**Тема 8. Организация оплаты труда в современных экономических условиях**

* 1. **Понятие оплаты труда и ее функции**
	2. **Основные принципы организации оплаты труда. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда**
	3. **Формы оплаты труда**
	4. **Системы оплаты труда**

***1. Понятие оплаты труда и ее функции***

**Заработная плата –** этовознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст. 129 ТК РФ).

*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.

Различают денежную и неденежную формы оплаты труда. Основной является оплата в денежной форме, так как деньги представляют собой всеобщий эквивалент в товарно-денежных отношениях. Оплата может производиться в натурально-вещественной форме, т.е. вместо денег расчет осуществляется продукцией или товарами. *Оплата в не денежной форме допускается только в пределах 20% от общей суммы заработной платы, начисленной за месяц (ч. 2 ст. 131 ТК РФ). В качестве оплаты труда работодатель вправе выдавать только ту продукцию или товары, свободный оборот которых разрешен законодательством.*

*В частности, нельзя платить заработную плату (ч. 3 ст. 131 ТК РФ):*

*- спиртными напитками;*

*- наркотическими, токсическими, ядовитыми и вредными веществами*;

- оружием и боеприпасами.

Заработная плата выполняет несколько функций.

**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. В случае, когда зарплата по основному месту работы не обеспечива­ет работнику и членам его семьи нормальное воспроизводство, возни­кает проблема дополнительных заработков. Работа на два-три фронта чревата истощением трудового потенциала, снижением профессионализма, ухудшением трудовой и производственной дисциплины и т.д.*

**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.

**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 предприятия через конкретные системы оплаты труда, основанные на оценке результатов труда и связи размера* фонда оплаты труда (ФОТ) с эффективностью деятельности предприятия.

**Статусная функция** зарплаты предполагает соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работника. Статусная функция важна, прежде всего, для самих работников, на уровне их притязаний на зарплату, которую имеют работники соответствующих профессий на других предприятиях, и ориентация персонала на более высокую ступень материального благополучия. Для реализации этой функции нужна еще и материальная основа, которая воплощается в соответствующей эффективности труда и деятельности фирмы в целом.

**Регулирующая функция** – это регулирование рынка труда и прибыльности фирмы. *Естественно, что при прочих равных условиях, работник наймется на работу в то предприятие, где больше платят. Но верно и другое – предприятию невыгодно платить слишком много, иначе его рентабельность снижается. Предприятия нанимают работников, а работники предлагают свой труд на рынке труда.*

**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 фонда оплаты труда.*

***2. Основные принципы организации оплаты труда. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда***

В основе организации оплаты труда всегда лежат определенные принципы, которые зависят от форм собственности в общественном производстве, политики государства в обеспечении минимальной заработной платы, уровня развития национальной экономики, стратегии развития государства.

Основные принципы организации оплаты труда на предприятиях следующие:

* учет минимального размера оплаты труда, установленного государством;
* самостоятельность предприятий в вопросах организации и оплаты труда;
* обеспечение социальной защищенности работников независимо от формы собственности;
* соответствие оплаты труда рыночной стоимости рабочей силы;
* обеспечение индексации оплаты труда в соответствии с темпами роста инфляции;
* поощрение высокого качества продукции, труда и услуг;
* обеспечение оптимальных соотношений в оплате труда отдельных категорий и групп работников;
* простота и доступность системы оплаты труда;
* ритмичность выплаты заработной платы;
* опережение темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста его оплаты;
* обеспечение оптимального удельного веса заработной платы в себестоимости продукции, работ или услуг;
* стимулирование производительности труда и рационального использования ресурсов;
* дифференциация уровня оплаты труда в зависимости от экономического состояния предприятия, результатов работы трудового коллектива и личного трудового вклада работника.

Структуру заработной платы представлена на следующем рисунке:

Рисунок 1 – Структура заработной платы

Тарифные ставки и оклады определяют величину оплаты труда в соответствии с его сложностью и ответственностью при нормальных условиях работы и соответствующих затратах рабочей силы. Для этого используют единую тарифную сетку (система разрядов, служащая для определения правильных соотношений между оплатой труда и квалификационным уровнем работников).

