

Тема: Организация оплаты труда на швейных предприятиях

- заработка плата выплачивается в прямой зависимости от того, насколько ответственным, интенсивным и отвечающим должностным требованиям является труд работников;
- создаются возможности для профессиональной учебы и повышения квалификации.

Все это оказывает положительное влияние на мотивацию труда, результаты работы предприятия.

10.2. ПРИНЦИПЫ ОПЛАТЫ ТРУДА. ТАРИФНАЯ СИСТЕМА

Оплата труда работников предприятия — это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе. В основном она определяется количеством и качеством затраченного труда, однако на нее воздействуют и чисто рыночные факторы, такие как спрос и предложение труда, сложившаяся конъюнктура, территориальные аспекты, законодательные нормы.

Основные государственные гарантии по оплате труда определены Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 130).

Государство устанавливает минимальный размер оплаты труда, а для организаций бюджетной сферы — минимальный размер тарифной ставки (оклада).

Существуют определенные принципы организации заработной платы на предприятиях:

- средства на оплату труда должны быть реально заработанными, т.е. их сумма должна прямо зависеть от результатов деятельности предприятия, полученных доходов, рационального использования ресурсов, экономии текущих затрат;
- заработка плата должна выполнять стимулирующую функцию. Низкий уровень оплаты труда не стимулирует эффективный труд, превращает заработную плату в социальную выплату;
- оплата труда должна осуществляться с учетом различий в количестве, качестве, интенсивности, сложности труда, в условиях труда и квалификации работников;
- каждый работник должен видеть связь заработной платы с результатами своего труда и труда всего коллектива.

Эти принципы реализуются через механизм формирования средств на оплату труда на предприятиях, тарифную систему, формы и системы заработной платы, организацию оплаты труда различных категорий работников.

Тарифная система — совокупность норм и нормативов, обеспечивающих дифференциацию оплаты труда исходя из различий в сложности выполняемых работ и из условий труда, интенсивности и характера труда. Она состоит из следующих основных элементов:

- тарифно-квалификационных справочников;
- тарифных ставок 1-го разряда;
- тарифных сеток;
- районных коэффициентов к заработной плате;
- доплат к тарифным ставкам и надбавок за отклонения от нормальных условий труда.

Различают единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и служащих производственных отраслей (КСД), квалификационный справочник должностей служащих бюджетной сферы.

ЕТКС служит для определения разрядов работ и рабочих. В большинстве отраслей промышленности работы подразделяются на шесть разрядов, в некоторых отраслях — на восемь. ЕТКС дает возможность сопоставлять (соизмерять) разнообразные виды работ по степени их сложности, а следовательно, и по уровню квалификации.

Тарифно-квалификационные справочники предусматривают применение тарифных ставок 1-го разряда и тарифных сеток.

Тарифная ставка — это выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда в единицу рабочего времени. Она определяет уровень оплаты труда, так как заработок работника прежде всего зависит от размера тарифной ставки 1-го разряда, которая рассчитывается из установленного *минимального размера оплаты труда* и *продолжительности рабочего времени*.

Тарифная ставка работника соответствующей квалификации (T_{cti}) определяется по формуле

$$T_{cti} = T_{ct} \times K_{ti},$$

где T_{ct} — тарифная ставка 1-го разряда;
 K_{ti} — тарифный коэффициент i -го разряда.

Тарифная ставка 1-го разряда может быть часовой, дневной и месячной. Месячная тарифная ставка 1-го разряда устанавливается в настоящее время в Единой тарифной системе оплаты труда работников учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании (ЕТС), и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого в законодательном порядке.

Тарифная сетка по оплате труда — инструмент дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности для различных групп работников — включает количество разрядов и соответствующие им тарифные коэффициенты. Тарифный коэффициент — отношение тарифной ставки данного разряда к тарифной ставке 1-го разряда.

Единая тарифная сетка по оплате труда работников бюджетной сферы включает 18 разрядов, каждому из которых соответствует свой тарифный коэффициент по отношению к тарифной ставке 1-го разряда (табл. 10.1).

Таблица 10.1

Тарифная сетка

Разряд оплаты труда	Тарифный коэффициент	Разряд оплаты труда	Тарифный коэффициент	Разряд оплаты труда	Тарифный коэффициент
1	1,0	7	2,76	13	5,76
2	1,30	8	3,12	14	6,51

Окончание

Разряд оплаты труда	Тарифный коэффициент	Разряд оплаты труда	Тарифный коэффициент	Разряд оплаты труда	Тарифный коэффициент
3	1,69	9	3,53	15	7,36
4	1,91	10	3,99	16	8,17
5	2,16	11	4,51	17	9,07
6	2,44	12	5,10	18	10,07

Тарифная сетка строится таким образом, чтобы обеспечивалось поразрядное нарастание тарифных коэффициентов как в абсолютном, так и в относительном выражении. Абсолютное возрастание тарифных коэффициентов представляет собой разницу между тарифными коэффициентами. Относительное возрастание тарифных коэффициентов представляет собой отношение большего коэффициента к меньшему минус 1, выраженное в процентах.

Соотношение между тарифными коэффициентами крайних разрядов называется *диапазоном сетки*. Приведенная выше ЕТС характеризуется диапазоном 1:10,07.

В ЕТС профессии рабочих тарифицируются с 1-го по 8-й разряд, а профессии служащих, специалистов и руководителей — со 2-го по 18-й разряд.

Районные коэффициенты к заработной плате представляют собой нормативный показатель степени увеличения заработной платы в зависимости от местоположения предприятия и устанавливаются с учетом степеней дискомфортности проживания, которые образуют пять зон. Диапазон районных коэффициентов — от 1,15 до 2. Районное регулирование заработной платы включает также:

- процентные надбавки к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Выплачиваются по истечении шести месяцев, а максимального размера достигают после пять лет непрерывного стажа работы в этих районах. В зависимости от стажа работы и местности надбавки колеблются от 10 до 100% заработка;
- коэффициенты за работу в пустынях и безводных местностях и за работу в условиях высокогорья. Установлены в диапазоне от 1 до 2.

Предусмотрены *доплаты к тарифным ставкам и надбавки за отклонения от нормальных условий труда*, в том числе за работу в сверхурочное время, в праздничные дни, в ночное время и т.п. На предприятиях применяют надбавки за высокое профессиональное мастерство; высокие достижения в труде; выполнение особо важной работы на срок ее проведения; персональные надбавки, устанавливаемые по решению руководителя, и др.

Размер стимулирующих доплат и надбавок определяется предприятием самостоятельно и включается в элемент себестоимости продукции «затраты на оплату труда».

Домашнее задание:

- повторить тему «Формы оплаты труда» из курса общеобразовательной дисциплины «Обществознание» блока «Экономика»;
- выполнить конспект;
- обратная связь: bukhalo.vera@mail.ru