**13. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ЗП. ОСОБЕННОСТИ ИХ ПРИМЕНЕНИЯ В БЮДЖЕТНОМ И ВНЕБЮДЖЕТНОМ СЕКТОРАХ ЭКОНОМИКИ**

Трудовое законодательство (ст. 135 ТК РФ) под системой оплаты труда определяет совокупность правил определения заработной платы. Система оплаты труда любого работодателя устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Различают две **формы** зп – **сдельную** и **повременную**. При сдельной – денежные компенсации зависят от объема выполненной работы. При повременной – уровень оплаты связывается с затраченным на работу временем.

Под **премированием** понимается выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулирования дальнейшего их возрастания.

К **формам** заработной платы сдельной системы оплаты труда относятся:

**прямая сдельная** - оплата труда рабочих повышается в прямой зависимости от количества выработанных ими изделий и выполненных работ исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации;

**сдельно-премиальная** – предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и конкретные показатели их производственной деятельности (отсутствие брака, рекламации и т.п.);

**сдельно-прогрессивная** – предусматривает оплату выработанной продукции в пределах установленных норм по прямым (неизменным) расценкам, а изделия сверх нормы оплачиваются по повышенным расценкам согласно установленной шкале, но не свыше двойной сдельной расценки;

**косвенно-сдельная** – применяется для повышения производительности труда рабочих, обслуживающих оборудование и рабочие места. Труд их оплачивается по косвенным сдельным расценкам из расчета количества продукции, произведенной основными рабочими, которых они обслуживают;

**аккордная** – форма заработной платы, при которой оценивается комплекс различных работ с указанием предельного срока их выполнения. Размер общего заработка по аккордному наряду рассчитывается на основе калькуляции, которая включает перечень работ (операций), подлежащих выполнению, их объем и расценку на каждый вид работ (операций), общую стоимость выполнения всех работ (операций) аккордного задания, общий размер оплаты за выполнение всего задания. Аккордная система оплаты труда может предусматривать премирование за досрочное выполнение аккордного задания. Аккордная система оплаты труда применяется при проведении работ по ликвидации аварий, ремонту машин и оборудования, при выполнении срочных особо важных заданий.

**Доплата за работу в ночное время.** с 22 часов до 6 часов утра. Оно фиксируется в табелях Час ночной работы оплачивается в повышенном размере, предусмотренном коллективным договором организации, но не ниже размеров, установленных законодательством.

При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час (ст. 96 ТК РФ). Это правило не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

В соответствии со ст. 259 ТК РФ запрещается привлечение к работе в ночное время беременных женщин и работников в возрасте до восемнадцати лет.

**Надбавка в связи с подвижным характером работы**. Этот вид надбавки выплачивается работнику, который часто выезжает непосредственно к месту выполнения работы и не имеющему возможности ежедневно возвращаться домой.

**Надбавка в связи с разъездным характером работы**. Такой вид надбавок выплачивается, когда работник всю или большую часть времени находится в разъездах, например, сотрудникам строительных и транспортных организаций, курьерам, экспедиторам.

**Надбавка за вахтовый метод работы.** Данный вид надбавки выплачивается работникам в том случае, если место работы находится на значительном удалении от организации и, они не имеют возможности каждый день возвращаться домой. Например, рабочие НГДУ, находящегося в Самаре, направлены на разработку месторождения в Оренбургскую область. В период нахождения на объекте, работники проживают в специальных вахтовых поселках.

Оплата труда за работу в сверхурочное время. Работа в сверхурочное время может производиться только с разрешения местного комитета профсоюза.

**Работа в сверхурочное время** оформляется соответствующими документами (нарядами и др.).

Основанием для оплаты сверхурочных работ служит соответствующим образом оформленный приказ (распоряжение) по предприятию, организации и оплачивается по установленным расценкам, а сверх этого:

за первые два часа работы – не менее чем в полуторном размере;

за последующие часы – не менее чем в двойном размере за каждый час сверхурочной работы (ст. 152 ТК РФ).

**Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни.** В выходные и нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие предприятия, учреждения, организации), – работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

**Стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам.** Оплата труда при выполнении работ различной квалификации регламентируется ст. 150 ТК РФ. Следует учитывать, что выполнение таких работ осуществляется в рамках одной профессии или должности (одной трудовой функции) и в течение нормальной продолжительности рабочего времени. В соответствии с Трудовым кодексом труд работника, выполняющего работы различной квалификации, должен оплачиваться исходя из расценок по более высокой квалификации. Соответственно, доплаты, например, за особые условия работы, климатические условия исчисляются исходя из процентной ставки доплаты к окладу, установленному по более высокой квалификации.

**Совмещение профессий и выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.** Выполнение работником на одном и том же предприятии наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором (контрактом), дополнительной работы по другой профессии (должности) в одно и то же рабочее время рассматривается как совмещение профессий. При этом производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.