**Доплаты и надбавки компенсационного характера гарантированы государством за условия работы, отклоняющиеся от нормальных**. В настоящее время применяется около 50 видов наиболее распространенных доплат и надбавок компенсационного характера.

К **компенсационным доплатам** относятся доплаты:

* за работу в вечернее время;
* за сверхурочную работу;
* за работу в выходные и праздничные дни;
* за разъездной характер работы;
* несовершеннолетним работникам в связи с сокращением их рабочего дня;
* рабочим, выполняющим работы ниже присвоенного им тарифного разряда;
* при невыполнении норм выработки и изготовлении бракованной продукции не по вине работника;
* до среднего заработка в условиях, предусмотренных законодательством;
* рабочим в связи с отклонением от нормальных условий труда;
* за работу по графику с разделением дня на части с перерывами не менее 2-х часов;
* за многосменный режим работы;
* за работу сверх нормативной продолжительности рабочего времени в период массовой приемки и закладки на хранение сельскохозяйственной продукции и т.п.

К числу обязательных относятся доплаты и надбавки за вредные, тяжелые и опасные [условия труда](http://www.grandars.ru/shkola/bezopasnost-zhiznedeyatelnosti/organizaciya-trudovoy-deyatelnosti.html).

К **стимулирующим доплатам и надбавкам** относят оплату:

* за высокую квалификацию (специалистам);
* за профессиональное мастерство (рабочим);
* за качество выполняемых работ;
* за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
* за почетные звания, государственные награды;
* премиальные выплаты по итогам работы.

Минимальный размер компенсационных доплат и надбавок гарантируется государством и обязателен для применения. **Доплаты и надбавки стимулирующего характера устанавливаются по усмотрению руководства предприятиями**. Их размеры определяются на предприятии самостоятельно. При определении размера доплат и надбавок стимулирующего характера учитываются конкретные условия работы.

Размер доплат и надбавок чаще всего определяется относительно должностного оклада или тарифной ставки за отработанное время. Однако предприятие может устанавливать их и в абсолютной сумме - либо в равном размере для всех работников, либо дифференцировано.

Премия - это элемент заработной платы призванный мотивировать работников к улучшению количественных и качественных показателей в работе к наиболее эффективному решению стоящих перед ним задач.

Премии относятся к стимулирующим видам выплат.

Предприятиям и организациям необходимо соблюдать ряд требований при применении премиальных выплат:

1. показатели премирования должны соответствовать задачам производства на предприятии;
2. между показателями и условиями премирования не должно быть противоречий;
3. показатель премирования устанавливать дифференцированно по фактически достигнутому среднему уровню его выполнения на данном производстве, выше достигнутого среднего уровня и т д.;
4. определять нормативы премирования (размер премии);
5. в круг премируемых работников включать только тех из них, которые оказывают на показатели премирования непосредственное воздействие;
6. устанавливать периодичность премирования в зависимости от особенностей предприятия, организации (организации производства и труда, характера показателей премирования и т д.);

Главным направлением в стимулировании руководителей, специалистов и служащих должно стать премирование за фактическое улучшение результатов работы.

Порядок начисления премий предусматривает:

* основание для начисления премий (данные бухгалтерской отчетности, оперативного учета, статистической отчетности);
* оценка выполненной работы или оказанных услуг;
* установление размера премий (обычно в %) для рабочих к заработной плате по тарифным ставкам и отдельным расценкам; для руководителей, специалистов и служащих к заработной плате по должностным окладам или в абсолютной сумме.

При невыполнении тех или иных показателей работники могут лишиться премий (это должно быть отражено в коллективном договоре). Руководство предприятия имеет право лишить премии работника за упущения в работе или повысить ему премию за достижение определенных производственных показателей.

