



**Формы и системы
оплаты труда.**

Наибольшее распространение на предприятиях различных форм собственности получили две формы оплаты труда:



сдельная - форма заработной платы, при которой заработок зависит от количества произведенных единиц продукции с учетом качества, сложности и условий труда;

повременная - форма заработной платы, при которой заработная плата зависит от количества затраченного времени (но не календарного, а нормативного, которое предусматривается тарифной системой) с учетом квалификации работника и условий труда.

Сдельная форма оплаты труда.

При сдельной оплате труда расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и норм выработки (норм времени).

Сдельная расценка определяется путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки.

Сдельная расценка может быть определена также путем умножения часовой или дневной тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях.



К разновидностям (системам) сдельной формы оплаты труда относятся:

прямая сдельная - при которой 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);

аккордная - система, при которой оценивается комплекс различных работ с указанием предельного срока их выполнения;

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 - при которой меняется для повышения производительности труда рабочих, обслуживающих оборудование и рабочие места, их труд оплачивается по косвенно-сдельным расценкам из расчета количества продукции, произведенной основными рабочими, которых они обслуживают,

бестарифная - при которой не используются гарантированные тарифные ставки и оклады.

- **контрактная** - заключение договора (контракта) на определенный срок между работодателем и исполнителем.

Повременная форма оплаты труда.



Работникам устанавливаются нормированные задания, для выполнения отдельных функций и объемов работ.

Могут быть установлены нормы обслуживания или нормы численности работников.

В повременной форме оплаты труда различают:

простая повременная -

оплата производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ

повременно-премиальная -

оплата не только отработанного времени по тарифу, но и премии за качество работы.



Бестарифная система оплаты труда.

Заработная плата всех работников предприятия представляет собой долю работника в фонде оплаты труда всего предприятия или отдельного подразделения. Фактическая величина заработной платы каждого работника зависит от:

- квалификации работника;
- коэффициента трудового участия;
- фактически отработанного времени

При расчёте заработной платы сначала рассчитывается количество баллов, заработанных каждым работником (подразделение, цех, участок, бригада), затем - заработная плата отдельных работников подразделений.



Контрактная система оплаты труда



Является разновидностью
бестарифной системы оплаты труда.

В заключённом договоре
оговариваются:
условия труда,
права и обязанности сторон,
режим работы и уровень
оплаты труда,
срок действия контракта.

В договоре изложены и последствия,
которые могут наступить для сторон
в случае досрочного расторжения
договора одной из сторон.

Договор может включать как время
нахождения работника на
предприятии (повременная оплата),
так и конкретное задание, которое
должен выполнить работник за
определенное время (сдельная
оплата).