

Раздел 2. Ресурсы организации (предприятия) и показатели их использования

Тема 2.2 Формы и системы оплаты труда

Цель лекции: сформировать понимание сущности форм и системы оплаты труда, в том числе тарифной системы оплаты труда, состава надбавок и доплат .

Объем лекции: 2 академических часа.

План лекции:

1. Понятие заработной платы, принципы организации труда.
2. Формы и системы оплаты труда.
- 3 Тарифная система.
4. Надбавки и доплаты.

1. Понятие заработной платы, принципы организации труда

Заработная плата – это величина денежного вознаграждения, выплачиваемого наемному работнику за выполнение определенного задания, объема работ или исполнение своих служебных обязанностей в течение некоторого времени.

Основные принципы организации оплаты труда:

- Всякий труд должен быть оплачен;
- Заработная плата должна непосредственно зависеть от количества и качества труда;
- Труд квалифицированный должен оплачиваться выше, чем неквалифицированный;
- Труд с тяжелыми и вредными условиями, а также с высокой степенью опасности, ответственности и напряженности должен оплачиваться выше по сравнению с трудом в нормальных условиях;
- Оплата труда должна быть выше в отдаленных и малообжитых, но перспективных по развитию районах, а также районах с тяжелыми природно-

климатическими условиями;

- Более продолжительная работа оплачивается выше;
- Темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста заработной платы.

Организация заработной платы определяется тремя взаимосвязанными элементами:

1. Формами и системами заработной платы.
2. Тарифной системой.
3. Нормированием труда.

2. Формы и системы оплаты труда

Формой оплаты труда можно назвать механизм начисления заработной платы, который обеспечивает учет количества труда, затраченного работниками.

Система оплаты труда – способ начисления вознаграждения за труд в рамках соответствующей формы оплаты труда.

Формы и системы оплаты труда, используемые на железнодорожном транспорте представлены на рисунке 1.

Сдельная форма оплаты труда – такая, при которой размер заработной платы работника определяется по количеству фактически произведенной им продукции или выполненной работы при соблюдении установленных требований по качеству.

- При *простой сдельной системе* оплаты труда заработок рабочего находится в прямой зависимости от его индивидуальной выработки. Такая система применяется там, где легко можно организовать индивидуальный учет труда. Заработок определяется как сумма произведений соответствующей сдельной расценки на фактическую выработку. Расценка – это часть заработной платы, приходящаяся на единицу продукции.

