**АНО ДПО «ТЕХНИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ РОСАТОМА»**

**Санкт-Петербургский филиал**

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**по дисциплине «Кадровый менеджмент»**

**тема «Оплата труда»**

Выполнил:

слушатель группы 39

Проверил**:**

преподаватель

Санкт-Петербург 2017

**Оглавление**

[**ВВЕДЕНИЕ** 3](#_Toc496544617)

[I**. Понятие и функции оплаты труда.** 4](#_Toc496544618)

[**Функции оплаты труда:** 5](#_Toc496544619)

[**Значение оплаты труда – заработной платы:** 6](#_Toc496544620)

[**II. Виды, формы и системы оплаты труда.** 7](#_Toc496544621)

[**Системы повременной формы:** 8](#_Toc496544622)

[**Системы сдельной формы:** 9](#_Toc496544623)

[**Системы другие:** 10](#_Toc496544624)

[**III. ЕУСОТ.** 13](#_Toc496544625)

[**Интегрированная стимулирующая надбавка (ИСН)** 20](#_Toc496544626)

[**IV. Состав и структура фонда оплаты труда.** 28](#_Toc496544627)

[**V. Основные гарантии по оплате труда работников.** 29](#_Toc496544628)

[**Правовое регулирование** 30](#_Toc496544629)

[**VI. Заключение.** 32](#_Toc496544630)

[**VII. Список используемой литературы:** 33](#_Toc496544631)

# **ВВЕДЕНИЕ**

**Труд** — это деятельность, направленная на развитие человека и преобразование ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага. Такая деятельность может осуществляться либо по принуждению, либо по внутреннему побуждению, либо по тому и другому.

Труд представляет собой одно из базовых условий жизни человека и общества. Трудовая деятельность положена в основу любых общественных отношений и существенно влияет на отношения и взаимодействия людей. Труд является объектом изучения различных наук, среди которых, в первую очередь, следует выделить социологию и экономику.

**Социологи** изучают особенности поведения и отношений между людьми, возникающими в связи с трудовым процессом. Они выделяют несколько разных социологических функций труда, одна из которых –

**социально-стратификационная[[1]](#endnote-2) функция** труда является производной от социально-структурирующей и связана с тем, что результаты различных видов труда по-разному вознаграждаются и оцениваются обществом.

**Экономикатруда** традиционно включает проблемы производительности и эффективности труда, человеческого капитала, трудовых ресурсов, рынка труда и занятости, доходов и заработной платы, планирования численности, проблемы нормирования труда.

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод о том, что трудовая деятельность обусловливает ряд взаимосвязанных социальных и экономических явлений и процессов в современном обществе. Изучение социально-трудовых отношений позволяет выявить наиболее эффективные пути управления трудовыми ресурсами организации.

**Социально-трудовые отношения** возникают и развиваются с целью регулирования качества трудовой жизни.Элементы системы социально-трудовых отношений:

субъекты социально-трудовых отношений;

уровни социально-трудовых отношений;

предметы социально-трудовых отношений;

**Предметами** социально-трудовых отношений являются различные аспекты трудовой жизни человека и организации.

К ним относятся: организация и эффективность труда; оценка, условия и оплата труда, вопросы пенсионного обеспечения и так далее.

Целью настоящей работы является более подробное рассмотрение такого предмета социально-трудовых отношений, как оплата труда:

* значение и суть оплаты труда
* виды и формы оплаты труда
* системы оплаты труда

# I**.Понятие и функции оплаты труда.**

В ст. 129 ТК РФ употребляются понятия "оплата труда" и "заработная плата". Под **оплатой труда** понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором. Таким образом, оплата труда предполагает возникновение отношений между работодателем и работниками по установлению им выплат в соответствии с законодательством, коллективным договором, иными локальными правовыми актами, соглашениями, трудовым договором. Оплата труда предполагает также возникновение отношений по осуществлению указанных выплат с соблюдением установленных законодательством, договорами о труде, локальными правовыми актами правил. Под данной оплатой подразумевается денежное вознаграждение за выполненную работу.

На величину этой суммы всегда оказывают влияние следующие важные факторы:

квалификация сотрудника;

количество, качество и сложность выполняемой работы;

условия её осуществления;

дополнительные выплаты:

стимулирующие;

компенсационные.

Также в термин «заработная плата» может трактоваться иными определениями:

* оценка трудовых ресурсов, которые каким-либо образом привлечены к реализации определенного процесса;
* обозначенная в денежной форме какая-либо часть совокупного продукта труда;
* определенная часть затрат на реализацию и изготовление продукта.

Законодательство достаточно подробно освещает рассматриваемый вопрос. Причем согласно Конституции РФ, гражданин России не может получать менее определенной суммы. Она обозначается как МРОТ – минимальный размер заработной платы.