Независимо от принятых форм и систем заработной платы на предприятиях могут использоваться следующие виды разовых премий:

* вознаграждение по итогам работы за год;
* единовременные поощрения за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
* премии по итогам смотров и конкурсов, к праздничным и торжественным датам.

Вознаграждение по итогам работы за год учитывает результаты работы всего предприятия. Обычно размеры выплат увязываются с величиной непрерывного стажа работы на данном предприятии.

***3. Формы оплаты труда.***

*Форма оплаты труда* означает принятый в каждом случае способ измерения заработка по результатам выполняемой работы. Она определяет порядок, по которому должен начисляться заработок работникам разных профессий и специальностей.

Так как затраты труда оцениваются либо рабочим временем, либо количеством произведенной продукции, то существуют *две формы* *оплаты труда – повременная и сдельная.*

Рисунок 2 – Разновидности форм оплаты труда

При повременной оплате мерой труда выступает отработанное время, размер основного заработка в данном случае определяется умножением фактически отработанного времени на установленную для данной работы или данного работника тарифную ставку.

При сдельной форме оплаты труда заработок определяется количеством произведенной продукции или объемом выполненной работы. Размер заработка в этом случае определяется умножением сдельной расценки за единицу продукции на количество произведенной продукции. *Расценка* – это произведение часовой тарифной ставки, соответствующей разряду сложности выполняемой технологической операции или работы, на норму времени.

По порядку учета труда, сдельная форма оплаты труда может быть:

- индивидуальной, когда учитываются результаты труда каждого исполнителя в отдельности;

- групповой, когда результаты труда учитываются по всей группе работающих.

По способу расчета сдельные расценки могут быть:

- простыми, когда каждая единица сделанной работы или произведенной продукции расценивается одинаково;

- прогрессивно-возрастающими, когда работа, выполненная в пределах нормы, оплачивается по простым сдельным расценкам, а сверх нормы по повышенным.

Сдельные расценки могут рассчитываться:

- за единицу выполненной работы;

-за единицу произведенной продукции.

Расценки за единицу выполненной работы исчисляются для немедленного начисления оплаты за выполненные работы, часто до получения конечной продукции, и определяются делением тарифной ставки, по которой оплачивается работа, на сменную норму выработки.

Сдельные расценки за единицу произведенной продукции могут определяться по результатам производства в течение смены или по результатам производства за определенный период с учетом всего объема работ.

Данная система оплаты труда *эффективна* в следующих условиях:

* существуют показатели измерения объема выполнения работы каждым работником;
* имеется возможность точного учета объемов выполненных работ;
* объем выполненной работы зависит от усилий работника;
* планом предусмотрено увеличение выработки продукции, работ, услуг в том подразделении, где предусматривается сдельная система оплаты труда;
* имеется возможность технического нормирования труда.

Сдельная оплата *неэффективна* в том случае, если ее применение ведет к:

* ухудшению качества продукции;
* нарушению технологических режимов;
* ухудшению обслуживания рабочих мест;
* нарушению техники безопасности и санитарии;
* перерасходу ресурсов.

Выделяют следующие системы при **сдельной форме оплаты** труда (рис. 3):

Рисунок 3 - Разновидности сдельной формы оплаты труда

1. Прямая индивидуальная сдельная система оплаты труда, при которой заработок работника непосредственно зависит от его выработки, т.е. от количества произведенной продукции или объема выполненной работы с учетом её качества. При этой системе вся выработка рабочего оплачивается по постоянным сдельным расценкам.

Достоинства:

- простота и доступность для понимания; видна связь между заработком и выработкой, что повышает заинтересованность работника в увеличении производительности труда;

- легкость определения заработка за любой период путем умножения количества выпущенной им продукции на сдельную расценку за единицу продукции;

Позволяет предприятию снижать себестоимость продукции за счет увеличения выработки при неизменных сдельных расценках.

Недостатки:

- слабо стимулирует работников в достижении высоких показателей работы.

2. Косвенная сдельная система применяется для организации оплаты труда вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием основных рабочих. Заработок работника в этом случае находится в прямой зависимости от выработки тех, кого он непосредственно обслуживает.

