие для всех отраслей бюджетной сферы, так и имеющие отраслевую специфику.

Общие для всех отраслей надбавки и доплаты выплачиваются работникам независимо от отраслевой принадлежности и ведомственной подчиненности бюджетной организации.

Из стимулирующих выплат к ним относятся надбавки:

– за стаж работы в бюджетных организациях;

- за работу на условиях контрактной формы найма;
- за ученую степень и ученое звание.

К **компенсирующим выплатам** относятся доплаты:

- за каждый час работы в ночное время;
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зон обслуживания (увеличение объема работы), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни;
- до размера минимальной заработной платы.

Также работникам бюджета при наступлении определенных условий производится **индексационная доплата** в связи с инфляцией.

Размеры, а также порядок осуществления вышеуказанных выплат бюджетная организация не определяет. Они установлены на законодательном уровне, в том числе с учетом форм оплаты труда: повременной и сдельной.

Кроме того, бюджетные организации применяют при оплате труда:

- перечни стимулирующих и компенсирующих выплат, их конкретные размеры, а также порядок осуществления таких выплат, определенные отраслевыми министерствами, в отношении работников, занимающих должности, относящиеся к сфере (области) их деятельности, независимо от ведомственной подчиненности бюджетных;

- перечни стимулирующих и компенсирующих выплат, а также размеры и порядок осуществления этих выплат, если размеры и порядок их осуществления установлены для единого регулирования, определенные госорганами, в подчинении которых находятся (в состав (систему) которых входят) бюджетные организации;

- размеры и порядок осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам организации, если они не установлены госорганом для единого регулирования. Например, если госорганом определен только объем средств на осуществление выплаты или ее пороговое значение, а установление конкретного размера и порядка выплаты отдано на откуп руководителю организации.

Единовременная выплата на оздоровление. В общем случае единовременная выплата на оздоровление (ЕВО) осуществляется, как правило, при уходе в трудовой отпуск (отпуск) из расчета 1,0 оклада работника.

Единовременная выплата на оздоровление педагогическим работникам, которым устанавливаются нормы часов педнагрузки за ставку, а также работникам, осуществляющим педагогическую деятельность в сфере физкультуры и спорта, которым устанавливаются нормы учебной нагрузки, определяется из расчета 1,0 оклада с учетом педагогической (учебной) нагрузки.

Понятие «из расчета 1,0 оклада» подразумевает, что выплата может быть осуществлена не только в конкретном размере – 1,0 оклада работника. Например, в положении об единовременной выплате на оздоровление может быть предусмотрена выплата пропорционально отработанным месяцам

работникам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет и, в связи с этим проработавшим неполный календарный год, вновь принятым в текущем году работникам и т.д.

Материальная помощь. Работникам бюджетной сферы ежегодно оказывается материальная помощь, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями. Для этих целей в организации формируется предельный годовой объем средств. Его размер составляет 0,3 среднемесячной суммы окладов работников. Размеры, порядок и условия оказания материальной помощи определяются согласно положениям, утверждаемым руководителями бюджетных организаций.

Средства в пределах допустимого объема средств на материальную помощь могут направляться только на оказание материальной помощи согласно соответствующему в организации положению. На другие цели, в том числе премирование, указанные средства направляться не могут.