### **Функции оплаты труда:**

* стимулирующая (мотивационная) - направлена на повышение заинтересованности в развитии производства;
* воспроизводственная, обеспечивающая работнику достаточный для расширенного воспроизводства рабочей силы объем потребления материальных благ и услуг. Заработная плата должна быть достаточной для удовлетворения физических и духовных потребностей работника, а также его семьи, включая элемент материальной поддержки развития рабочей силы, повышения квалификации работника.
* регулирующая, оказывающая влияние на рыночную конъюнктуру (величину спроса и предложения на выпускаемую продукцию, а также на занятость и миграцию рабочей силы). Она используется как важнейший инструмент регулирования социально-экономических процессов в экономике.
* *учетно-производственная* (измерительно-распределительная), характеризующая меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства.

### **Значение оплаты труда – заработной платы:**

* Для работника заработная плата – главная и основная статья его личного дохода, средство воспроизводства и повышения уровня благосостояния его и его семьи, а отсюда и стимулирующая роль заработной платы в улучшении результатов труда для увеличения размеров вознаграждения.
* Для работодателя заработная плата работников - это расходуемые им средства на использование привлекаемой им по найму рабочей силы, что составляет одну из основных статей расхода в себестоимости производимых товаров и услуг.
* Социальное назначение заработной платы состоит в том, что она выступает основным источником повышения благосостояния работников, стимулирует творческое отношение к труду.
* Экономическое назначение заработной платы сводится к тому, чтобы возместить затраты живого труда, создать условия для воспроизводства рабочей силы, материальной заинтересованности в индивидуальных и коллективных результатах труда, повышении

эффективности производства, улучшении качественных показателей работы.

# **II. Виды, формы и системы оплаты труда.**

Оплата труда каждого работника должна находиться в прямой зависимости от его личного трудового вклада и качества труда. При этом запрещается ограничивать максимальный размер заработной платы и устанавливать заработную плату ниже минимального размера, определенного законодательством РФ. При этом доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты должны начисляться сверх указанного минимума.

Действующее законодательство предоставляет предприятиям и организациям право самостоятельно выбирать и устанавливать такие системы оплаты труда, которые являются наиболее целесообразными в конкретных условиях работы. Виды, формы и системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, система премирования фиксируются в коллективном договоре и других актах, издаваемых в организации.

* Различают два вида заработной платы: основную и дополнительную:
* К основной относится заработная плата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ: оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам, доплаты и надбавки.
* Дополнительная заработная плата представляет собой выплаты за неотработанное время, предусмотренные трудовым законодательством. К таким выплатам относятся: оплата очередных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов работы подростков, выходное пособие при увольнении и др.
* Основными формами оплаты труда являются повременная и сдельная:
* Повременная — это форма оплаты труда, при которой заработная плата работника зависит от фактически отработанного времени и тарифной ставки работника, а не от количества выполненных работ. В зависимости от единицы учета отработанного времени применяются часовые, дневные и месячные тарифные ставки.

### **Системы повременной формы:**

Повременная форма оплаты труда имеет две системы — простую повременную и повременно-премиальную.

* При простой повременной оплате труда заработок рабочего определяют, умножая часовую или дневную тарифную ставку его разряда на количество отработанных им часов или дней.

При определении заработка других категорий работников необходимо соблюдать следующий порядок Если работник отработал все рабочие дни месяца, то оплату составит установленный для него оклад. Если в данном месяце отработано неполное число рабочих дней, то заработок определяется путем деления установленной ставки на календарное количество рабочих дней. Полученный результат умножается на количество оплачиваемых за счет предприятия рабочих дней.

* При повременно-премиальной оплате труда к сумме заработка по тарифу прибавляют премию, которая устанавливается в процентном отношении к тарифной ставке.

Премии выплачиваются в соответствии с положениями о премировании, которые разрабатываются и утверждаются в организациях. В положениях предусматриваются конкретные показатели и условия премирования, при соблюдении которых у работника возникает право требовать соответствующую премию. К таким показателям относятся: выполнение производственных заданий, экономия сырья, материалов, энергии, рост производительности труда, повышение качества производимой продукции, освоение новой техники и технологии и др.

* Сдельная форма оплаты труда применяется тогда, когда можно учитывать количественные показатели результата труда и нормировать его путем установления норм выработки, норм времени, нормированного производственного задания. При сдельной форме труд работников оплачивается по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции (выполненной работы и оказанной услуги).

### **Системы сдельной формы:**

Сдельная форма оплаты труда имеет несколько систем:

* прямая сдельная — когда труд работников оплачивается за число единиц изготовленной ими продукции и выполненных работ, исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации;
* сдельно-прогрессивная — при которой оплата повышается за выработку сверх нормы;
* сдельно-премиальная — оплата труда включает премирование за перевыполнение норм выработки, достижение определенных качественных показателей сдачу работ с первого требования, отсутствие брака, экономию материалов;
* косвенно-сдельная — применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих (наладчиков, комплектовщиков и др.). Размер их заработка определяется в процентах от заработка основных рабочих, труд которых они обслуживают.
* Аккордная система — ­­­оплата труда предполагает расчет расценки за весь объем работы. Размер аккордной платы определяется на основе действующих норм времени (выработки) и расценок, а при их отсутствии – на основе норм и расценок за аналогичные работы. Обычно при данной системе оплаты рабочие премируются за сокращение сроков выполнения заданий, что усиливает стимулирующую роль этой системы в росте производительности труда.