3. Сдельно-премиальная система оплаты труда предполагает выплату работнику в дополнение к сдельному заработку, начисленному по расценкам, премий за достижение установленных индивидуальных или коллективных качественных или количественных показателей (снижение материальных затрат, перевыполнение плана или задания и др.).

4. При сдельно-прогрессивной системе оплаты труда выработка работника в пределах установленной исходной нормы оплачивается по прямым (неизменным) сдельным расценкам, а вся дополнительная выработка, полученная сверх этой исходной нормы, оплачивается по повышенным расценкам. Часто повышение расценок за перевыполнение нормы производится в порядке прогрессивного увеличения, т.е. по мере увеличения процента перевыполнения нормы расценки за каждую единицу или через определенное их количество возрастают.

5. Аккордные системы предполагают оплату труда по конечным результатам работы отдельного исполнителя или трудового коллектива.

В данной системе выделяют также *аккордно-премиальную систему*, котораянаиболее распространена в тех отраслях, где готовая продукция поступает периодически (в растениеводстве, овцеводстве и т.д.). До получения продукции не реже одного раза в месяц коллективу выплачивается аванс. В течение производственного цикла рекомендуется выплата соответствующих текущих доплат и премий за своевременное и качественное выполнение работ. После получения готовой продукции рассчитывается общий размер заработка коллектива. Из него вычитается полученный аванс. Разница выплачивается коллективу.

Кроме того, может быть разработана система премирования, показатели премирования не должны повторять показатели основной оплаты труда.

6. Оплата от валового (или хозрасчетного) дохода предполагает расчет размера заработка коллектива по нормативам отчислений от созданного им валового (или хозрасчетного) дохода.

Достоинства:

- норматив не изменяется в зависимости от выполнения плана;

- выдерживается правильное соотношение между темпами роста производства и оплаты труда;

- проста для восприятия, т.к. один показатель (норматив отчисления) заинтересовывает в увеличении объёмов производства, в снижении себестоимости продукции и увеличении её качества.

Недостатки:

- сложность расчета наиболее эффективного значения норматива отчислений;

- размер премий фиксирован на уровне предшествующих 3 лет, а ведь нормативный уровень урожайности и продуктивности может и должен с годами возрастать.

Внедрение оплаты труда от валового дохода сдерживается необходимостью четкой организации внутрихозяйственного планирования и учета, нежеланием работодателей предоставлять подрядным коллективам информацию о ценах и каналах как приобретения необходимых сырья и материалов, так и реализации продукции.

1. Оплата труда по остаточному принципу предполагает расчет заработка коллектива как разницу между выручкой от реализованной им продукции и затратами на её производство, включая арендную плату.

Преимущества сдельной формы оплаты труда:

- более четко, чем при повременной, выражена прямая связь оплаты с результатами труда;

- позволяет при сохранении тесной связи оплаты с результатами труда широко изменять характер этих связей, учитывая многообразие форм кооперации и разделения труда в разных отраслях и на различных стадиях производства.

***Повременная форма оплаты труда*** применяется в следующих случаях:

* отсутствует возможность увеличения выпуска продукции, производительность труда не связана с усилиями рабочего или по условиям производства нет необходимости увеличить выполняемый объем;
* производственный процесс строго регламентирован;
* функции рабочего сводятся к наблюдению за ходом технологического процесса;
* функционирование поточных и конвейерных типов производится со строго заданным режимом;
* увеличение выпуска продукции может привести к браку или ухудшению ее качества.

При организации повременной формы оплаты труда должны соблюдаться следующие требования:

- наличие учета и строгий контроль за фактически отработанным каждым работником временем;

- обоснованное применение норм обслуживания и нормативов численности по каждой категории работающих, исключающее различную степень загрузки, а, следовательно, неодинаковый уровень затрат труда работниками в течение рабочего дня.

Различают несколько систем ***повременной формы*** оплаты труда (рис. 4).

