**Законспектируйте лекцию.**

**Выполните задание после темы.**

**ТЕМА:.Новые системы оплаты труда**

С 1 декабря 2008 г. бюджетников, труд которых оплачи­вался по ЕТС, перевели на так называемую «новую систему оплаты труда». К бюджетникам относят военнослужащих, слу­жащих МВД, работников здравоохранения, образования, науки, культуры. На госслужащих ЕТС не распространялась. Эта оп­лата вводилась постановлением Правительства РФ № 583 от 05.08 2008 г., затем приказом Минздравсоцразвития России №425Н от 14.08.2008 г. и рекомендациями отраслевых Мини­стерств и ведомств. Главное в этой системе - введение профес­сионально-квалификационных групп, где в зависимости от тре­бований к профессиональной подготовке и уровню квалифика­ции, необходимых для соответствующей профессиональной деятельности, устанавливаются различные минимальные раз­меры должностных окладов. В зависимости от уровня профес­сиональных требований, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности внутри каждой группы выделяются квалификационные уровни, каж­дому из которых соответствует различный повышающий коэф­фициент.

Руководитель учреждения может установить и персональ­ный повышающий коэффициент конкретному работнику, что еще больше индивидуализирует оплату труда. Но всякое не­обоснованное повышение негативно отражается на психологи­ческом микроклимате в коллективе.

Разработчики считают самой важной положительной сто­роной новой системы возможность введения стимулирующих выплат в размере 15-30% от минимальных окладов. Стимули­рующие выплаты производятся по решению руководителя уч­реждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату и средств от предпринимательской деятельности.

Перечень выплат стимулирующего характера формирует­ся с учетом трудового законодательства, устава учреждения, показателей оценки эффективности работы федерального бюд­жетного учреждения, установленного главным распорядителем бюджетных средств. В этой части наблюдается наибольшее ко­личество недоработок: велик перечень показателей, многие из

85

которых практически неизмеримы; в стимулирующие часто от­носят и премии, и компенсационные выплаты.

По большому счету новая система оплаты труда не отме­няет дифференциацию и тарификацию оплаты труда. Она осу­ществляет их в несколько измененных формах: через различ­ные размеры минимальных окладов по профессионально­квалификационным группам, через дифференциацию повы­шающих коэффициентов к минимальному окладу. В целом же новая система оплаты труда по сравнению с ЕТС менее про­зрачная, более громоздкая и запутанная.

Для того чтобы она была более простой и компактной, мы предлагаем повышающие коэффициенты сделать не различны­ми, а едиными по всем профессионально-квалификационным группам. Дифференциация оплаты труда будет осуществляться за счет различных минимальных окладов по профессионально­квалификационным группам и изменения повышающих коэф­фициентов по квалификационным уровням.

тл \*\_/ w

В сельскохозяйственном предприятии для освоения новой системы оплаты труда можно выделить профессионально­квалификационные группы: трактористов-машинистов, водите­лей, животноводов, работников ручного труда, ремонтных ра­бочих, руководителей и специалистов предприятия, руководи­телей и специалистов подразделений предприятия, младший обслуживающий и вспомогательный персонал. Для каждой из групп назначается различный минимальный оклад, например, от 4500 руб. для работников ручного труда до 8500 руб. - для руководителей и специалистов предприятия, но применяются одинаковые повышающие коэффициенты по квалификацион­ным уровням (таблица 2).

Приведенный в таблице расчет должностных окладов вы­полнен на основе равномерной шкалы (с одинаковой абсолют­ной разницей) повышающих коэффициентов. Но можно при­менить шкалу и с возрастающей абсолютной разницей (1; 1,12; 1,25; 1,39; 1,54; 1,70; 1,87; 2,05; 2,24; 2,44), со снижающейся аб­солютной разницей, с одинаковой, но другими вариантами аб­солютной разницы (0,1; 0,11; 0,13; 0,14; 0,15; 0,16; 0,17 и т.п.).

86

87

Таблица 2 - Примерная сетка месячных должностных окладов по профессионально­квалификационным группам и квалификационным уровням с.-х. предприятия

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалифи­кационныйуровень | Повы­шающийкоэффи­циент | Должностные оклады по профессионально-квалификационным группам работников,руб. |
| тракто­ристы-машини­сты | води­тели | живот­новоды | работ­ники ручно­го тру­да | руково­дители и специа­листы | руково­дители и специали­сты под­разделе­ний пред­приятия | младший обслужи­вающий и вспомога­тельный персонал | работни­ки ре- монтно- механи­ческих мастер­ских |
| 1 | 1,00 | 7500 | 7000 | 6500 | 4500 | 8500 | 7000 | 5000 | 5500 |
| 2 | 1,12 | 8400 | 7840 | 7280 | 5040 | 9520 | 7840 | 5600 | 6160 |
| 3 | 1,24 | 9300 | 8680 | 8060 | 5580 | 10540 | 8680 | 6200 | 6820 |
| 4 | 1,36 | 10200 | 9520 | 8840 | 6120 | 11560 | 9520 | 6800 | 7480 |
| 5 | 1,48 | 11100 | 10360 | 9620 | 6660 | 12580 | 10360 | 7400 | 8140 |
| 6 | 1,60 | 12000 | 11200 |  |  | 13600 | 11200 | 8000 | 8800 |
| 7 | 1,72 | 12900 |  |  |  | 14620 | 12040 |  | 9460 |
| 8 | 1,84 |  |  |  |  | 15640 |  |  |  |
| 9 | 1,96 |  |  |  |  | 16660 |  |  |  |
| 10 | 2,08 |  |  |  |  | 17680 |  |  |  |

Для более тонкой дифференциации оплаты по каждой профессионально-квалификационной группе можно применить различные шкалы повышающих коэффициентов: более крутые при существенном отличии в уровнях квалификации, сложно­сти работ между соседними квалификационными уровнями (руководители и специалисты) или более плоские при незначи­тельном нарастании сложности работ и квалификации работ­ников (животноводы).