Расчет заработка при сдельной форме оплаты труда осуществляется по документам о выработке (наряд на сдельную работу, в котором указывается норма выработки и фактически выполненная работа, распоряжение о премировании за перевыполнение плана, аккордное задание, цеховой наряд на выполнение задания цехом).

Сдельные расценки не зависят оттого, когда выполнялась работа: в дневное, ночное или сверхурочное время.

### **Системы другие:**

* Во многих крупных и средних организациях используется тарифная система оплаты труда — совокупность нормативов, с помощью которых регулируется уровень заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от: квалификации работников; сложности выполняемой работы; условий, характера и интенсивности труда; условий (в том числе природно-климатических) выполнения работ; вида производства.

Основными элементами тарифной системы являются: тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки, тарифные ставки, тарифные коэффициенты, надбавки и доплаты за работу с отклонением от нормальных условий труда

Тарифно-квалификационный справочник содержит подробные характеристики основных видов работ с указанием требований, предъявляемых к квалификации исполнителя. Требуемая квалификация при выполнении той или иной работы определяется разрядом. Размер оплаты труда рабочего возрастает по мере повышения разряда выполняемой им работы. Более высокий разряд соответствует работе большей сложности.

Тарифная сетка — это таблица с почасовыми или дневными тарифными ставками, начиная с первого, низшего разряда. В настоящее время в основном применяются шестиразрядные тарифные сетки, дифференцированные в зависимости от условий работы. В каждой сетке предусматриваются тарифные ставки для оплаты работ сдельщиков и повременщиков.

Тарифная ставка — это размер оплаты за труд определенной сложности, произведенный в единицу времени (час, день, месяц — это зависит от конкретного типа выполняемой работы, так как не всегда за час или день можно оценить ее конечный результат) Тарифная ставка всегда выражается в денежной форме, и ее размер возрастает по мере увеличения разряда. Разряд — это показатель сложности выполняемой работы и уровня квалификации рабочего. Соотношение между размерами тарифных ставок в зависимости от разряда выполненной работы определяется с помощью тарифного коэффициента, который указывается в тарифной сетке для каждого разряда Тарифный коэффициент первого разряда равен единице Размер тарифной месячной ставки первого разряда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, предусмотренного законодательством. Начиная со второго разряда тарифный коэффициент возрастает и достигает своей максимальной величины для самого высокого разряда, предусмотренного тарифной сеткой. Соотношение тарифных коэффициентов первого и последнего разрядов называют диапазоном тарифной сетки.

Для оплаты труда руководителей, специалистов и служащих, как правило, применяются должностные оклады, которые устанавливаются администрацией организации в соответствии с должностью и квалификацией работника. Для этих работников организациями могут устанавливаться и иные виды оплаты труда: в процентах от выручки, в долях от полученной прибыли и система плавающих окладов, которая в последнее время стала получать все более широкое применение.

* Система плавающих окладов предусматривает, что в конце каждого месяца при окончании работы и оплате труда каждого работника формируются новые должностные оклады на следующий месяц. Размер оклада повышается (или понижается) за каждый процент роста (или снижения) производительности труда на обслуживаемом данным специалистом участке работы при условии выполнения задания по выпуску продукции.

Такая система оплаты призвана стимулировать ежемесячное повышение производительности труда и хорошее его качество, так как при ухудшении этих показателей будет снижен оклад на следующий месяц.

* При оплате труда на комиссионной основе размер заработной платы устанавливается в процентах от выручки, которую получает организация в результате деятельности работника.

Эта система устанавливается работникам, занятым в процессе продажи продукции (товаров, работ, услуг).

Процент от выручки, который выплачивается работнику, определяет руководитель организации в соответствии с Положением об оплате труда и утверждает своим приказом. Стоимость проданной продукции (товаров, работ, услуг) определяется без учета НДС.

Работнику может быть установлен фиксированный размер оплаты труда, который выплачивается в том случае, если размер заработной платы, рассчитанный в процентах от выручки, окажется ниже данной величины. Размер минимального заработка должен быть зафиксирован в трудовом договоре.

#### **Договоры гражданско-правового характера**

С работниками, не входящими в штат организации, но привлекаемыми со стороны для выполнения конкретных работ, которые организация не может выполнить своими силами, трудовые взаимоотношения, как правило, оформляются договорами гражданско-правового характера (подряда, поручения, аренды и др.). Эти работники не подчиняются внутреннему распорядку организации, выполняют работу в любое удобное для себя время и их отношения с организацией регулируются ГК РФ.

Наиболее распространенной формой договоров гражданско-правового характера является договор подряда. Суть этого договора заключается в том, что физическое лицо берется выполнить своими силами и на свой риск конкретную работу по заданию организации, а она в свою очередь обязуется в соответствии с договором принять и оплатить выполненную работу. При заключении договора составляется смета, на основании которой определяется стоимость принимаемых к исполнению работ.

После завершения работ по договору подряда составляется акт приемки работ, в котором указывают: принятые работы; их качество; виды и величину затрат; цену и сумму; общую стоимость, подлежащую оплате. Акт должен содержать реквизиты сторон, подписи и печать организации. На основании договора, сметы и акта приемки работ бухгалтерия производит необходимые расчеты.