1. При *простой повременной системе оплаты труда* заработок рабочего определяется тарифной ставкой присвоенного разряда и количеством отработанного времени.

 2. При *повременно-премиальной системе* работникам сверх оплаты отработанного времени по тарифным ставкам устанавливается премия за обеспечение определенных количественных и качественных показателей.

Рисунок 4 – Разновидности повременной формы оплаты труда

3. При *повременно-премиальной системе с доплатой за продукцию* начисление оплаты до получения продукции производится за отработанное время, а после окончательного определения объема производства продукции начисляется доплата за продукцию и премия в зависимости от выполнения плана.

Недостатком повременной системы оплаты труда является то, что должностной оклад не в состоянии учесть различия в объёмах работ, выполненных работниками одной профессии и квалификации.

*При всем различии форм оплаты труда основа их одна – рабочее время.*

Эффективность повременной и сдельной форм оплаты труда может быть различной в зависимости от конкретных условий применения, особенностей технологии и организации производства, постановки учета и нормирования труда.

***4.*** С***истемы оплаты труда***

***Под системой оплаты труда*** следует понимать совокупность различных форм основной оплаты в сочетании с дополнительной оплатой и премиями с целью более тесной увязки размера заработной платы работника с конечными результатами производства.

Иными словами, если формы оплаты труда определяют, за какие показатели труда надо платить, то система оплаты уточняет, как надо оплачивать труд работника в конкретных условиях производства.

Выделяют две системы оплаты труда: тарифная и бестарифная.

*Тарифная система оплаты* труда предполагает зависимость размеров заработной платы от количества и качества труда. Количество труда оценивается через выполнение норм труда.

Её условиями являются:

- квалификация работника, необходимая для выполнения данной работы;

- нервно-физическая напряженность, вызываемая работой;

- условия производственной среды, в которых протекает работа.

Тарифная система оплаты труда зависит от следующих критериев:

* сложности выполняемой работы;
* условий труда;
* характера труда;
* значения отрасли экономики или непроизводственной сферы;
* интенсивности труда;
* климатических условий выполнения работы.

Тарифная система включает в себя:

- тарифные ставки

- тарифно-квалификационные справочники

- тарифные сетки

*Тарифные ставки –* это абсолютный размер оплаты труда в денежной форме за единицу рабочего времени. Тарифная ставка первого разряда устанавливается, исходя из принятого на предприятии, в соответствии с коллективным договором, минимального размера оплаты труда. Он не должен быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного решением Правительства Российской Федерации. Тарифные ставки остальных разрядов определяются как произведение тарифной ставки 1 разряда на соответствующий тарифный коэффициент.

В зависимости от используемых норм труда на предприятии могут применяться следующие *виды тарифных ставок*:

- месячные (оклады) – для инженерно-технических работников, служащих, младшего обслуживающего персонала;

- сменные – для работников, которым устанавливаются сменные нормы выработки или обслуживания;

 - часовые – для рабочих, количество труда которых оценивается в соответствии с нормами времени (на транспортных, ремонтных, строительных работах).

Часовые тарифные ставки рассчитываются путем деления месячной тарифной ставки на среднемесячный фонд рабочего времени данной категории работников.

Сменные тарифные ставки определяются произведением часовой тарифной ставки на принятую на предприятии продолжительность смены данной категории работников.

*Тарифные сетки* разрабатываются для разграничения уровня основной заработной платы в зависимости от сложности выполняемых видов работ. Они представляют собой совокупность тарифных разрядов, расположенных в порядке возрастания, и соответствующих этим разрядам коэффициентов, показывающих во сколько раз уровень оплаты за норму труда по данному разряду превышает уровень оплаты за норму труда самых простых работ (отнесенных к 1 разряду).

Тарифно-квалификационные справочники позволяют осуществлять тарификацию работ, то есть отнесение конкретных видов труда к определенным группам сложности, называемым тарифными разрядами. Трудовым кодексом РФ рекомендуется осуществлять тарификацию работ и присвоение на её основе тарифных разрядов работникам с учетом Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих, должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных Правительством Российской Федерации.

