

Формы и системы оплаты труда



Формы и системы заработной платы
являются необходимым
элементом организации оплаты труда



- **Производительность труда:**

- это показатель эффективности труда, который определяется по количеству или объему производимой продукции в единицу времени на одного работника.

Производительность труда измеряется:

- либо количеством продукции в натуральном или денежном выражении, произведенным одним работником за определенное, фиксированное время (час, день, месяц, год);
- либо количеством времени, затрачиваемым на производство единицы товарной продукции.

Системы оплаты труда

Существует три системы оплаты труда:

**Тарифная система
оплаты труда**

**Смешанная
система оплаты
труда**

**Бестарифная
система оплаты
труда**

Формы и системы оплаты труда

- **Оплата труда** – это 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 и коллективными трудовыми договорами.
- **Система оплаты труда** – это способ исчисления размера заработной платы сотрудника в соответствии с результатами его работы, либо затратами труда.
- **Тарифная система** — совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий в зависимости от: сложности выполняемой работы, условий труда, природно-климатических условий, интенсивности труда, характера труда.

Формы и системы оплаты труда

Фонд заработной платы – это общая сумма денежных выплат, стоимость натуральной оплаты за работу, выполненную рабочими и служащими по трудовому договору (контракту).

Фонд оплаты труда представляет собой источник средств, предназначенных для выплат заработной платы и отчислений от нее.

Заработная плата - это вознаграждение за труд в зависимости от его сложности, количества и качества, квалификации работника и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Для определения размера заработной платы в Российской Федерации применяется тарифная система.

Тарифная система включает
элементы:

- Тарифная сетка
- Тарифный разряд
- Тарифный коэффициент
- Тарифная ставка
- Тарифно-квалификационный справочник
- Надбавки, доплаты к тарифным ставкам и окладам
- Районные коэффициенты

Тарифная система оплаты труда

Системы оплаты труда



Основные элементы тарифного нормирования заработной платы:



- **Тарифная ставка** — выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда за единицу рабочего времени (бывают часовые, дневные, месячные).
- **Тарифная сетка** — шкала, состоящая из тарифных разрядов и тарифных коэффициентов, которые позволяют определить заработную плату любому работнику. В разных отраслях промышленности действуют различные шкалы.
- **Тарифно-квалификационный справочник** — нормативный документ, в соответствии с которым каждому тарифному разряду предъявляются определенные квалификационные требования, т. е. перечисляются все основные виды работ и профессий и необходимые знания для их выполнения.



Формы и системы оплаты труда

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

Повременная

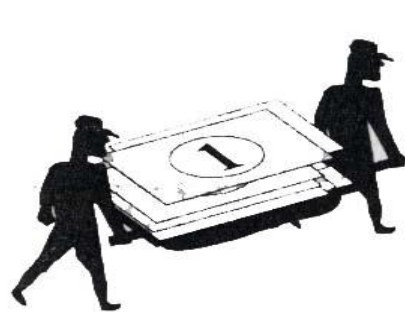
Сдельная

Отличие между повременной и
сдельной оплатой труда в том, что

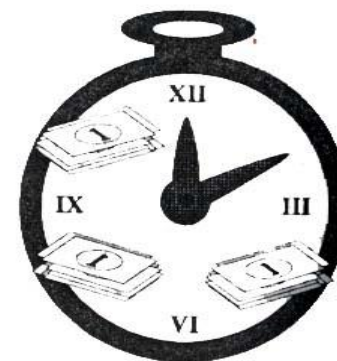
при повременной оплате труда оплата
зависит от количества отработанного
времени,

а при сдельной – от количества:

- произведенных единиц продукции,
- выполненных операций.



сдельная



повременная

Формы и системы оплаты труда

Повременная

*Простая
повременная*

*Повременно-
премиальная*

Сдельная

Прямая сдельная

*Сдельно-
премиальная*

Косвенно-сдельная

*Сдельно-
прогрессивная*

Аккордная

Повременная форма

Формы оплаты труда



Повременная форма

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

***Простая
повременная***

***Повременно-
премиальная***

При повременной заработной плате

работник получает денежное вознаграждение в зависимости от количества отработанного времени, однако в силу того, что труд может быть простым и сложным, низко- и высококвалифицированным, необходима дифференциация оплаты труда, которая осуществляется с помощью тарифных систем.