# **III. ЕУСОТ.**

По результатам комплексного анализа, проведенного специалистами госкорпорации «Росатом», действующие системы оплаты труда в предприятиях госкорпорации имели существенные недостатки, которые проявились в отсутствии единой политики процессов формирования и выплаты денежного вознаграждения работникам, в отсутствии системы объективного мониторинга (наблюдений) уровня заработной платы в соответствующих регионах.

Ведущие специалисты в области оплаты труда Росатома совместно с ключевыми экспертами в различных сферах бизнеса – в производстве, экономике и финансах, информационных технологиях, юридической сфере и др., взяв за основу опыт ведущих мировых компаний и успевающих предприятий России, разработали новую единую унифицированную систему оплаты труда для госкорпорации – ЕУСОТ, которая и призвана минимизировать выявленные недостатки, устранить многочисленные противоречия. В том числе:

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| **Недостатки**  **действующей системы оплаты труда** | **Особенности**  **новой системы мотивации** |
| Должности сгруппированы по названиям, иерархия должностей не отражает реальной ценности каждой должности | На каждом уровне/грейде располагаются должности не по наименованию, а по ценности (значимости) должности для предприятия (подразделения) |
| Не проводилось соотнесение уровня заработной платы работников с рынком труда | Предполагается отслеживание и соотнесение уровня заработной платы работников отрасли с заработной платой на рынке труда |
| Уровень заработной платы работника почти не зависел от его личной эффективности | Значительная часть заработной платы работника зависит от его эффективной работы, от степени достижения им (предприятием, подразделением) ключевых показателей эффективности (КПЭ) |
| Аттестация руководителей, специалистов, служащих имела недостатки в части присвоения квалификации работнику | Оценка труда работника производится его непосредственным руководителем в виде присвоения работнику профессионального статуса |
| Премирование по итогам работы за год не всегда выполняло мотивирующую функцию | Осуществляется вознаграждение работников в зависимости от выполнения ключевых показателей эффективности |

ЕУСОТ базируется на следующих принципах:

- применяется для оплаты труда всех категорий работников на комбинате;

- структура оплаты труда (равно как и принципы по изменению оплаты труда) должна быть прозрачна, едина для всех, независимо от того, в каком подразделении трудится работник, понятна и доведена до сведения всех.

**С внедрением новой системы оплаты труда появились новые термины и понятия**

***Грейд -*** это уровень, присвоенный должности/профессии работника по результатам ее оценки с учетом дифференцирующих факторов, таких как степень влияния принимаемых решений на результаты деятельности, инновационность/регламентированность деятельности, уровень контактов/взаимодействий, уровень (масштаб) руководства, уровень знаний/опыт руководства коллективом/образование, необходимые для работы в данной должности/профессии.

Перечень и формулировки критериев по отнесению к каждому вышеперечисленному фактору разрабатываются с учетом специфики деятельности комбината и будут являться приложением к Положению об организации заработной платы в ОАО .

***Тип функции*** (***внутригрейдовая зона).***В зависимости от значимости отдельных видов производств и работ, сложности и значимости сфер приложения труда, для более точного позиционирования должностей/профессий по размеру окладов/тарифных ставок в каждом грейде (на каждом уровне) будут выделены три типа функций:

- А - приоритетная;

- В - основная (1-го уровня);

- С - основная (2-го уровня).

Критерии по отнесению к типу функций разрабатываются на основе критериев, предлагаемых госкорпорацией и с учетом специфики деятельности комбината. Они также будут являться приложением к Положению об организации заработной платы в ОАО .

***ИСН (профессиональный статус -***интегрированная стимулирующая надбавка устанавливается **каждому** **работнику**за уровень его профессиональных компетенций и результативность труда.

***Базовый оклад/должностной оклад/тарифная ставка*** ***(далее – должностной оклад -*** фиксированный размер оплаты труда работника за календарный месяц за исполнение им трудовых обязанностей определенной сложности (квалификации) без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат до вычета налогов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

***Базовая заработная плата -*** должностной оклад, установленный работнику в зависимости от грейда и типа функции, и установленная индивидуальная интегрированная стимулирующая надбавка (ИСН) за профессионализм и результативность труда (оклад + ИСН).

***КПЭ (ключевые показатели эффективности***) - показатели результативности работы, соответствующие целям ОАО в целом, структурного подразделения комбината и работника в частности. Устанавливаются на календарный год, от степени их выполнения зависит размер годовой премии работника.

**Новая структура заработной платы**

Размер каждого элемента в общем пакете денежного вознаграждения (кроме выплат за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, и «других выплат» (см. таблицу 2) зависит от грейда должности/профессии с учетом присвоенного типа функции, результативности деятельности работника и его профессиональных компетенций.