*Тарифная система оплаты труда, которая строго контролировалась и регулировалась со стороны государства в дореформенный период, в современных условиях претерпела существенные изменения. В настоящее время вопросы по организации, контролю и регулированию тарифной системой смещается на уровень локального звена (предприятия, организации). При этом важной задачей организации выступает сохранение стимулирующих функций, заложенных в тарифной системе, и отражающих дифференциацию оплаты труда по сложности, условиям и интенсивности труда.*

*Бестарифная модель оплаты* труда предполагает начисление заработной платы от фактических экономических результатов работы исполнителя (конкретного работника, первичного трудового коллектива или коллектива предприятия в целом). Иными словами, бестарифная модель оплаты труда представляет собой долю работника (подразделения, предприятия) в фонде оплаты труда (общая сумма денежных средств, выплачиваемых работникам предприятия, по различным формам и системам оплаты труда).

Данная модель приемлема при наличии следующих условий:

- возможность определения фактических экономических результатов работы исполнителя за период начисления заработной платы;

- необходимость увеличения и зависимость фактических экономических результатов работы от трудовой деятельности исполнителя;

- согласие работодателя на предоставление информации исполнителю о фактических экономических результатах его работы (размере выручки, прибыли, рентабельности и т.д.).

Бестарифная модель приемлема для тех категорий работников, которым легко обеспечить учет индивидуальных результатов работы (например, выручки от реализации) за любой период времени и установить размер начисления заработной платы в зависимости от них (например, в процентах от выручки).

Фактическая величина заработной платы работников зависит от следующих факторов (рис. 5):

Рисунок 5 - Факторы, влияющие на величину заработной платы

Если на предприятии установлены коллективные результаты работы, то в этом случае необходимо установить для каждого работника *квалификационный коэффициент* (количественный показатель, отражающий уровень сложности исполнения работником своих трудовых обязанностей).

В этом коэффициенте должны быть учтены:

- требуемый уровень профессиональной подготовки;

- условия труда;

- интенсивность труда;

- степень ответственности работника на данной должности.

Для учета отношения к труду в отчетном периоде каждому работнику устанавливается коэффициент трудового участия (КТУ).

КТУ представляет собой обобщённую количественную оценку трудового вклада рабочих, руководителей, специалистов, других служащих в общие результаты работы. В качестве базового значения принимается единица или 100. Это соответствует средней оценке труда исполнителей и устанавливается тем членам коллектива, которые в расчётном месяце выполняли установленные технологические и качественные нормативы, не имели нарушений в области охраны труда, трудовой дисциплины, иных требований должностных инструкций. Базовый КТУ повышается или понижается в зависимости от повышающих и понижающих показателей, которые призваны отразить индивидуальный вклад работающих в коллективные результаты. КТУ определяется, как правило, на основе месячных результатов работы коллектива. Гарантией обоснованности установления КТУ является ежедневный учет показателей, влияющих на повышение или понижение КТУ.

По итогам отчетного периода распределение начисленного по фактическим экономическим результатам работы коллективного фонда заработной платы осуществляется пропорционально балльной оценке вклада каждого работника, определяемой произведением квалификационного коэффициента и коэффициента трудового участия, и отработанного за отчетный период времени (в часах).

Коллективный фонд заработной платы делится на сумму балльных оценок всех работников коллектива и умножается на балльную оценку конкретного работника.

Достоинства бестарифной модели оплаты труда:

- размер заработной платы коллектива полностью зависит от фактических экономических результатов его работы, поэтому данную модель ещё называют гибкой.

Недостатки:

- сложность установления коэффициентов квалификации в связи с отсутствием соответствующих методик;

- необходимость разработки положений о КТУ для каждой категории работников;

- отсутствие гарантированного уровня заработной платы.

Эта система оплаты туда достаточно проста и понятна работникам и позитивно ими воспринимается, т.к. предполагает прямую зависимость трудового вклада работников с оплатой и продвижением по служебной лестнице.