

Задание на 26.01.2022 для гр. ОЖВХ-411
МДК 02.01 Организация работы и управление подразделением
организации

Тема: Тарифная система оплаты труда, формы и системы, постоянная и переменная часть оплаты труда

Тарифная система организации оплаты труда. Это совокупность нормативов, используемых для дифференциации и регулирования уровня заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от квалификации, условий, тяжести и интенсивности труда, а также особенностей производства.

Социально-экономическое значение тарифной системы состоит в том, что уже на уровне тарифной ставки (оклада), гарантированных работнику, достигаются зависимость размера оплаты от степени сложности выполняемых работ, условий труда, квалификации работника, соизмерение качества труда и дифференциация оплаты труда по этому признаку.

При организации оплаты труда применяют три основных элемента тарифной системы: ЕТКС (тарифно-квалификационные характеристики служащих); тарифные сетки; минимальные тарифные ставки.

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) является государственным нормативным документом, который содержит тарифно-квалификационные характеристики видов работ и профессий всех отраслей экономики, включая транспорт.

Тарифно-квалификационные характеристики содержат три раздела: «Должностные обязанности», «Должен знать», «Требования к квалификации по разрядам оплаты». В разделе «Должностные обязанности» перечислены основные работы, которые должен выполнять работник определенной квалификации (занимающий определенную должность). В разделе «Должен знать» приведены основные требования в области специальных знаний по должности или квалификации. В разделе «Требования к квалификации по разрядам оплаты» определен перечень профессиональных навыков, которыми должен обладать работник для выполнения профессиональных (должностных) обязанностей, перечислены требования к стажу работы в зависимости от разряда.

Присвоение или повышение квалификационного разряда производится по письменному заявлению рабочего и предоставлению мастера. Эти документы рассматриваются квалификационной комиссией предприятия после сдачи рабочим пробы и испытания по проверке его профессиональных знаний. По заключению комиссии администрация по согласованию с профсоюзным комитетом приказом утверждает рабочему квалификационный разряд.

На основе ЕТКС производится тарификация работ, т.е. отнесение каждой работы к соответствующему тарифному разряду, присвоение работам тарифных разрядов, характеризующих степень сложности работы.

Квалификационный тарифный разряд присваивается рабочим на основе средних тарифных разрядов работ на каждом рабочем месте.

Для установления соответствия разряда работ на рабочем месте и разряда рабочих применяется понятие среднего тарифного разряда рабочих (работ).

Средний разряд рабочих (работ) (T_{cp}) определяется по формуле

$$T_{cp} = T_m + \frac{k_{cp} - k_1}{k_2 - k_1},$$

где T_m – ближайший меньший тарифный разряд по тарифной сетке;

k_1, k_2 – тарифные коэффициенты ближайшего соответственно меньшего и большего тарифного разряда;

k_{cp} – средневзвешенный тарифный коэффициент.

$$k_{cp} = \frac{k_1 \times Ч_{сп1} + k_2 \times Ч_{сп2} + \dots + k_n \times Ч_{спn}}{Ч_{сп1} + Ч_{сп2} + \dots + Ч_{спn}},$$

где k_1, k_2, \dots, k_n – тарифный коэффициент соответственно 1, 2, ..., n разрядов;

$Ч_{сп1}, Ч_{сп2}, \dots, Ч_{спn}$ – количество работников, работающих соответственно по 1, 2, ..., n разрядам, человек.

Тарификация служащих (руководителей, специалистов и технических исполнителей) осуществляется на основе тарифно-квалификационных характеристик, которые обеспечивают единство в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований.

Тарифная сетка устанавливает определенные соотношения в размерах тарифных ставок в зависимости от квалификации, сложности труда. Эти соотношения состоят из установленного числа разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, которые показывают, во сколько раз оплата труда соответствующего разряда больше оплаты работ, тарифицируемых по первому разряду. *Тарифный коэффициент* – отношение ставок заработной платы каждого последующего разряда к ставке первого.

Разряды оплаты труда рабочих соответствуют разрядам квалификации рабочих, определенным в соответствии с ЕТКС.

Тарифная сетка по оплате труда рабочих приведена в таблице 1.

Таблица 1

Тарифная сетка по оплате труда рабочих (ТСР)

Разряд оплаты труда	Уровень оплаты труда				
	1-й	2-й	3-й	4-й	
				Машинисты	Помощники машинистов
1	1,00	1,14	1,22	-	-
2	1,14	1,37	1,46	-	-
3	1,35	1,63	1,74	-	-
4	1,55	1,89	2,02	-	-
5	1,73	2,12	2,26	-	2,13
6	1,88	2,31	2,46	-	2,32
7	2,03	2,5	2,66	-	2,60*

8	2,18	2,69	2,86	2,9	2,88*
9	-	2,88	3,06	3,08	3,61*
10	-	3,08	3,27	3,43*	-
11	-	-	-	3,8*	-
12	-	-	-	4,14*	-
13	-	-	-	5,04*	-

* Тарифные коэффициенты установлены с учетом особенностей работы локомотивных бригад в режиме «раздробленного» рабочего дня с перерывом между поездками туда и обратно и сверхнормативного отдыха в пунктах оборота (подмены) локомотивных бригад свыше половины времени предшествующей работы.