Таблица 2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **БАЗОВАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА**  **(ОКЛАД + ИСН)** | Выплачи-вается  ежемесячно | Постоянная часть | Должностной оклад – определяется для каждого грейда (с учетом типа функции). Размеры должностных окладов устанавливаются приказом а комбината.  Оплата труда повременная или сдельная |
| Условно-переменная часть | Интегрированная стимулирующая надбавка (ИСН). Зависит от профессионального статуса работника.  Устанавливается в % к должностному окладу |  |  |
| **Компенсаци-онные выплаты** | Выплачи-вается  ежемесячно | Переменная часть | Выплаты в соответствии с законодательством РФ: надбавки за секретность, доплаты за работу с тяжелыми, вредными, опасными и иными особыми условиями труда, районный коэффициент, прочие компенсации |
| **Премиальный фонд руководителя (а)** | Выплачи-вается  периоди-чески | Переменная часть | Премия за достижение значительных результатов труда. Премируются отдельные работники. Может быть использован премиальный фонд руководите-ля подразделения или руководства комбината |
| **Годовая премия** | Выплачи-вается  1 раз в год | Переменная часть | Премия выплачивается всем работникам по результатам деятельности за год и зависит от выполнения ключевых показателей эффективности (КПЭ):  - госкорпорации  - комбината  - структурного подразделения  - личной эффективности  Рассчитывается в % к годовому окладу |
| **Другие выплаты** |  |  |  |
| **Оплата по среднему заработку,**  **оплата отпусков** | Оплата ежегодных основных и дополнительных отпусков, перерывов на период кормления ребенка, за выполнение гособязанностей, командировочных и др. |  |  |
| **Единовременные выплаты** | Выплаты за счет прибыли из планового ФОТ подразделений комбината или централизованного ФОТ комбината (в соответствии с локальными нормативными документами): ценные подарки, поощрения к юбилейным датам, выплата единовременного поощрения и т. п. |  |  |
|  |  |  |  |

Районное регулирование применяется на все виды выплат в соответствии с законодательством РФ.

Каждой должности/профессии в штатном расписании присваивается грейд и тип функции (А, В или С), которые основаны на характеристике должности/профессии и ее ценности для комбината.

В зависимости от грейда должности/профессии и с учетом типа функции устанавливается должностной оклад **каждому работнику.**Должностной оклад является гарантированной частью заработной платы работника, его величина фиксируется в трудовом договоре.

Новый должностной оклад будет формироваться из действующих сегодня: сдельной оплаты труда, повременной оплаты по тарифным ставкам (окладам) основных работников и совместителей, оплаты межразрядной разницы – без учета доплат за условия труда. Часть оклада, приходящаяся на доплату за условия труда, перейдет в компенсационные выплаты.

При переходе на ЕУСОТ отнесение должностей/профессий (кроме должностей, определенных руководством госкорпорации) к грейдам и типу функций осуществляется рабочей группой и экспертной комиссией, затем утверждается ом комбината.

### **Интегрированная стимулирующая надбавка (ИСН)**

ИСН призвана оценить профессиональный уровень (статус) работника, отражает опыт, компетентность и индивидуальные результаты его труда. В то же время ИСН нацелена стимулировать работника к повышению своей квалификации, ответственности и профессионализма.

ИСН заменит существующие сегодня: «текущее» премирование (за основные результаты хозяйственной деятельности, за выполнение заказов по переработке основной продукции, вознаграждение в зависимости от стажа работы и др.) и различные персональные надбавки (за профмастерство, за звание «Лучший по профессии», за классность, за ученую степень или звание и др.).

Определение профессионального статуса работника проводится его непосредственным руководителем или специально созданной комиссией (механизм оценки профстатуса - в стадии разработки). Методом экспертной оценки знаний, умений, навыков и результативности деятельности работника, с использованием критериев, которые разработаны в госкорпорации и адаптированы к специфике деятельности комбината, оценивается профессиональный уровень работника.

В ЕУСОТ устанавливается пять уровней профессионального статуса (С) работника внутри каждого типа функции:

- статус 1;

- статус 2;

- статус 3;

- статус 4;

- статус 5.

По результатам оценки издается приказ об установлении размера ИСН на основе присвоенного работнику профессионального статуса. Приказ действует в период до следующей плановой оценки за исключением случаев, если ИСН пересматривается внепланово по ходатайству и инициативе непосредственного руководителя.

Оценка профессионального статуса проводится **ежегодно.**

За отдельные производственные упущения (оформленные документально в установленном порядке) размер ежемесячной стимулирующей надбавки (ИСН) работнику может быть снижен на срок до трех месяцев или не выплачиваться.

Порядок оценки работника, присвоения ему профессионального статуса, установления ИСН, перечень производственных упущений, за которые ИСН может быть снижен или не выплачиваться, разрабатывается и будет определен в отдельном положении, утверждаемом ом комбината.

**Схематично структуру заработной платы можно представить в виде матрицы**

Таблица 3

|  |  |
| --- | --- |
| **Грейд/ уро вень** | **В н у т р и г р е й д о в ы е з о н ы** |
| **Функция С** | **ФункцияВ** | **ФункцияА** |
| ок лад/ база | ИСН | ок лад/ база | ИСН | ок лад/ база | ИСН |
| С 1 | С 2 | С 3 | С 4 | С 5 | С 1 | С 2 | С 3 | С 4 | С 5 | С 1 | С 2 | С 3 | С 4 | С 5 |
| **Руководители, специалисты, служащие** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **1** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **2** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **3** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **4** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **5** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **6** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **7** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **8** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **9** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **10** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **11** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **12** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **13** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **14** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **15** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| **Рабочие** |
| **11** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **12** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **13** |  |  |  |  |  |  | Для примера – см. ниже |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11500 | 1150 | 2300 | 3450 | 4600 | 5750 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **14** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **15** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **16** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **17** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **18** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Пример (условный)**

Экспертная комиссия отнесла профессию слесаря-ремонтника 6 разряда к 13 грейду, к типу функций В.

