**Лекция на тему**

**«Заработная плата».**

**Содержание.**

1. Понятие заработной платы.

2. Формы и системы оплаты труда**.**

**1. Понятие заработной платы.**

В Трудовом кодексе РФ (ТК РФ) в ст. 129 записано, что

**Заработная плата (оплата труда работника)**— вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Имеются и другие определения оплаты труда, например,

**Заработная плата (разг. зарплата)**— денежная компенсация, которую работник получает в обмен за свой труд.

Право на оплату труда не менее минимального размера оплаты труда в России гарантировано Конституцией Российской Федерации.

**Минимальный размер оплаты труда (МРОТ)**— законодательно установленный минимум оплаты труда в месяц (час, день), который работодатель должен платить своему работнику, и за который работник может законно продать свой труд.

В соответствии со ст. 133 ТК РФ утвержденный МРОТ действует на территории всей страны и не может быть менее прожиточного минимума трудоспособного населения. Согласно Федеральному закону «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 N 82-ФЗ МРОТ устанавливается государством ежегодно.

В 2024 году с 1 января МРОТ равен 19 240 руб.

В соответствии со статьей 133.1 ТК РФ в субъекте РФ (республика, край, область, автономная область, автономный округ, города федерального значения - Москва, Санкт- Петербург, Севастополь) может устанавливаться размер минимальной заработной платы.

**Минимальная заработная плата (МЗП)**— официально устанавливаемый субъектом РФ минимальный уровень оплаты труда на предприятиях любой формы собственности в виде наименьшей месячной ставки или почасовой оплаты.

МЗП не распространяется на организации, финансируемые из федерального бюджета. Размер минимальной заработной платы в субъекте РФ не может быть ниже МРОТ, установленного федеральным законом. Если размер минимальной заработной платы в субъекте РФ не установлен, то применяется федеральный МРОТ.

Значение минимальной заработной платы не всегда привязано к величине прожиточного минимума. Оно определяется в каждый период времени финансовыми возможностями государства, периодически изменяется (номинально всегда повышается).

Заработная плат бывает двух видов**: номинальная и реальная.**

**Номинальная заработная плата**– это то количество денег, которое получает работник за свой труд в течении определённого периода времени.

Номинальная заработная плаза не отражает уровня цен, поэтому её увеличение не означает реального роста уровня жизни.

**Реальная заработная плата**– это то количество товаров и услуг, которое можно приобрести за номинальную заработную плату.

**2. Формы и системы оплаты труда.**

Существует 3 основных системы оплаты труда: **тарифная система, бестарифная, смешанная.**

Следует заметить, что в ТК РФ предусмотрена только тарифную систему оплаты труда. Однако в соответствии с положениями ст.135 ТК РФ, работодатель имеет право устанавливать у себя на предприятии любые системы оплаты труда, которые должны отвечать одному единственному условию:

- они не должны противоречить требованиям ТК РФ и других документов, содержащих нормы трудового права.

Тарифная система оплаты труда самая распространённая, применяется и государственными, и коммерческими организациями. В её основе лежит ранжирование заработной платы работников в зависимости от их квалификации, стажа работы, приобретённых навыков, выработки, условий и характера труда.

В государственных учреждениях применяется Единая тарифная сетка (ЕТС).

В коммерческих – схожие с ней документы, утверждённые с учётом мнения профсоюзного органа.

**Тарифная система оплаты труда**— это совокупность норм, включающая тарифно-квалификационные справочники, тарифные ставки, должностные оклады.

**Тарифно-квалификационный справочник**содержит подробные характеристики основных видов работ с указанием требований, предъявляемых к квалификации исполнителя.

**Тарифная ставка**– фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Оклад**(должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Основными формами тарифной системы оплаты труда являются: повременная и сдельная.**

Отличие между повременной и сдельной оплатой труда в том, что при повременной оплате труда оплата зависит от количества отработанного времени, а при сдельной – от количества произведенных единиц продукции или выполненных операций.

**Повременная заработная плата**– форма оплаты труда, при которой заработок прямо пропорционально зависит от количества часов, отработанного наёмным работником, и его квалификации.

Данная форма оплаты труда применяется тогда, когда труд сотрудника не подлежит нормированию или слишком тяжело организовать учет выполненных операций.

Обычно повременная система оплаты труда применяется при оплате труда административно – управленческого персонала, а также сотрудников вспомогательного производства и обслуживающего хозяйства.

Повременная форма оплаты труда делится на:

1. **Простую повременную,**при которой зарплата выплачивается только за определенное количество отработанного времени и не зависит от количества выполненных операций.
2. **Повременно-премиальную,**при которой зарплата выплачивается с учётом как отработанного времени, так и количества/качества работы, исходя из которых сотруднику начисляется премия.

