

Формы и системы оплаты труда



Формы и системы оплаты труда

- **Оплата труда** – регулярно получаемое вознаграждение за произведенную продукцию, оказанные услуги или за отработанное время (включая оплату ежегодных отпусков, праздничных дней и другого неотработанного времени), которое оплачивается в соответствии с трудовым законодательством.
- **Форма заработной платы** – это класс систем оплаты, сгруппированных по признаку основного критерия учёта результатов труда при оценке выполненной сотрудником работы.
- **Система оплаты труда** – это способ исчисления размера заработной платы сотрудника в соответствии с результатами его работы, либо затратами труда.

Формы оплаты труда

```
graph TD; A[Формы оплаты труда] --> B[Повременная]; A --> C[Сдельная]
```

Повременная

Сдельная

Системы оплаты труда

Повременная

*Простая
повременная*

*Повременно-
премиальная*

Сдельная

Прямая сдельная

*Сдельно-
премиальная*

Косвенно-сдельная

*Сдельно-
прогрессивная*

Аккордная

Повременная форма

```
graph TD; A[Повременная форма] --> B[Простая повременная]; A --> C[Повременно-премиальная];
```

***Простая
повременная***

***Повременно-
премиальная***

Повременная форма оплаты труда: Условия

надлежащий табельный учёт фактически отработанного времени;

тарификация рабочих повременщиков, руководителей, специалистов и служащих на основании соответствующих нормативных документов.

установление и правильное применение норм и нормативов, регламентирующих организацию труда повременщиков.

создание на рабочих местах всех необходимых условий для эффективной работы.

Повременная форма оплаты труда эффективна при

функции рабочего сводятся к наблюдению и контролю за ходом технологического процесса;

первоочередное значение приобретает качество продукции и срок исполнения;

в организации функционируют поточные и конвейерные линии со строго заданным режимом;

трудно или невозможно определить количественный результат;

работа не однородна по своему содержанию и переменна во времени.

Повременная форма оплаты труда

Простая повременна я

- Оплата производится в соответствии с тарифной ставкой или окладом за фактически отработанное время

премиальна

- Сверх оплаты с отработанным временем и тарифными ставками устанавливается премия за обеспечение определенных количественных и качественных показателей

**Сдельная
форма**

```
graph LR; A[Сдельная форма] --- B[Простая сдельная]; A --- C[Сдельно-премиальная]; A --- D[Сдельно-прогрессивная]; A --- E[Косвенно-сдельная]; A --- F[Аккордная];
```

*Простая
сдельная*

*Сдельно-
премиальная*

*Сдельно-
прогрессивная*

*Косвенно-
сдельная*

Аккордная

Сдельная форма оплаты труда: Условия

наличие научно-обоснованных норм затрат труда;

правильная тарификация работ в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных справочников;

выработка продукции – решающий показатель работы сдельщика, а её уровень должен непосредственно зависеть от самого работника;

создание на рабочих местах всех необходимых условий для эффективной работы.

надлежащий учёт результатов работы и фактически отработанного времени.

Сдельная форма оплаты труда эффективна при

имеется необходимость в увеличении количества продукции;

результат производственной деятельности зависит от индивидуальных усилий рабочего;

имеется возможность точного учета объемов выполняемых работ;

необходимо в данном производственном подразделении увеличить выпуск продукции, чтобы не сдерживать процесс производства в других взаимосвязанных подразделениях

Сдельная форма оплаты труда

Прямая сдельная

- Оплата труда повышается в прямой зависимости от количества вырабатываемых изделий

Сдельно-премиальная

- Предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки (сэкономленные материалы и др.)

Сдельная форма оплаты труда

Сдельно-прогрессивная

- Оплата выработанной продукции, в пределах нормы, оплачивается по прямым расценкам, а изделия сверх нормы оплачиваются по повышенным расценкам

Косвенно-сдельная

- Применяется для оплаты труда рабочих, обслуживающих оборудование; осуществляется в %

Аккордная

- Оценивается комплекс различных работ с указанием предельного срока их выполнения

Простая (прямая) сдельная.

Зарплата = Сдельная расценка х количество произведенной продукции, выполненных работ или оказанных услуг.

Пример.

Сдельная расценка для рабочего-сдельщика установлена 100 руб. за каждое изготовленное изделие.

В январе рабочий изготовил 200 изделий.

Рассчитаем сдельную зарплату за январь: 100 руб. х 200 изделий = 20 000 руб.

Сдельно-премиальная

Рабочий-сдельщик выполнил норму выработки и произвел 200 единиц. При этом он сэкономил материалов на 30 000 руб. Сдельная расценка для рабочего-сдельщика установлена 100 руб. за единицу произведенной продукции. Положением об оплате труда предусмотрена премия за экономию материалов в размере 10 % от стоимости сэкономленных материалов.

Рассчитаем сдельную зарплату:

- 1) зарплата – 20 000 руб. (200 ед. х 100 руб.);
- 2) премия – 3 000 руб. (30 000 руб. х 10%);
- 3) итого заработок составил – 23 000 руб. (20 000 руб. + 3 000 руб.).

Сдельно-прогрессивная

В январе рабочий изготовил 300 изделий. Норма выработки – 200 изделий в месяц.

Сдельная расценка установлена 100 руб. за каждое изготовленное изделие в пределах нормы, за выработку сверх нормы сдельные расценки увеличиваются и составляют 110 руб. за изделие.

Рассчитаем сдельную зарплату за январь:

1) зарплата за изделия в пределах нормы – 20 000 руб. (100 руб. х 200 изделий);

2) зарплата за изделия сверх нормы – 11 000 руб. (110 руб. х 100 изделий);

3) итого зарплата – 31 000 руб. (20 000 руб. + 11 000 руб.).

Косвенно-сдельная

Месячная тарифная ставка вспомогательного рабочего, обслуживающего основной цех, составляет 70% от зарплаты рабочего основного производства.

- Зарплата рабочего основного производства составила 35 000 руб. Рассчитаем зарплата вспомогательного рабочего:
24 500 руб. (35 000 руб. x 70%)

Смешанная система оплаты труда

Имеет признаки тарифной и бестарифной системы. Она применяется обычно в сфере продаж, рекламной сфере и т.п.

Пример.

Сотруднику отдела продаж установлен оклад 10000 руб. и предусмотрена комиссия в размере 5% от суммы продаж, превышающей продажи на сумму 500000 руб. за месяц. В июле сотрудник продал продукции покупателям на сумму 830000 руб., т.е. он превысил продажи на 330000 руб. Ему за июль будет начислено зарплаты $10000 + (330000 * 5 / 100) = 26500$ руб.

Премииальные выплаты в пользу работников

Производственные (премии)

Непроизводственные
(поощрения, стимулирующие выплаты)

Систематические

Разовые

Ежемесячные

Ежеквартальные

Ежегодные

По окончании работы

Индивидуальные

Коллективные

В процентах
от выполнения
показателя

В виде
коэффициентов

В процентах
от тарифной ставки
(оклада)

В абсолютном
выражении

За основные
результаты работы
(деятельности)

Специальные системы премирования
(экономия сырья, энергии; изготовление продукции
высокого качества; своевременная отгрузка продукции)