Базовый размер оклада составит 11 500 руб. в мес.

(11 500 х 12 = 138 000 руб. в год).

Стартовое значение ИСН в этой зоне – 1 150 руб., максимальное значение ИСН - 5 750 руб.

В соответствии с опытом работы, результативностью труда за время работы на комбинате, образованием, прошедшим за период работы обучением, комиссия присвоила уровень профстатуса «Статус 3». ИСН для этого уровня составит 3 450 руб. в мес. (3 450 х 12 = 41 400 руб. в год).

Базовая заработная плата (оклад + ИСН) составит:

11 500 + 3 450 = 14 950 руб. в мес.

(14 950 х 12 = 179 400 руб. в год или 138 000 + 41 400 = 179 400 руб.).

Так как выполнение функций по данной профессии в одном из структурных подразделений комбината подразумевает работу в условиях, отличающихся от нормальных, то в соответствии с руководящими документами устанавливается доплата за работу в особо вредных и тяжелых условиях труда - 24% к окладу.

Данный работник является бригадиром и в соответствии с приказом руководителя подразделения установлена доплата за руководство бригадой - 5% к окладу.

Районный коэффициент - 50%.

Таким образом, месячный доход составит:

(11 500 + 3 450 + (11 500 х 0,24) + (11 500 х 0,05)) х 1,5 = 27 428 руб. в месяц (27 428 х 12 = 329 136 руб. в год).

После вычета 13% подоходного налога «чистая» заработная плата составит:

23 862 руб. в месяц (23 862 х 12 = 286 344 руб. в год).

**Компенсационные выплаты**

Это прочие выплаты (компенсации), которые предприятие предоставляет в соответствии с законодательством РФ:

- за секретность;

- за работу с тяжелыми, вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

- районный коэффициент;

- за работу в ночное время;

- за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни;

- за руководство бригадой;

- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ;

- за выполнение обязанностей газоспасателя;

- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;

- выплата разницы в окладах при временном заместительстве (замещении) работников;

- и др.

Порядок применения, перечень и размеры компенсационных выплат разрабатываются в соответствии с Трудовым кодексом, другими нормативными и законодательными актами РФ, локальными нормативными документами и будут определены в отдельном положении, утверждаемом ом комбината.

**Премиальный фонд руководителя (а)**

Директор комбината, руководитель структурного подразделения вправе премировать отдельных работников **за достижение значительных результатов** труда.

Премия представляет собой ежемесячную оценку непосредственным руководителем работы подчиненного ему сотрудника с целью мотивации его труда, направленного на достижение значимых результатов за месяц.

Как правило, это премия за участие в решении экстраординарных ситуаций, возникших на производстве, за инициативные проекты (не предусмотренные планом), за значительную экономию различного рода ресурсов, за выдвижение оригинальных и актуальных производственных или технологических решений, за выполнение особо важного задания и т. д.

В эту часть войдет премия из фонда индивидуального премирования.

О порядке формирования, перечне и размерах выплат из премиального фонда руководителя будет разработан отдельный локальный документ, утверждаемый ом комбината.

**Годовая премия**

Все работники комбината участвуют в годовом премировании. Размер годовой премии зависит от результатов деятельности за год госкорпорации /ОАО /структурного подразделения комбината и личной эффективности работника.

Чем выше и ответственнее должность, которую занимает работник, тем в большей степени он оказывает влияние своей работой на результаты деятельности не только предприятия, но и госкорпорации. Поэтому для ключевых руководителей предприятия – а комбината и его заместителей, главных специалистов комбината, руководителей и главных специалистов структурных подразделений будут разрабатываться карты КПЭ. Размер премии будет зависеть от уровня выполнения ключевых показателей (в том числе основных финансовых и производственных показателей) не только предприятия, но и госкорпорации в целом.

Перечень руководителей и работников, для которых устанавливаются КПЭ, определяется ом комбината (руководителем структурного подразделения). Рабочим и работникам, чьи должности не включены в этот перечень, КПЭ не устанавливаются, несмотря на то, что они принимают участие в программе годового премирования.

Карты КПЭ для предприятия/подразделения представляют собой набор показателей деятельности. К ним могут быть отнесены такие показатели, как рост выручки, сокращение постоянных затрат, рост производительности труда, выполнение критериев безопасности и другие. В картах КПЭ для конкретных должностей обязательным является критерий «оценка руководителя».