Составные элементы тарифной системы: тарифная ставка; тарифные сетки.

Простая повременная заработная плата

оплата производится по тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время:

$$Зп = ТС * t,$$

где $Зп$ – повременный заработок;

$ТС$ – тарифная ставка;

t – количество отработанного работником времени.

Повременно-премиальная заработная плата

При **повременно-премиальной системе оплаты труда** дополнительно к з/п выплачивается премия за выполнение конкретных количественных и качественных показателей, экономию материалов, топлива. :

$$Зп = ТС * t + П,$$

где Зп – повременный заработок;

ТС – тарифная ставка;

t- количество отработанного работником времени;

П- премия.

Повременно-премиальная система оплаты труда имеет две формы:

1. Простую повременную (часовая тарифная ставка умножается на количество отработанных часов).

Пример: оклад работника 20000 руб. В декабре из 22 рабочих дней он отработал 20 дней.

Расчет: $20000 : 22 * 20 = 18181,81$ руб.;

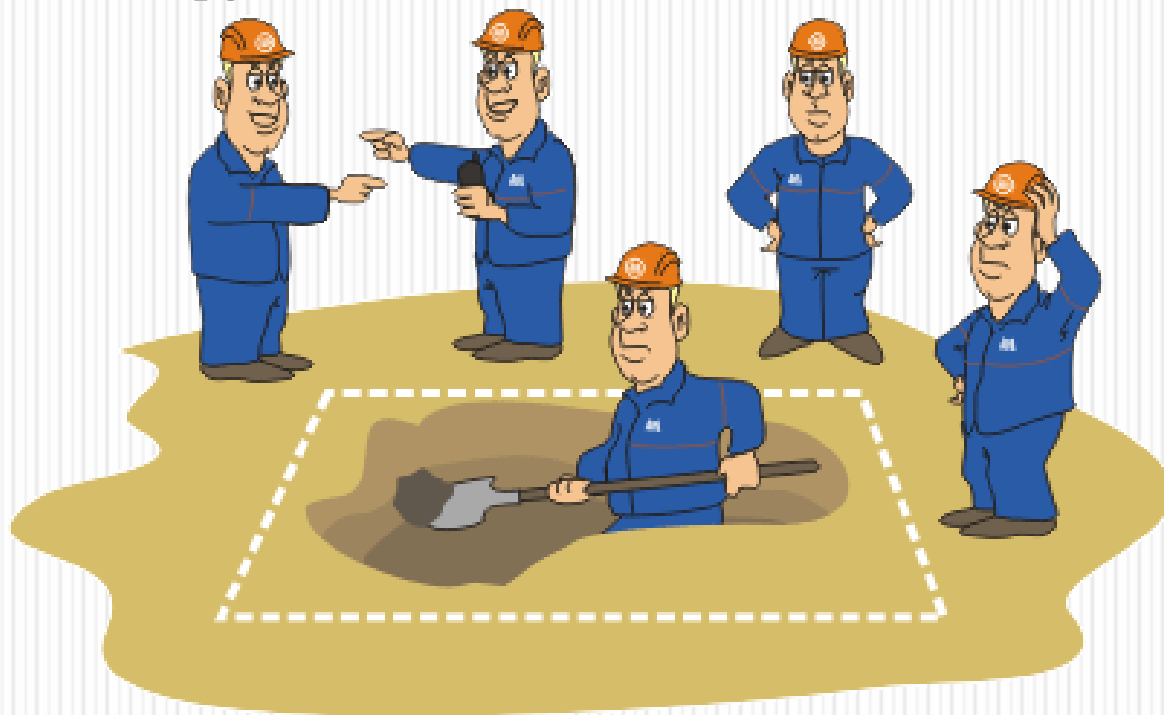
2. Повременно-премиальную (устанавливается процентная надбавка к месячной или квартальной заработной плате).

Пример: оклад работника 20000 руб. Условиями коллективного договора предусмотрена выплата ежемесячной премии в размере 25% от заработной платы.

Расчет: $20000 + (20000 * 25\%) = 25000$ руб.