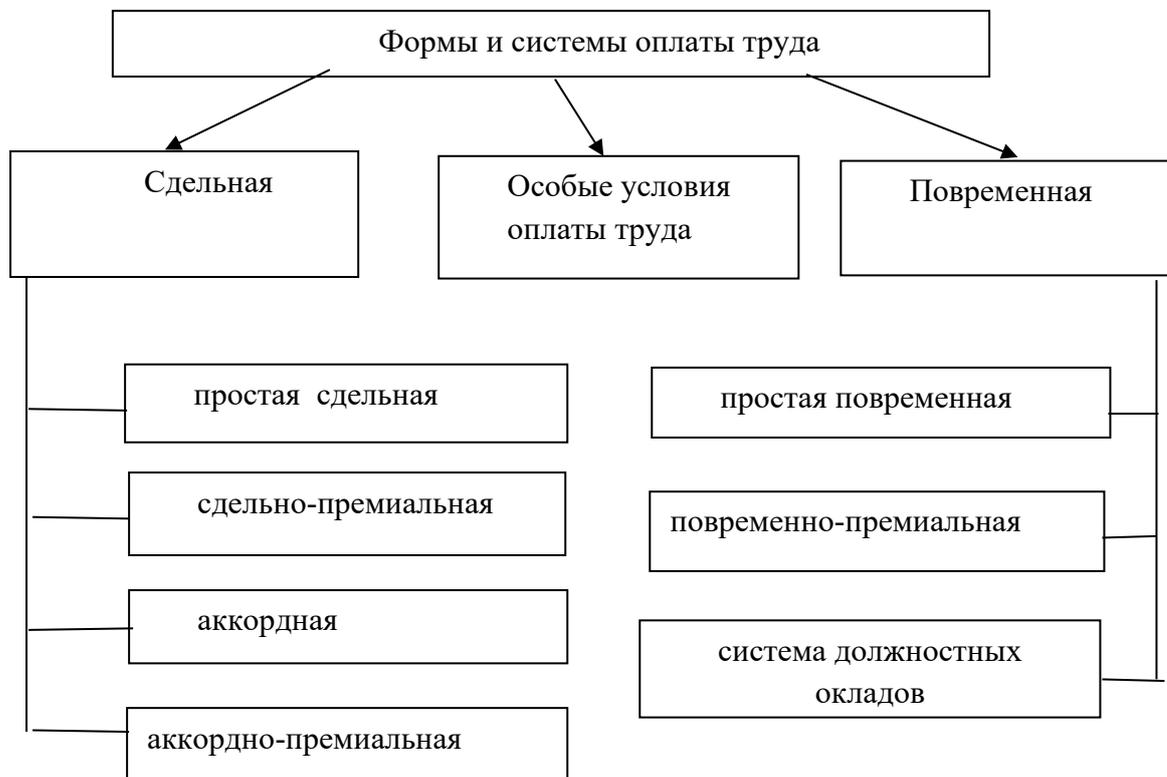


Рисунок 1 – Формы и системы оплаты труда

- При *сдельно-премиальной системе* оплаты труда рабочий сверх заработка по прямым сдельным расценкам дополнительно получает премию за определенные количественные и качественные показатели, предусмотренные действующими на предприятии условиями премирования.

При *аккордной системе* оплаты труда рабочих размер оплаты выполненных ими работ устанавливается не за каждую операцию в отдельности, а за весь комплекс работ в целом.

Аккордно-премиальной оплатой труда называют такую систему, при которой за выполненный объем по аккордному наряду в установленный срок или досрочно оплата производится по действующим нормам времени и расценкам, а премиальные доплаты начисляются за сокращение нормативного времени при условии, что работы выполнены в полном соответствии с

Повременной называется такая форма оплаты труда, при которой сумма заработной платы начисляется по тарифным ставкам за фактически отработанное время.

Простая повременная система на железнодорожном транспорте практически не применяется, так как она материально не заинтересовывает работников в увеличении выпуска продукции, повышении ее качества, в росте производительности труда.

При повременно-премиальной системе оплаты труда работник сверх заработка по тарифной ставке за фактически отработанное время дополнительно получает премию за выполнение определенных количественных и качественных показателей.

Должностной оклад – абсолютный размер заработной платы, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью, постоянен и не зависит от нормы часов по месяцам. Используется для руководителей, специалистов и служащих.

Особые условия оплаты труда: Исходя из 146 статьи ТК РФ, особые условия деятельности представляют собой занятость граждан на тяжелой работе, их взаимодействие с опасными, вредными, прочими неблагоприятными для здоровья веществами.

Оплата труда в особых условиях и условиях отклоняющихся от нормальных всегда устанавливается в размерах, превышающих стандартную заработную плату. Зарплата начисляется следующим образом:

- при вредном, опасном производстве, в местностях с особым климатом – исходя из аттестации места работы;
- при сверхурочном выполнении задач – минимум в полтора раза больше стандартного оклада;
- при совмещении должностей, увеличении объема работ – устанавливается по обоюдному соглашению сторон;
- в ночное время – используя дойной тариф.

Порядок оплаты труда работников ОАО «РЖД» определяется Положением о корпоративной системе оплаты труда работников филиалов и структурных подразделений Открытого акционерного общества «Российские железные дороги», разработанным в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса

Российской Федерации и подпунктом 10 пункта 88 Устава открытого акционерного общества «Российские железные дороги», утвержденного постановлением Правительства РФ от 18 сентября 2003 г. №585.

Состав заработной платы представлен на рисунке 2.

