

Урок _____ Тема: Виды формы и системы оплаты труда

Заработная плата – это вознаграждение, которое работник получает за выполнение трудовых обязанностей. Формы и системы оплаты труда могут отличаться не только у разных работодателей, но и в пределах одной организации. Заработная плата может зависеть от знаний, квалификации трудящегося, условий, в которых он работает, времени, которое требуется на выполнение работы и других причин. Работодатель вправе выбрать форму оплаты труда на предприятии для отдельного работника, для определенных категорий работников или же для всего штата работников. Таким образом, у одного работодателя могут различаться виды формы и системы оплаты труда.

Согласно трудовому законодательству, системы оплаты труда, включая размеры установленных должностных окладов, тарифных ставок, компенсационных доплат, надбавок (стимулирующего характера, компенсационного характера – за тяжелые условия труда) устанавливаются коллективными трудовыми договорами, локальными нормативными актами в соответствии со всеми требованиями Трудового кодекса и иных документов, которые содержат нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, которые устанавливают в компании виды и формы оплаты труда, должны приниматься работодателем с обязательным учетом мнения представительного органа работников.

Виды оплаты труда, таблица	
<u>Повременные</u>	<u>Сдельные</u>
• Обычная повременная	• Обычная сдельная
• Повременная премиальная	• Сдельно-премиальная
	• Сдельно-прогрессивная
	• Косвенно-сдельная
	• Аккордная

Повременная оплата труда

Выделяют две основные формы оплаты труда - сдельная и повременная оплата труда. При повременной оплате труда работник получает фиксированный размер вознаграждения за фактически отработанное время. К повременной системе относится стандартный график работы в России – пятидневка с восьмичасовым рабочим днем.

При таком виде системы оплаты труда, как повременно-премиальная система оплаты труда размер заработной платы может быть выше при условии, что работник показал в отчетном периоде отличные результаты работы, закончил важный проект и т.д. То есть в этом случае имеет значение не только время, которое работник фактически работал, но и результаты работы, которые ему удалось показать.

Повременной вид оплаты труда обычно устанавливают работникам, труд которых целесообразно оценивать исходя из фактически отработанного ими времени. Это могут быть работники, труд которых сложно учитывать, которые не оказывают непосредственное влияние на результаты труда или определить производительность их труда очень сложно.

Последнее время в России набирает популярность грейдинговая система оплаты труда. Что это такое? Грейд в переводе с английского значит «класс, ступень». Что подразумевает под собой эта система? Согласно грейдинговой системе у работников, занимающих одинаковые должности, заработная плата может не быть одинаковой. Для определенной должности устанавливается зарплатная вилка – «от и до». Это позволяет работнику повышать свое вознаграждение за работу, даже не меняя должности. Несмотря на определенные сложности, данная система оплаты труда имеет ряд плюсов: это помогает оценить работника на соответствие занимаемой должности, работник заинтересован в улучшении качества труда и повышении зарплаты.

К минусам данной системы, пожалуй, стоит отнести большую и доскональную аналитическую оценку, которую придется провести работодателю, прежде чем определить «подклассы» работников и построить верную систему.

Сдельная оплата труда

К основным формам оплаты труда, которые часто используются в организациях, относится сдельная оплата. При данном виде оплаты труда заработок работника зависит от объема выполненных работ или предоставленных услуг. Если говорить кратко о формах и системах оплаты труда, то стоит отметить, что сдельную систему оплаты труда целесообразно устанавливать тогда, когда работодателю важны объем и скорость производства.

При сдельно-премиальной системе труда заработок работника состоит из двух частей: первая часть – это объем произведенной продукции, а вторая часть – премия, которая обычно рассчитывается в процентах от первой части. Если говорить о таком виде заработной платы и форме оплаты труда как сдельно-прогрессивная оплата, то стоит обратить внимание, что ее стоит рассчитывать в два этапа. Устанавливаются нормы, за выполнение которых работник получает определенную зарплату, а также устанавливается повышенная оплата при выполнении сверх норм.

При косвенно-сдельной оплате зарплата работника зависит от результатов работы основного рабочего персонала, объем выполненной работы зависит не только от самого работника.

При аккордной системе оплаты труда работнику начисляется зарплата за выполнение определенного комплекса работ за оговоренный промежуток времени. Применение данной системы оплаты труда логично применять, например, если выполняются сезонные или разовые работы, при заключении срочного трудового договора, при работе бригады, выполняющей комплекс работ, которые должны привести к единому результату. Например, строительство дома.

Аккордная оплата труда также может быть простой и аккордно-премиальной. Простая аккордная система не предусматривает каких-либо дополнительных вознаграждений. Выполненный объем работ оплачивается работникам в фиксированном размере. При аккордно-премиальной системе помимо фиксированной выплаты работники могут получить премию, например, за качество выполненных работ, сокращение установленных сроков и т.п.

Работодателю необходимо помнить о том, что условия оплаты труда, которые будут определены нормативными актами и приняты на предприятии, не могут быть хуже по сравнению с установленными трудовым законодательством.