Сдельная форма

Формы оплаты труда



**Сдельная
форма**

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

*Прямая
сдельная*

*Сдельно-
премиальная*

*Сдельно-
прогрессивная*

*Косвенно-
сдельная*

Аккордная

Прямая сдельная

Рассчитывается в зависимости от объема впущенной продукции. Заработок работника в этом случае находится в прямой зависимости от количества изготовленных изделий с учетом их поштучной расценки.

$$Z_{сд} = P_{сд} \cdot K, \text{ где}$$

$P_{сд}$ – сдельная расценка за единицу продукции (руб., коп.);

K – количество изготовленных деталей, приборов.

Прямая сдельная

Прямую сдельную (заработок работнику устанавливается по заранее установленной расценке за каждый вид услуг или произведенной продукции);

Пример:

часовая ставка рабочего 30 руб. Норма времени на изготовление единицы продукции 2 часа.

Расценка за единицу продукции 60 руб. ($30 * 2$).

Рабочий изготовил 50 деталей.

Расчет: $60 \text{ руб.} * 50 \text{ деталей} = 3000 \text{ руб.};$

Сдельно-премиальная

При которой дополнительно к основной з/п сдельщика выплачивается премия за выполнение конкретных количественных и качественных показателей.

Заработок рабочего при данной системе оплаты труда определяется по формуле:

$$Z_{\text{сд.прем.}} = P_{\text{сд}} \cdot K \left(1 + \frac{\Pi}{100} \right) \quad , \text{ где } \Pi - \text{ процент премии}$$

Премии выплачиваются за выполнение технически обоснованных норм труда, сдачу продукции с первого предъявления, экономико материальных ресурсов и другие качественные показатели.

Сдельно-премиальная

(заработная плата складывается из заработка по основным расценкам и премии за выполнение условий и установленных показателей премирования).

Пример:

расценка за единицу продукции 50 руб. По положению о премировании предприятия, в случае отсутствия брака выплачивается премия в размере 10% заработка. Фактически рабочий изготовил 80 единиц.

Расчет: $50 * 80 + (4000 * 10\%) = 4400$ руб.;

Сдельно-прогрессивная

При которой оплата труда за продукцию, изготовленную в пределах нормы выработки, производится по нормативной расценке, а при перевыполнении нормы – повышенной (прогрессивной) расценке.

При перевыполнении нормы от 1% до 10% надбавка составляет 20%, при перевыполнении норм более чем на 10% надбавка равна 25%.

Сдельно-прогрессивная оплата применяется в качестве временной меры, на узких участках производства.

Сдельно-прогрессивная

Сдельно-прогрессивную (выработка работника в пределах нормы оплачивается по установленным расценкам, сверх нормы оплата производится по повышенным сдельным расценкам).

Пример:

расценка за единицу продукции при норме 100 единиц 40 руб. Свыше 100 единиц расценка увеличивается на 10%. Фактически рабочий изготовил 120 единиц.

Расчет: $40 * 100 + (40 * 110\% * 20) = 4880$ руб.;

Косвенно-сдельная

Используется при определении заработка вспомогательных и обслуживающих рабочих (наладчиков, дежурных по обслуживанию, транспортных рабочих и т.д.). Оплата труда этих рабочих поставлена в зависимость от выработки тех основных рабочих, которых они обслуживают.

Расценка определяется по формуле:

$$P_{\text{косв.}} = \frac{T_{\text{ст}}}{\Sigma N_{\text{выр}}} \quad , \text{ где}$$

$\Sigma N_{\text{выр.}}$ – суммарная часовая норма выработки основных рабочих.

Косвенно-сдельная

Косвенно-сдельную (заработок зависит от результатов труда работников).

Пример:

оплата труда работнику установлена 15% от заработной платы, начисленной бригаде. Заработок бригады составил 15000 руб.

Расчет: $15000 * 15\% = 2250$ руб.;

Аккордная оплата

При **аккордной оплате труда** предварительно на данный объем работы устанавливается сумма заработка. В случае выполнения работы в срок установленная сумма выплачивается.

Аккордно-премиальная заработная плата - оплата за комплекс работ (для бригады), распределяется пропорционально отработанному времени и разряду рабочего + премия за выполнение работ в короткий срок.