Размер премии устанавливается в процентах от оклада (тарифной ставки) сотрудника, в соответствии с действующими в компании положением о премировании, коллективным договором или приказом руководителя компании.

1. **Окладную,**при которой работнику выплачивается зарплата в размере, установленном в трудовом договоре. При достижении определённой квалификации (определяемой субъективно работодателем) оклад может быть повышен.

**Сдельная заработная плата**– форма заработной платы, при которой её размер зависит от конечных результатов труда, то есть от количества и качества произведённой продукции или оказанных услуг.

Сдельная форма оплаты труда стимулирует сотрудников к повышению производительности и качества выполняемых работ.

Размер заработной платы определяется на основании сдельных расценок, предусмотренных за выполнение каждой единицы продукции, операции.

Сдельная форма оплаты труда используется в организациях, которые имеют возможность четкой фиксации количества и качества производимой продукции, выполненных операций.

Сдельная форма оплаты труда делится на следующие **виды**:

1. Прямая сдельная;
2. Сдельно-премиальная;
3. Сдельно-прогрессивная;
4. Косвенно-сдельная;
5. Аккордная;
6. Коллективная.

**Бестарифная система оплаты труда**характеризуется тесной связью между уровнем зарплаты сотрудника с фондом заработной платы, определяемым по конкретным результатам работы трудового коллектива.

Каждому сотруднику устанавливается постоянный коэффициент квалификационного уровня. Также при расчете заработка руководство должно учитывать коэффициент трудового участия (КТУ) конкретного сотрудника в результатах деятельности компании.

Бестарифная система не предполагает установленной тарифной ставки или постоянного оклада. Заработок сотрудника зависит от конечных результатов работы организации, структурного подразделения, а также от объема денежных средств, направляемых предприятием в фонд оплаты труда.

Соответственно, зарплата каждого сотрудника рассчитывается, как доля в общем фонде заработной платы.

Бестарифную систему оплаты труда применяется не крупными предприятиями, когда имеется возможность организовать учет результатов работы сотрудника.

**Смешанная система оплаты труда**сочетает в себе как признаки тарифной системы, так и признаки бестарифной системы оплаты труда.

Её применяют в бюджетных организациях, которые имеют право на осуществление предпринимательской деятельности в соответствии с учредительными документами.

К смешанным системам оплаты труда относятся:

* система «плавающих» окладов,
* комиссионная форма оплаты труда,
* дилерский механизм.

**Система «плавающих» окладов**основывается на ежемесячном определении размера оклада работника в зависимости от результатов труда.

К**омиссионная форма оплаты труда**основывается на определении зарплаты работника как фиксированного процента с доходов от реализации товаров, продукции, работ и услуг.

В настоящее время встречается очень часто.

По такой системе оплачивается труд многих специалистов отделов продаж.

В крупных организациях часто для отдела реализации устанавливается процентная шкала, которая применяется к так называемому «базовому тарифу» (окладу) в зависимости от объемов продаж (если норма продаж не выполнена, то % понижается, а если выполнена или перевыполнена – растет).

Д**илерский механизм**основывается на том, что сотрудник компании за свой счет приобретает товары компании, чтобы самостоятельно их реализовать.

Значит, размер заработка работника - это разница между ценой, по которой сотрудник закупил товары и ценой, по которой он их реализовал покупателям.

Хозяйственная деятельность предприятий выработала разнообразные **поощрительные системы оплаты труда**, которые могут применяться в конкретных производственных условиях по отдельности или в сочетании друг с другом.

Имеется **три поощрительные системы оплаты труда:**

1. Системы, увязывающие основную оплату труда с уровнем выполнения и перевыполнения показателей, выходящих за пределы основной нормы труда работника.

К ним относятся **различные премии**за текущие результаты работы.

1. Системы, увязывающие основную оплату труда с личными деловыми качествами работника, уровнем его профессионального мастерства и индивидуальными качествами, отношением к работе.

Это **доплаты и надбавки**стимулирующего характера за профессиональное мастерство, совмещение профессий (должностей), расширение норм (зон) обслуживания, выполнение прежнего или большего объема работ (услуг) меньшей численностью работников.

1. Системы, увязывающие основную заработную плату работника или группы работников с определенными достижениями, не носящими систематического характера, или с какими-либо общими результатами работы в течение определенного, достаточно длительного календарного периода (полугодия, года).

Это различные **единовременные премии и вознаграждения**, выплачиваемые за выполнение особо важных производственных заданий, за победу в производственном соревновании, по итогам деятельности предприятия за год (полугодие, квартал) и т.п.