


Тема урока: СИСТЕМЫ И ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА





Понятие оплаты труда

(ст. 129 ТК РФ)

- Заработная плата (оплата труда) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиационному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)
- 



Структура заработной платы

Постоянная часть:

тарифная ставка или
должностной оклад


Переменная часть:

- выплаты компенсационного характера (за работу во вредных или опасных условиях труда, в сложных климатических условиях и др.)

- выплаты стимулирующего характера (премии, доплаты, надбавки и т.п.)



Государственные гарантии по оплате труда работников


- Установление МРОТ федеральным законом РФ (ст.133 ТК РФ)
 - Меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы (ст. 133.1; 134 ТК РФ)
 - Ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя (ст.137, 138 ТК РФ)
 - Ограничение оплаты труда в натуральной форме (ст.131 ТК РФ)
 - Гарантии получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности
 - Государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы (гл. 57 ТК РФ)
 - Сроки и очередность выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ)
 - Ответственность работодателей за нарушения законодательства о заработной плате (ст. 142, 232, 233, 236 ТК РФ; ст. 5.27 КоАП РФ; ст. 145.1 УК РФ)
- 

Тарифная система и Бестарифная система

- ▶ Тарифная система — совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация (разделение) заработной платы работников различных категорий в зависимости от: сложности выполняемой работы, условий труда, природно-климатических условий, интенсивности труда, характера труда. Формами тарифной системы являются: сдельная и повременная. Основным различием между ними является лежащий в их основе способ учета затрат труда: при сдельной — учет количества произведенной продукции надлежащего качества, либо учет количества выполненных операций, при повременной — учет проработанного времени.
- ▶ Бестарифная система оплаты труда основана на определении размера заработной платы каждого работника в зависимости от конечного результата работы всего коллектива, в состав которого входит работник. Принцип бестарифной системы оплаты труда заключается в том, что работнику присваивается определенный квалификационный уровень, но никакого твердого оклада или тарифной ставки не устанавливается.