Тарифная ставка (оклад) – абсолютный размер оплаты труда рабочих и служащих за единицу рабочего времени (час, день, месяц).

Месячная тарифная ставка рабочего первого разряда оплаты труда соответствует минимальному размеру оплаты труда (МРОТ). Размер минимальной оплаты труда в ОАО «РЖД» не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в РФ.

Оплата труда рабочих. Оплата труда рабочих (в том числе в возрасте до 18 лет) осуществляется по часовым тарифным ставкам, определяемым на основе ТСР по повременной, повременно-премиальной, сдельно-премиальной, аккордно-премиальной или иным установленным ОАО «РЖД» системам организации оплаты труда.

ТСР состоит из четырех уровней оплаты труда:

- первый – для оплаты труда рабочих, занятых на работах, не связанных с движением поездов, ремонтом и обслуживанием железнодорожного подвижного состава и технических средств;

- второй – для оплаты труда рабочих, связанных с движением поездов, ремонтом и обслуживанием железнодорожного подвижного состава и технических средств;

- третий – для оплаты труда рабочих, выполняющих работы по содержанию инфраструктуры на участках железных дорог с движением пассажирских поездов со скоростью более 160 км/ч (ремонт и обслуживание железнодорожных путей, устройств электроснабжения, сетей связи, систем сигнализации, централизации и блокировки);

- четвертый – для оплаты труда рабочих локомотивных бригад.

Часовая тарифная ставка первого уровня первого разряда ($T_{\text{ч}}^{1-1}$, руб.) определяется по формуле:

$$T_{\text{ч}}^{1-1} = \frac{Z_{\text{min}}}{m},$$

где Z_{min} - минимальный размер оплаты труда в отрасли (МРОТ), руб.;

m – среднемесячное число рабочих часов, ч.

Часовые тарифные ставки последующих разрядов получают путем умножения часовой тарифной ставки первого уровня первого разряда на соответствующий тарифный коэффициент.

Часовые тарифные ставки для оплаты труда рабочих, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за

исключением работников в возрасте до 18 лет, определяются путем умножения часовой тарифной ставки соответствующего разряда оплаты труда и уровня оплаты труда, установленной для рабочих с 40-часовой продолжительностью рабочей недели, на 40 (часов) и деления на продолжительность сокращенной рабочей недели (в часах), установленной рабочему.

Разряды оплаты труда рабочих соответствуют разрядам квалификации рабочих, определенным в соответствии с ЕТКС, за исключением рабочих локомотивных бригад, труд которых не тарифицируется.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих. Оплата труда этих сотрудников осуществляется по месячным должностным окладам. Доля должностного оклада работника за 1 ч работы для целей оплаты труда определяется путем деления должностного оклада на графиковую норму времени, установленную работнику в конкретном календарном месяце.

Диапазоны должностных окладов по должностям дифференцированы с учетом сложности и важности выполняемых трудовых функций, значимости в организационной структуре управления ОАО «РЖД».

Группы железных дорог, их подразделений и функциональных филиалов определяются в соответствии с нормативными документами ОАО «РЖД», устанавливающими группы по оплате труда руководителей и специалистов. При отсутствии установленного нормативными документами ОАО «РЖД» порядка отнесения подразделения к группе по оплате труда руководителей и специалистов применяется весь диапазон окладов (суммарно для всех групп), определенный для конкретной должности.

Конкретный размер должностного оклада руководителям, специалистам и служащим устанавливается лицом, уполномоченным для заключения с ними трудового договора, в пределах фонда заработной платы, предусмотренного на эти цели. Должностные оклады индексируются в соответствии с коллективным договором ОАО «РЖД». Для отдельных руководителей, специалистов и служащих филиалов, перечень должностей которых определяется президентом ОАО «РЖД», могут применяться особые условия оплаты труда.

Таблица 2.
Диапазон должностных окладов

Должность руководителей	Диапазон месячных должностных окладов по группам подразделений, руб.				
	5,4	3	2	1	Внеклассное
Начальник: ТЧР, ТЧЭ (основного), локомотивного (моторвагонного) депо (основного)	-	32490-37010	35920-41160	39890-45860	-
Начальник: ТЧЭ (оборотного), локомотивного	-	27080-33400	29600-33400	32490-37010	-

(моторвагонного) депо (оборотного)					
Начальник пункта подмены локомотивных бригад (в зависимости от группы основного депо, в которое они входят)	-	24910- 30330	27080- 33400	29600- 33400	-

Формы и системы оплаты труда. Формы оплаты труда представляют собой совокупность правил, которые определяют соотношение между размерами вознаграждения и мерой труда работников. Различают две основные формы оплаты труда: повременную и сдельную. Каждая из них имеет разновидности, которые называют системами оплаты труда.