Бестарифная система оплаты труда

Системы оплаты труда



В настоящее время на ряде предприятий используют бестарифную систему оплаты труда.

Тарифная система оплаты труда упразднена
Постановлением Правительства РФ с 01 декабря 2009 г.



Бестарифная система оплаты труда – заработок работника **прямо зависит от конечных результатов деятельности предприятия (фирмы)**, зарплата всех работников от руководителя до рабочего представляет долю работника в фонде оплаты труда (ФОТ) в зависимости от различных критериев.

Величина зарплаты каждого работника зависит:

→ От квалификационного уровня работника

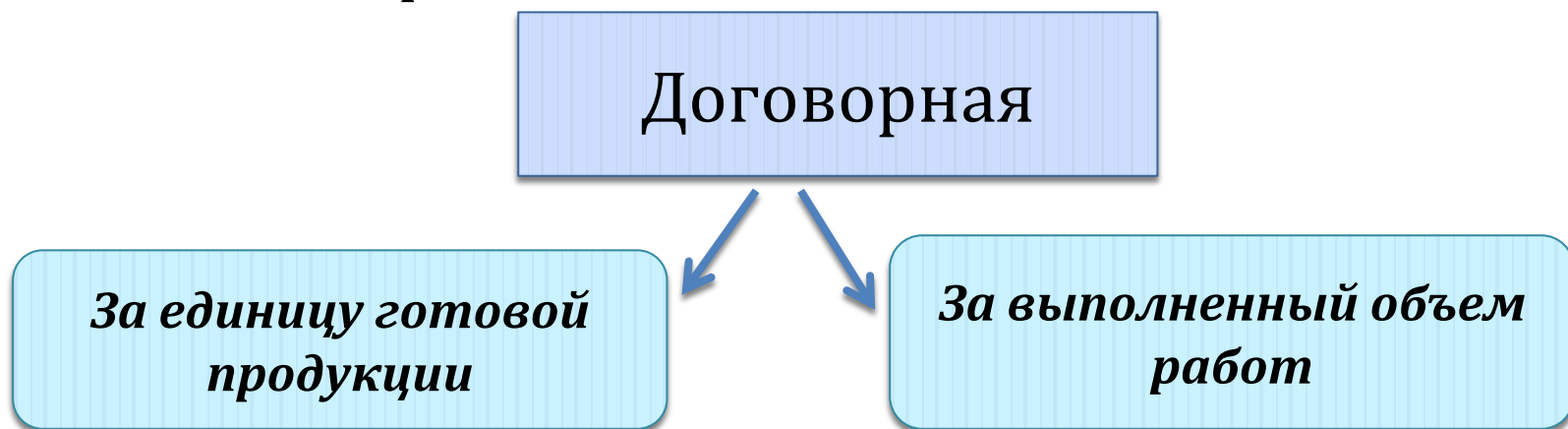
→ От коэффициента трудового участия (КТУ)

→ От фактически отработанного времени

Договорная система оплаты труда

Разновидностью бестарифной системы оплаты труда является *договорная (контрактная)* система - заключение договора (контракта) на определенный срок между работодателем и исполнителем.

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



Разновидностью бестарифной системы оплаты труда является **рейтинговая система оплаты труда**. Она учитывает вклад работников в результаты деятельности предприятия и основана на долевом распределении фонда оплаты труда.

Компоненты рейтинговой системы оплаты труда:

Образовательный уровень (K_o)

Опыт работы (K_z)

Умение работника использовать в конкретной деятельности свои знание и опыт. (K_c)

$$P_T = K_o * K_c * K_z$$

Тест – найди пару

1. Выраженный в деньгах размер оплаты труда за единицу произведенной продукции.
А) Сдельная форма оплаты труда
2. Источник средств для выплаты заработной платы.
Б) Тарифная ставка
3. Форма платы труда, при которой заработная плата начисляется по заранее установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное на производстве время.
В) Фонд оплаты труда
4. Выраженный в деньгах размер оплаты труда за единицу времени.
Г) Сдельная расценка
5. Форма оплаты труда, при которой заработная плата работникам начисляется по заранее установленным расценкам за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции.
Д) Повременная форма оплаты труда

Ответ:

1Г; 2В; 3Д; 4Б; 5А

Спасибо за внимание!