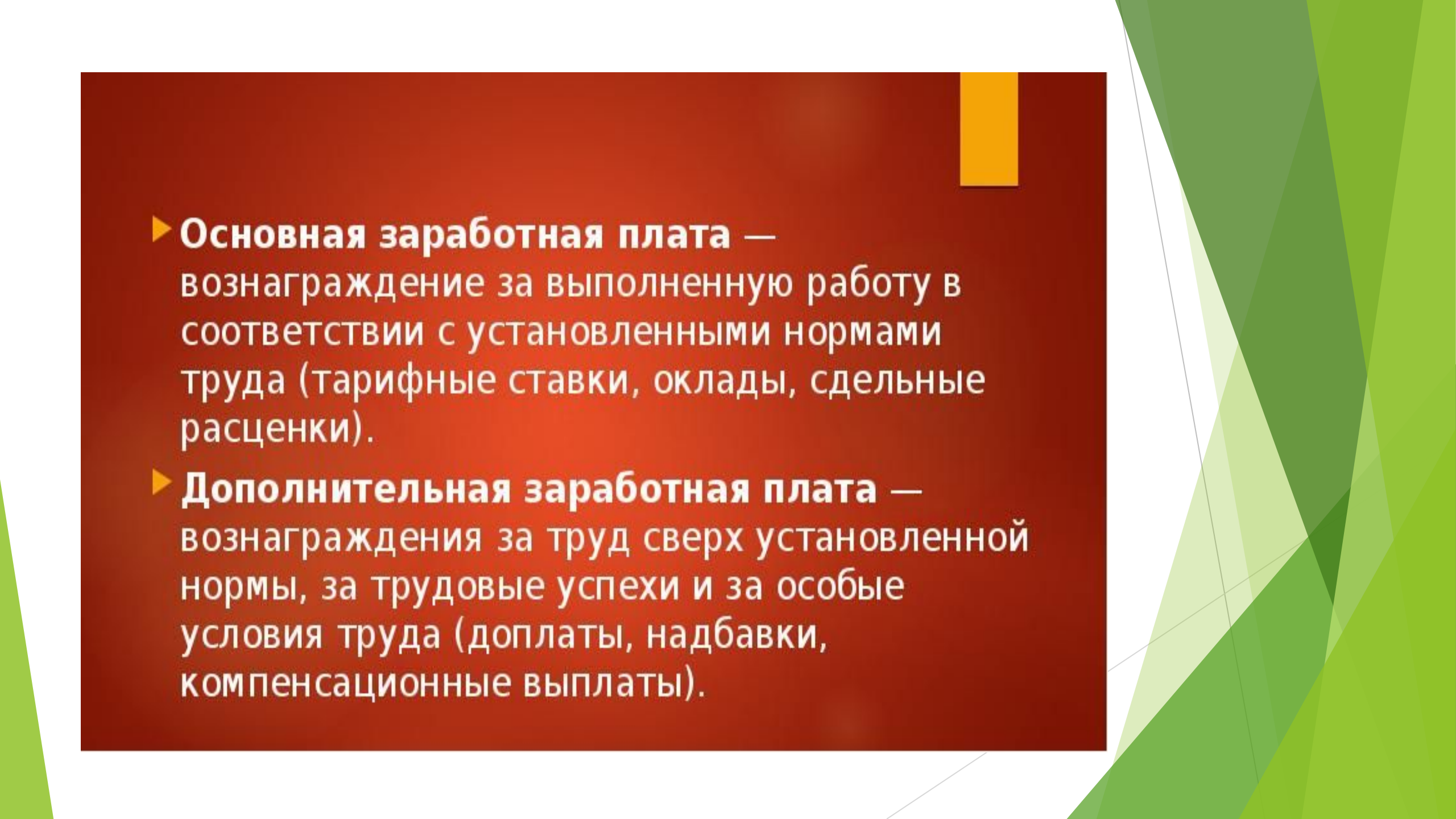
Тарифные системы оплаты труда

- Это системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий
 - Тарифная система включает: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку (на основе тарифных разрядов), тарифные коэффициенты
- 



Основные элементы тарифной системы

- **Тарифная ставка**- фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат
 - **Должностной оклад** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат
 - **Тарифная сетка**- совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов
 - **Тарифный разряд** - величина, отражающая уровень сложности труда и уровень квалификации работника
 - **Квалификационный разряд** - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника
 - **Тарифный коэффициент**- отношение тарифной ставки того или иного разряда к тарифной ставке первого разряда, принимаемой за единицу.
- 

- 
- ▶ **Основная заработная плата** — вознаграждение за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда (тарифные ставки, оклады, сдельные расценки).
 - ▶ **Дополнительная заработная плата** — вознаграждения за труд сверх установленной нормы, за трудовые успехи и за особые условия труда (доплаты, надбавки, компенсационные выплаты).

Виды зарплаты:



Номинальная – заработная плата, которую должен получить работник согласно договору;



Реальная – номинальная заработная плата за вычетом налогов и удержаний;



Минимальная – социальная норма отплаты труда, представляющая собой низшую границу стоимости неквалифицированной рабочей силы в расчете на 1 месяц.

Формы и системы оплаты труда

СДЕЛЬНАЯ

Прямая сдельная – оплата труда повышается в прямой зависимости от количества выработанных изделий (работ), исходя из сдельных расценок с учетом не обходимой квалификации

Сдельно–премиальная – предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и конкретные показатели их производственной деятельности

Сдельно–прогрессивная – оплата выработанной продукции повышается за изделия сверх нормы согласно установленной шкале, но не свыше двойной сдельной расценки

Аккордная – система при которой оценивается комплекс различных работ с указанием предельного срока их выполнения

ПОВРЕМЕННАЯ

Простая повременная – оплата производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества работ

Повременно премиальная – оплата не только отработанного времени, но и премии за качество работы

Системы и формы оплаты труда

Сдельная



*Повременна
я*



Виды заработной платы

Повременная заработная плата

Зависит от
количества
отработанного
времени

Повременная зарплата
= почасовая ставка
* отработанные часы

Секретарь, промоутер,
врач, ученый, учитель,
воспитатель, сторож,
психолог

Сдельная заработная плата

Зависит от
количества
произведенной
продукции

Сдельная зарплата
= количество
продукции
* поштучная расценка

Слесарь, сантехник, ювелир,
портной, швея, механизатор,
продавец (от реализации Т),
грузчик, строитель, сварщик