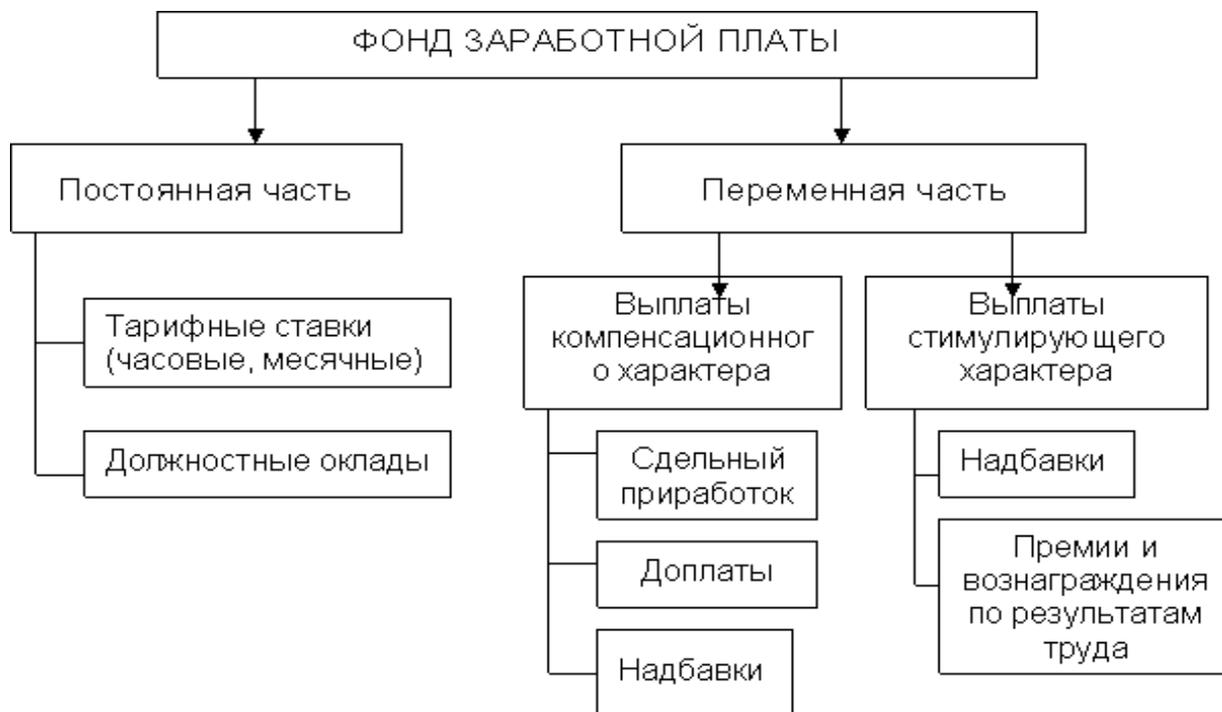


Рисунок 2 – Состав заработной платы

3 Тарифная система

Единый тарифно-квалификационный справочник представляет собой сборник, характеризующий сложность работ по каждому тарифному разряду по профессиям и специальностям. Он предназначен для установления рабочим разряда квалификации и тарификации работ для оплаты рабочих-сдельщиков, а также составления программ по подготовке и повышению квалификации рабочих.

В I разделе «Характеристика работ» приводятся перечень и содержание работ, которые должен уметь выполнять рабочий данного разряда.

Во II разделе «Должен знать» приводится перечень теоретических и практических знаний, которыми должен обладать рабочий данного разряда.

В III разделе «Примеры работ» содержится перечень работ, который облегчает пользование справочником.

Кроме того, в справочнике изложены общие требования — это правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, правила техники безопасности, ПТЭ, инструкции по сигнализации, технические требования к качеству выполняемых работ и др.

Оплата труда рабочих осуществляется по **часовым тарифным ставкам**, определяемым **на основе тарифной сетки**.

Тарифная сетка рабочих состоит из четырех уровней оплаты труда:

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

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

- третий уровень – для оплаты труда рабочих, выполняющих работы по содержанию инфраструктуры на участках со скоростями более 160 км/ч и высокоскоростным движением пассажирских поездов;

- четвертый уровень – для оплаты труда рабочих локомотивных бригад.

Тарифная ставка – это абсолютный размер оплаты труда рабочих и категорий служащих за единицу рабочего времени.

Исходной является *месячная тарифная ставка* рабочего первого разряда, оплачиваемого по первому уровню оплаты труда, устанавливаемая нормативными документами ОАО «РЖД».

Часовая тарифная ставка рабочего первого разряда, оплачиваемого по первому уровню оплаты труда, определяется путем деления месячной тарифной ставки на среднемесячную норму рабочего времени данного календарного года.

Часовые тарифные ставки рабочих других разрядов определяются умножением часовой тарифной ставки рабочего первого разряда, первого уровня оплаты труда на тарифный коэффициент соответствующего разряда и уровня

оплаты труда. Разряды оплаты труда рабочих, кроме локомотивных бригад, соответствуют разрядам квалификации рабочих, определяемых по ЕТКС.

4. Надбавки и доплаты

Надбавки и доплаты – это дополнительные выплаты к основной (тарифной) части заработной платы, которые увеличивают общий доход сотрудника. Они устанавливаются за особые условия труда, квалификацию, достижения или выполнение дополнительных обязанностей.

Ключевое различие между ними:

– *доплаты* – компенсируют отклонения от нормальных условий труда (например, работа в тяжелых условиях, сверхурочно).

– *надбавки* – стимулируют за личные качества, достижения или особый статус сотрудника (например, высокая квалификация, стаж, знание языка).

Выплаты компенсационного характера (доплаты):

- за работу в ночное время (доплата в размере 40 % часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 ч до 6 ч по местному времени);

- за работу в выходной или нерабочий праздничный день (оплачивается в двойном размере);

- за сверхурочную работу (оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы — в двойном размере);

- за разъездной характер (выплаты работникам с подвижным характером работы и работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути следования железнодорожного подвижного состава или имеет разъездной характер, расходы возмещаются в соответствии с действующим Положением);

- за работу на открытом воздухе в период сложных метеорологических условий (морозы, метели, заносы и др.) в размере 10 % тарифной ставки (должностного оклада);

- за ученую степень (руководителям, специалистам, работающим на должностях и участках, где возможно использование их научной квалификации,

могут устанавливаться доплаты в размере 15 % должностного оклада докторам наук и 10 % – кандидатам наук);

- за простой по вине работодателя (в размере двух третей средней заработной платы работника).