Оценка каждого из показателей КПЭ и оценка личной эффективности проводится по результатам работы за год по специально разработанной методике с учетом нижеследующей шкалы начисления баллов (по рекомендуемым госкорпорацией величинам):

Таблица 4

|  |  |
| --- | --- |
| Нижний уровень | от 70 баллов (включительно) до целевого уровня – соответствует минимальному уровню достижения установленных показателей |
| Целевой уровень | от 100 (включительно) до 120 баллов –  соответствует полному выполнению показателей |
| Верхний уровень | от 120 баллов –  соответствует значительному превышению размеров установленных показателей |

Оценка деятельности рабочих и других работников, на деятельность которых не распространяется система премирования за выполнение КПЭ, будет проводиться их непосредственным руководителем по согласованию с вышестоящим руководителем и заключается в совокупной оценке деятельности работника за год. При этом оценка выставляется только при условии отсутствия **зафиксированных** технологических нарушений, нарушений правил внутреннего трудового распорядка, требований пропускного и внутриобъектового режимов, требований режима секретности, обязанностей по охране труда, пожарной безопасности, ядерной и радиационной безопасности и др.

**Пример (условный):**

исходные данные:

грейд - 13

уровень премии - 10%

Размер годового оклада (месячный оклад х 12 мес. – при условии отсутствия потерь рабочего времени): 11 500 руб. х 12 = 138 000 руб. в год

- до вычета подоходного налога

Расчет премии:

Сумма премии = годовой оклад х уровень премии х районный коэффициент

Сумма премии = 138 000 х 10% х 1,5 = 20 700 руб.

- до вычета подоходного налога.

Процедура разработки, согласования, утверждения карт КПЭ, разработки условий и размеров премирования работников, условий и размеров уменьшения годовых премий, критерии оценки личной эффективности работника для расчета размера годовой премии - разрабатывается на основе методических рекомендаций госкорпорации и будет определена в отдельном положении, утверждаемом ом комбината.

Одними из основополагающих принципов в процессе реализации проекта по внедрению ЕУСОТ на предприятиях госкорпорации являются: соответствие требованиям законодательства РФ и соблюдение условия **не снижения действующего денежного вознаграждения работникам**, а наиболее результативным и эффективным работникам – обеспечить его рост.

# **IV. Состав и структура фонда оплаты труда.**

В состав фонда заработной платы включаются:

* оплата труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время;
* премии и единовременные поощрительные выплаты;
* стимулирующие доплаты и надбавки;
* компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда;
* выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер.

В состав фонда заработной платы включаются выплаты за неотработанное время:

* оплата льготных часов подростков;
* оплата учебных отпусков;
* оплата выполнения государственных и общественных обязанностей;
* оплата простоев не по вине работника;
* оплата за время вынужденного прогула;
* оплата за период обучения работников, направленных на повышение квалификации или обучение вторым профессиям;
* оплата донорам за дни обследования, сдачи крови.

К единовременным поощрительным выплатам относятся:

* вознаграждение по итогам года;
* разовые премии независимо от источников их выплаты;
* компенсации за неиспользованный отпуск;
* материальная помощь, предоставленная всем или большинству работников;
* вознаграждение по итогам работы за год, годовое вознаграждение за выслугу лет;
* другие единовременные выплаты, включая стоимость подарков.

К выплатам социального характера относятся**:**

* надбавки к пенсиям, работающим в организации, единовременные пособия уходящим на пенсию;
* оплата путевок работникам и членам их семей за счет средств организации;
* компенсации женщинам, находившимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком;
* выходное пособие при прекращении трудового договора;
* материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на погребение и т. д.;
* оплата стоимости проезда работников и членов их семьи к месту отдыха и обратно;
* оплата проезда к месту работы транспортом общего пользования, специальными маршрутами, ведомственным транспортом;
* стипендии, выплачиваемые за счет средств организации.

# **V. Основные гарантии по оплате труда работников.**

**Все основополагающие моменты отражены в положениях об оплате труда. Они закреплены на законодательном уровне.**

Работодателю необходимо соблюдать все требования основных НПД. Следует помнить, что задержка выплаты зарплаты может являться причиной возникновения не только административной, но и уголовной ответственности.

Работодателю необходимо знать о данном немаловажном факте. Соблюдение сроков выдачи строго обязательно. Даже если дата выпадает в выходные дни.

### **Правовое регулирование**

**Раздел о оплате труда граждан** РФ является одним из важнейших в ТК РФ. Им является глава №21 данного нормативного документа.

**Основными положениями являются следующие разделы:**

|  |  |
| --- | --- |
| ст. №133ТК РФ | допускается использование МРОТ на территории РФ |
| ст. №133.1ТК РФ | с учетом чего формируется величина МРОТ |
| ст. №134ТК РФ | устанавливается размер обязательной индексации оплаты труда (её повышение с учетом инфляции и иных факторов) |
| ст. №135ТК РФ | какими внутренними НПД на предприятии формируется размер оплаты труда |
| ст. №136ТК РФ | указывается место, порядок перечисления, а также дата получения заработной платы |
| ст. №138ТК РФ | перечисляются лимиты удержаний (подобные действия допускаются лишь в особых случаях) |
| ст. №139ТК РФ | формула для вычисления величины средней заработной платы |
| ст. №140 Т К РФ | когда должны быть перечислены расчетные в случае расторжение трудового соглашения |
| ст. №141ТК РФ | каким образом выдается оплата в случае ухода работника из жизни |
| ст. №142ТК РФ | ответственность работодателя при несвоевременном начислении оплаты |
| ст. №143ТК РФ | применение тарифов при вычислении оплаты труда |
| ст. №144ТК РФ | система формирования оплаты труда сотрудников всевозможных учреждений муниципального типа |
| ст. №146 ТК РФ | зарплата при выполнении должностных обязанностей в особых условиях |
| ст. №147 ТК РФ | как осуществляется оплата труда сотрудников, работающих в опасных условиях, вредных для здоровья |

Также вопрос оплаты труда достаточно подробно освещается в федеральном законодательстве. Необходимо обязательно соблюдать все законодательные акты.