Сдельная форма оплаты труда



- *позволяет установить размер заработной платы работника в зависимости от объема выполненной работы, который может быть измерен в количестве операций, изделий и т.д., и размера заработной платы за единицу продукции (расценки).*

Сдельная оплата труда



- ***Оплата производится в соответствии с количеством и качеством произведенной продукции***
- ***Применяется, когда есть возможность точно определить норму времени и норму выработки (нормирование труда)***
- ***Используется для стимулирования роста выработки продукции***



Сдельный заработок:

$$Z_c = P_c \times B,$$



**P_c – сдельная расценка за единицу
изготовленной продукции, руб.**

**B – количество (объем) изготовленной
продукции за расчетный период
(месяц, день)**



**Сдельная
оплата**

**Прямая
сдельная**

**Сдельно-
премиальная**

**Сдельно-
прогрессивн
ая**

аккордная



- При **прямой сдельной** системе заработной платы, или простой сдельной, труд оплачивается по расценкам за единицу производственной продукции.
- При **сдельно-премиальной** системе оплаты труда рабочий получает оплату своего труда по прямым сдельным расценкам и дополнительно получает премию, но для этого должны быть четко установлены показатели, за которые осуществляется премирование, они должны быть доведены до каждого исполнителя.
- При **косвенно-сдельной** системе размер заработка рабочего ставится в прямую зависимость от результата труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков. Эта система используется для оплаты труда не основных, а вспомогательных рабочих (наладчиков, настройщиков).

- При **аккордно-сдельной** оплате труда расценка устанавливается на весь объем работы на основе действующих норм времени или норм выработки и расценок. При данной системе оплаты труда рабочие премируются за сокращение сроков выполнения работ, что усиливает стимулирующую роль этой системы в росте производительности труда.
- При **сдельно-прогрессивной** системе труд рабочего оплачивается по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм, а при выработке сверх норм – по повышенным расценкам.
- Широкое распространение получила **подрядная форма** оплаты труда. Суть ее в том, что заключается договор, по которому одна сторона обязуется выполнить определенную работу, берет подряд, а другая сторона, то есть заказчик, обязуется оплатить эту работу после ее окончания.

Повременная зарплата



Оплата производится в соответствии с количеством рабочего времени и качеством продукции

Применяется, когда невозможно или затруднительно точно нормировать труд, определить нормы времени

Используется, где особое значение имеет высокое качество продукции

*Простая
повремен
ная*

*Повремен
но-
премиаль
ная*

Повременная зарплата



Простая повременная



Заработок зависит от количества отработанного времени (часы, дни, месяцы) и тарифной ставки



Недостаток: стимулирует только увеличение качества выпускаемой продукции, но не стимулирует увеличение количества продукции, а также экономию сырья, материалов, топлива, энергии



**Заработок повременщика – простая
повременная система оплаты (Зпов):**

$$Z_{пов} = R_{пов} \times T_{ф}$$



**Rпов – расценка за установленное время
работы, руб.;**

**Tф – фактическое время работы за
расчетный период, ч.**

- 
- *Повременно-премиальная система оплаты труда с нормированным заданием*



используется, когда функции рабочих четко регламентированы и может быть рассчитана норма времени по каждой операции.





Порядок выплаты заработной платы

- Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.
- Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены **иные сроки (ст.140 ТК РФ)** выплаты заработной платы.
- При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.
- **Оплата отпуска** производится не позднее, чем за 3 дня до его начала
- **При увольнении** выплаты всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения



Оплата труда при выполнении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных

- **Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ)**
- **Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 ТК РФ)**
- **Оплата труда при выполнении работ различной квалификации (ст.150 ТК РФ)**
- **Оплата труда при совмещении профессий, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы и т.п. (ст. 151 ТК РФ)**
- **Оплата сверхурочной работы (ст. 152 ТК РФ)**
- **Оплата труда при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ)**
- **Оплата труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ)**
- **Другие случаи**

**Спасибо за
внимание !!!**

**Готов ответить на
ваши вопросы**