Повременная форма оплаты труда – это форма, при которой заработная плата определяется квалификацией рабочего и количеством отработанного времени. При повременной форме оплаты труда необходимо вести строгий учет фактически отработанного времени работника, устанавливать его квалификацию в соответствии с ЕТКС, применять обоснованные нормы численности и обслуживания.

Повременную форму оплаты труда целесообразно применять, если:

- рабочий не может оказывать непосредственное влияние на увеличение выпуска продукции;
- отсутствуют количественные показатели выработки продукции;
- организован строгий контроль и ведется учет фактически отработанного времени;
- существует правильная тарификация рабочих в соответствии с их квалификацией и сложностью выполняемых работ.

Различают простую повременную и повременно-премиальную системы оплаты труда.

Простая повременная система предусматривает оплату труда на основе частной тарифной ставки соответствующего разряда и количества отработанных часов. Если в организации установлен суммированный учет рабочего времени, то размер месячного заработка работника определяется исходя из размера месячной тарифной ставки (оклада).

Тарифная ставка при простой повременной системе оплаты труда ($T_{\text{СТ}}^{\text{ПОВ}}$, руб.) определяется по формуле

$$T_{\text{СТ}}^{\text{ПОВ}} = m * T_{\text{ч}},$$

где m – отработанное время, ч;

$T_{\text{ч}}$ – часовая тарифная ставка, руб.

При *повременно-премиальной системе* оплаты труда простая повременная система дополняется премиями за выполнение определенных количественных и качественных показателей работы (например, выполнение и перевыполнение нормированных заданий).

При *сдельной форме* оплата труда определяется количеством выполненной работы по установленным сдельным расценкам за единицу работы (продукции), выраженной в натуральных показателях. В этом случае необходимы технически обоснованные нормы затрат труда и расценки, строгий учет объемов выполненных работ, соблюдение рациональной организации труда и производства.

Различают следующие системы сдельной формы оплаты труда: простая сдельная, сдельно-премиальная, аккордная, прогрессивная.

При *простой сдельной системе* оплаты труда заработок рабочему начисляется по установленной расценке за каждую единицу произведенной продукции (выполненной работы).

Тарифная ставка при простой сдельной системе оплаты труда ($T_{\text{ст}}^{\text{сд}}$, руб.) определяется по формуле

$$T_{\text{ст}}^{\text{сд}} = P_{\text{сд}} * N,$$

где N – количество изготовленных изделий, шт.

$P_{\text{сд}}$ – сдельная расценка, руб.

$$P_{\text{сд}} = \frac{T_{\text{ч}}}{N_{\text{в}}},$$

где $N_{\text{в}}$ – норма выработки за час работы, шт.

При *сдельно-премиальной системе* оплаты труда к заработной плате, начисленной по сдельным расценкам, начисляется и выплачивается премия за достижение определенных количественных и качественных показателей работы.

При аккордной системе оплаты труда расценка устанавливается не за каждую производственную операцию в отдельности, а за весь комплекс работ, входящих в производственное задание. Объем и аккордная расценка определяются на основе укрупненных норм выработки (времени) и расценок, а при их отсутствии – с использованием норм и расценок на аналогичные работы. Аккордная оплата труда рабочих подразделяется на простую аккордную и аккордно-премиальную. При аккордно-премиальной системе премирование осуществляется за сокращение срока выполнения задания при качественном выполнении работ. Премия устанавливается в размере определенного процента от общей суммы аккордной оплаты.

При *прогрессивной системе* оплата производится по сдельным расценкам в пределах установленных норм выработки; работы, выполняемые сверх нормы, оплачиваются по повышенным расценкам. При этой системе должно строго учитываться фактически отработанное время.

Заработная плата состоит из основной части (постоянной) и дополнительной (переменной) части. Постоянная часть заработной платы – это тарифная ставка (оклад), переменная часть – различные выплаты и надбавки.

Задание. Ответить на вопросы в тетради по МДК 02.01. Организация работы и управление подразделением организации.

Вопросы

1. Что такое Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС)

2. Какие разделы содержат тарифно-квалификационные характеристики.

3. Что такое тарифная сетка

4. Что такое тарифный коэффициент

5. Что такое тарифная ставка (оклад)

6. Как осуществляется оплата труда рабочих

7. Как осуществляется оплата труда руководителей, специалистов и служащих.

8. Что такое форма оплаты труда

9. Повременная форма оплаты труда и её виды

10. Сдельная оплата труда и её виды

Срок сдачи: 26.01.2022. Работы отправлять в сообщество в ВК <https://vk.com/invite/udwRq1H>