В противном случае можно попасть под пристальное внимание не только трудовой инспекции (Роструда), но также Федеральной налоговой службы.

Так как работодатель всегда является налоговым агентом своего работника. Нарушения законодательства в данной сфере могут привести не только к штрафам, но также к лишению права заниматься определенным видом деятельности.

**Условия**

Условия оплаты труда в обязательном порядке обозначаются в специальном документе – трудовом договоре.

**В нем перечисляются следующие важные моменты:**

* размер заработной платы и все связанные с ней факторы;
* дата её выплаты.

Согласно дейсвующим сегодня по этому поводу НПД, работодатель обязан перечислять своему работнику зарплату не реже, чем 2 раза в течение 1 месяца.

Нарушать это правило не допускается. Дата начисления обозначается именно в трудовом договоре. Согласно [ст. №57](http://vkadry.com/wp-content/uploads/2015/09/57-%D1%82%D0%BA.docx) ТК РФ необходимо в обязательном порядке включить условия оплаты труда в любой трудовой договор – вне зависимости от его типа (срочный, временный, другой).

**Данный раздел в обязательном порядке должен включать в себя следующие разделы:**

* величина оклада или же тарифной ставки – в зависимости от выбранной системы оплаты труда;
* поощрительные выплаты – компенсации и другое;
* надбавки, доплаты;
* работа в ночной период времени/сверхурочное выполнение должностных обязанностей/иные отклонения от нормального режима труда (работа в выходные);
* место, сроки выплаты заработной платы.

Раздел трудового договора с условиями оплаты труда фактически является одним из самых важных в рассматриваемом документе.

Потому прежде, чем подписать его, необходимо обязательно внимательно ознакомиться с ним. В противном случае простой работник может стать заложником очень неприятной ситуации.

Но в то же время работодателю следует помнить о важном нюансе: любые условия договора, каким-либо образом нарушающие права простого гражданина РФ, являются незаконными. В таком случае трудовой договор может быть признан ничтожным или же частично ничтожным в судебном порядке.

# **VI. Заключение.**

Подводя итог работы можно сделать следующие выводы:

1. Оплата труда представляет собой систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законодательством, локальными нормативными актами и заключенным трудовым договором.

2. Выбор форм и систем заработной платы в рыночных условиях зависит от финансовых возможностей организации и ее стратегии на рынке труда и товаров. Отечественная специфика становления новой системы производственных отношений и видов стимулирования труда совмещает в себе традиции и новаторство.

**3. Недопустимость дискриминации при установлении или изменении заработной платы (ст. 132 ТК Российской Федерации) предполагает соблюдение принципа равной оплаты за равный труд у одного работодателя. За труд равной продолжительности и сложности должна предусматриваться и равная оплата. Названные признаки дискриминации перечислены также в ст. 3 ТК Российской Федерации с уточнением о недопустимости ограничений в трудовых правах в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Однако оплата труда работников может отличаться в зависимости от квалификации, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, трудовой и творческой активности.**

# **VII.Список используемой литературы:**

1. Российская Федерация. Конституция (1993). — Москва: Издательство «Э», 2017 г;
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2016 г. № 505 ФЗ). – Москва: Издательство «Проспект», 2017 г.
3. Бабаев Ю.А. Бухгалтерский учет. 2005
4. Саликова Н.М. Заработанная плата. Гарантии и компенсации. Екатеринбург: ИЦ «Терминал Плюс», 2006.
5. Экономика и статистика предприятия. Т.П. Сиротина. 2007 г.
6. Антонов Г. К. Конспекты лекций. Рукопись, 2017 г. (автор лекций Ловчева М. Э.)
7. Ресурс Спб. ГУП <http://www.spbgup.kirov.ru/tv-news/1012-ustanavlivayutsya-na-kalendarnyj-god-ot-stepeni.html>

1. **1. Стратификация** - расположение индивидов и групп сверху вниз по горизонтальным слоям (стратам) по признаку неравенства в доходах, уровне образования, объеме власти, профессиональном престиже.

   **Социальная стратификация** (краткое определение) - социальное расслоение, т. е. разделение всего общества на группы богатых, зажиточных, обеспеченных, бедных и очень бедных, или нищих.

   **Термин «стратификация»**вошелв социологию из геологии, где он обозначает расположение пластовземли. Но люди изначально уподобляли существующие между ними социальные дистанции и перегородки сослоям земли.  
    [↑](#endnote-ref-2)