**Тема: Правовые аспекты оплаты труда**

Трудовым кодексом РФ, принятым Государственной Ду­мой 21 декабря 2001 г. и одобренным Советом Федераций 26.12.2001 г., предусмотрено правовое регулирование оплаты труда. Так, статья 133 определяет, что минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного ми­нимума.

С ростом потребительских цен на товары и услуги статья 134 предусматривает индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными правовыми актами в бюд­жетных организациях и коллективными договорами, соглаше­ниями или локальными нормативными актами во внебюджет­ных организациях.

Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплаты устанавливаются соответст­вующими законами и иными нормативными правовыми актами для бюджетных организаций и коллективными договорами, со­глашениями, индивидуальными трудовыми договорами в дру­гих организациях. Условия оплаты труда в трудовых договорах не могут быть хуже установленных трудовым кодексом или иными нормативными правовыми актами (статья 135 ТК).

Работодатель обязан в письменной форме извещать каж­дого работника о составных частях заработной платы в момент ее выдачи, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего тру­дового распорядка организации, коллективными договорами.

88

Оплата отпусков производится не позднее чем за три дня до его начала (статья 136). Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в слу­чаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% зара­ботной платы, причитающейся работнику.

Для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неис­пользованные дни отпуска исчисляется средний дневной зара­боток за последние 12 календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,6 (средне­месячное число календарных дней) без учёта праздничных дней, когда их было 10.

Трудовой кодекс предусматривает меры самозащиты ра­ботников от невыплаты во время зарплаты. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, при­остановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановка работы в военных, ава­рийно-спасательных, правоохранительных и других подобных органах, в опасных производствах, в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, государственных служащих (статья 142).

При выполнении работ в условиях хуже нормальных ра­ботнику производятся доплаты, которые не могут быть ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами (статья 149). В статье 150 предусмотрено, что при вы­полнении работником с повременной оплатой работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

Сверхурочная работа оплачивается не менее чем в 1,5 размере за первые 2 ч работы и не менее чем в двойном размере за последующие часы (статья 152 ТК). Работа в выходные и праздничные нерабочие дни оплачивается не менее чем в двой­ном размере (статья 153 ТК). Каждый час работы в ночное вре­мя оплачивается в повышенном размере по сравнению с рабо­той в нормальных условиях, но не ниже размеров, установлен­ных законами и иными нормативными правовыми актами (ста­тья 154 ТК).

89

Статья 155 ТК РФ регулирует оплату труда при невыпол­нении норм труда (должностных обязанностей). Так, при невы­полнении норм труда (должностных обязанностей) по вине ра­ботодателя оплата производится в размере не ниже средней за­работной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки (оклада). При невыполнении норм труда по вине работника оплата нормируемой части заработной пла­ты производится в соответствии с объемом выполненной рабо­ты.

Брак не по вине работника оплачивается наравне с годны­ми изделиями. Полный брак по вине работника оплате не под­лежит. Частичный брак по вине работника оплачивается по по­ниженным расценкам в зависимости от степени годности про­дукции (статья 156).

Время простоя по вине работника не оплачивается. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) (статья 157 ТК РФ).

Вопросы для самопроверки и подготовки к зачёту

1. Что понимается под заработной платой и от чего она зависит?
2. Какие основные принципы эффективной организации оплаты труда?
3. На какие основные части или виды разделяется заработная пла­та работников?
4. Классификация и структура дополнительной оплаты труда.
5. Формы и системы оплаты труда.
6. Что такое тарификация труда?
7. Какие методы применяются для тарификации труда?
8. Какие факторы и показатели используются для оценки качества труда?
9. Понятие и состав тарифной системы.
10. Что представляют собой тарифные сетки и ставки, и какие из них применялись и применяются в сельскохозяйственных предприятиях РФ?
11. Поясните назначение, содержание и область применения спра­вочников по тарификации работ и тарифно-квалификационных справоч­ников, районных и отраслевых коэффициентов по оплате труда.

90

1. Правовое регулирование размеров заработной платы.
2. Регулирование компенсационных выплат ТК РФ.

Примеры тестовых заданий для текущего контроля

Какой из перечисленных ниже принципов относится к специфиче­ским принципам оплаты труда?

: пропорциональности оплаты и прибыльности предприятия : сочетание интересов предприятия и интересов работника : организационной надёжности

: остаточный принцип формирования средств на оплату труда

За что начисляется основная оплата труда?

: за отработанное время : за работу во вредных условиях труда : за качество выполненной работы : за уровень квалификации

Основная зарплата должна занимать в фонде оплаты труда

: 20-30%

: 40-50%

: 60-70%

: 80-90%

Поощрение за результаты труда лучше нормативных - это ...

: премия

: компенсационные выплаты : стимулирующие выплаты

Повремённая форма оплаты применяется для начислений .

: за отработанное время : за объём выполненных работ : за количество произведенной продукции : за сверхурочную работу : за работу в выходные дни

Система, в которой оплата осуществляется в долях или процентах от оплаты основных работников, называется .

: повремённо-премиальной : простой сдельной : сдельно-премиальной : сдельной аккордной : сдельной прогрессивной : сдельной косвенной.

Литература:

Организация, нормирование и оплата труда на предприятии : учебное пособие / составитель Г. И. Угланова. — пос. Караваево : КГСХА, 2017. — 30 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/133616 (дата обращения: 29.11.2020). — Режим доступа: для авториз. пользователей.