- доплата за вредные, опасные условия труда (устанавливается на основании Карты специальной оценки условий труда)

Выплаты стимулирующего характера (надбавки):

- надбавки за профессиональное мастерство, дифференцированные по разрядам квалификации: III разряд в размере до 12 %, IV разряд – до 16 %, V разряд – до 20 %, VI разряд и более – до 24 % соответствующей тарифной ставки;

- за классные звания (выплачиваются надбавки в соответствии с Положением, утверждаемым президентом ОАО «РЖД»);

- зональные надбавки за особые условия работы (зоны повышенной оплаты), устанавливаются ежегодно с учетом объемов выполняемых работ, уровня напряженности по кадровому составу, особенностей региональных рынков труда;

- за высокий уровень квалификации, высокие достижения в труде, выполнение особо важной работы (машинистам — инструкторам локомотивных бригад: при наличии первого класса квалификации машиниста локомотива – в размере до 25 %, второго класса – до 15 % должностного оклада. Надбавка устанавливается на срок выполнения работ, но не более чем на календарный год);

- доплата за руководство бригадой численностью от 5 до 10 человек -10%, свыше 10 человек – до 15 % тарифной ставки (в бригадах, где не предусмотрен освобожденный бригадир).

В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в местностях, где в соответствии с законодательством РФ установлены районные коэффициенты к заработной плате, оплата труда осуществляется с применением процентных надбавок и районных коэффициентов в порядке и размерах, установленных Правительством Российской Федерации.

В целях регулирования заработной платы с учетом специфики региональных рынков труда к заработной плате работников ОАО «РЖД» могут устанавливаться региональные компенсационные надбавки, которые определяются ежегодно. Максимально допустимый размер региональной компенсационной надбавки не может превышать 40 % тарифной ставки (должностного оклада).

Материальное поощрение осуществляется в виде текущего премирования: единовременное премирование (на основании приказов руководителей ОАО «РЖД») и за обеспечение безопасности движения поездов (один раз в год).

Источником премирования работников железнодорожного транспорта является фонд оплаты труда. Премии выплачивают в соответствии с действующим на предприятии Положением о премировании, которое утверждает руководитель структурного подразделения. В Положении о премировании рабочих должны быть указаны показатели, за выполнение и перевыполнение которых выплачиваются премии, и размеры премирования; обязательные условия выплаты премий; производственные упущения в работе, за которые руководитель предприятия имеет право лишить работника премии полностью или частично.

Вопросы для самоконтроля знаний:

1. Что такое заработная плата?
2. Назовите принципы организации оплаты труда.
3. Что такое форма оплаты труда?
4. Что такое система оплаты труда?
5. Какие существуют формы оплаты труда?
6. Какие существуют системы оплаты труда.
7. Поясните смысл простой сдельной системы оплаты труда.
8. Поясните смысл сдельно-премиальной системы оплаты труда
9. Поясните смысл аккордной системы оплаты труда.

10. Что такое повременная система оплаты труда?
11. Что такое должностной оклад?
12. Что понимается под особыми условиями деятельности?
13. В чем разница надбавок и доплат?
14. Что представляет собой единый тарифно-квалификационный справочник?
15. Что такое тарифная ставка?
16. Назовите виды доплат.
17. Назовите виды надбавок.

Список рекомендуемой литературы

1 Алексейчева, Е. Ю. Экономика организации (предприятия) : учебник / Е. Ю. Алексейчева, М. Д. Магомедов, И. Б. Костин. – 6-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2023. – 290 с. : табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=710918> (дата обращения: 17.12.2025) – Текст : электронный.

2 Дягель, О.Ю. Экономика предприятия : учебное пособие для студентов всех форм подготовки специальностей 23.05.05 "Системы обеспечения движения поездов", 23.05.06 "Строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей" / О. Ю. Дягель, 2024. – 91 с. https://irbis.krsk.irkups.ru/web/index.php?C21COM=2&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&Z21ID=MTk2NDM5MTU1MzE0MTk3ODc0ejkxOQ%3D%3D&Image_file_name=%5CFul%5C5563%2Epdf&Image_file_mfn=35980&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=0&IMAGE_DOWNLOAD_TEXT=1#search=%22%22 (дата обращения: 17.12.2025). – Текст : электронный.

3 Экономика организации : учебник и практикум для вузов / под редакцией Л. А. Чалдаевой, А. В. Шарковой. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 361 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/450855> (дата обращения: 17.12.2025) – Текст : электронный.