

Формы и системы заработной платы



Оплата

Бонусная форма

Бонусная форма оплаты труда может быть довольно эффективной. Ведь когда заинтересованность сотрудника подкреплена личным финансовым интересом, результаты работы намного лучше.



При бонусной форме оплаты труда работник часть заработной платы получает фиксировано, в виде оклада, а часть – в виде бонусов. При этом бонусная часть может существенно превышать фиксированный оклад.

**Чаще всего эта форма (система)
практикуется у работников**

торговли:

продавцов

**менеджеров
по продажам**

**страховых
агентов**

**работников
сферы
услуг**

Плюсы бонусной форме оплаты

Главное преимущество бонусной оплаты — это возможность мотивировать сотрудника работать на результат.

- Возможность регулировать и увеличивать свой доход;
- Работа по бонусной форме может быть выгодна, если торговый представитель опытен, имеет клиентскую базу, способен объективно оценить ситуацию на рынке и спрос на товар.

Недостатки бонусной формы

Отсутствие гарантированного стабильного дохода. Не всегда получение бонусов зависит от сотрудника. Уровень продаж или спроса на услугу может зависеть от сезона, активности конкурентов и других факторов.

Высокие риски обмана со стороны работодателя.

Эта система оплаты труда схожа с повременно-премиальной. Заработная плата при бонусной системе также состоит из двух частей: **оклада** и **премии**. Однако размер премии (в %) для каждого работника должен быть четко определен. Он **зависит от выручки**, полученной непосредственно работником, **общих доходов** или **прибыли** организации.



Система оплаты труда на комиссионной основе

Данная система оплаты труда близка к бонусной. Но при системе оплаты труда на комиссионной основе зарплата состоит из одной части: работники получают только определенный процент от доходов или прибыли, которую они принесли организации.

Такая система оплаты труда может быть применена, например, для работников, занимающихся развозной или разносной торговлей, когда отработанное время нельзя проверить.

Бестарифная система оплаты труда

При бестарифной форме оплаты труда рассчитать заработную плату работников довольно сложно. Определяется только общий фонд оплаты труда для всех сотрудников отдела или даже организации в целом.

Затем для каждого из сотрудников устанавливается коэффициент трудового участия. Далее фонд оплаты труда надо разделить на сумму коэффициентов трудового участия и умножить на коэффициент трудового участия работника, зарплата которого рассчитывается.

Система оплаты труда с групповым премированием

Система оплаты труда с групповым премированием очень похожа на бестарифную форму. Отличие заключается в том, что заработная плата работников здесь состоит из двух частей: оклада и премии.

Оклад определяется для каждого работника в соответствии с трудовым договором. А вот премия определяется аналогично заработной плате при бестарифной системе оплаты труда.

Система оплаты труда с премиями за знания и компетенцию

Данная система оплаты труда сходна с повременно-премиальной. Однако премии в этом случае начисляются не за достигнутые результаты в работе, а за полученные навыки или знания. То есть чем выше квалификация или степень образования работника, тем большую премию он получит. Разумеется, последнее утверждение верно, если образование и квалификация специалиста соответствуют занимаемой должности и характеру работы.

Организация может разработать систему оплаты труда самостоятельно. Для этого не обязательно изобретать что-то принципиально новое.

Каждая организация выбирает систему оплаты труда исходя из своих потребностей. Однако есть несколько правил, которые пригодятся любой фирме. Обычно систему оплаты труда выбирают, пока не началась деятельность. Если фирма уже работает, а ранее установленная система оплаты труда неэффективна, ее можно изменить.

Комбинированные системы оплаты труда

- Достаточно комбинировать уже имеющиеся системы оплаты труда так, как это **удобно и выгодно** организации.

Таблица 1 - Преимущества и недостатки существующих систем оплаты труда

Система оплаты труда	Для каких категорий работников может применяться	Преимущества	Недостатки
Повременная	Для всех	Простота расчета заработной платы, достаточно тарифных ставок и информации об отработанном времени	Заработная плата не зависит от результатов работы
Повременно-премиальная	Для всех	Простота расчета, при распределении премии могут учитываться результаты работы	Размеры премий не всегда зависят от результатов работы. Премии распределяет руководитель, и поэтому существует вероятность субъективной оценки

Система оплаты труда	Для каких категорий работников может применяться	Преимущества	Недостатки
Сдельная	Для работников, чьи трудовые результаты могут быть оценены в натуральных показателях	Сумма заработной платы четко зависит от количества произведенной продукции, налицо заинтересованность работников в повышении производительности труда	Не учитывается качество произведенной продукции, а только количество
Сдельно-премиальная	Для работников, чьи трудовые результаты могут быть оценены в натуральных показателях	Те же, что и у сдельной системы оплаты труда. Кроме того, если премии устанавливаются за качество продукции, работник заинтересован выпускать больше продукции не в ущерб ее качеству	Те же, что и у сдельной системы оплаты труда, при условии, что премии не связаны с качеством произведенной продукции

Система оплаты труда	Для каких категорий работников может применяться	Преимущества	Недостатки
Бонусная	Для работников, от которых напрямую зависит уровень прибыли или доходов организации	Работники напрямую заинтересованы в повышении выручки или прибыли организации	Не всегда рост выручки и прибыли напрямую зависит от работника
Оплата труда на комиссионной основе	Для работников, от которых напрямую зависят доходы организации	Те же, что и у бонусной системы оплаты труда. Чем выше полученные доходы, тем выше заработная плата. Работник сам может приблизительно рассчитать свою зарплату	Те же, что и у бонусной системы оплаты труда
Бестарифная	Для специалистов, работающих в группе и выполняющих сходные функции	Члены группы заинтересованы в повышении зарплаты, а значит, коллективный труд становится более эффективным	Сложно оценить вклад каждого участника группы. Может иметь место «уровнировка»

Система оплаты труда	Для каких категорий работников может применяться	Преимущества	Недостатки
<p>Система с групповым премированием</p>	<p>Для специалистов, работающих в группе, объединенной для выполнения определенного проекта</p>	<p>Те же, что и у бестарифной системы оплаты труда. Специалисты охотнее будут участвовать в новом проекте и помогать друг другу для скорейшего его завершения</p>	<p>Те же, что и у бестарифной системы оплаты труда</p>
<p>Оплата труда с премиями за знания и компетенцию</p>	<p>Для специалистов, работа которых требует специальных знаний, навыков и высокого уровня профессионализма</p>	<p>Специалисты материально заинтересованы в повышении профессионального уровня</p>	<p>Не всегда компетенция и знания совпадают с эффективной работой</p>

В зависимости от сферы ответственности организация выбирает несколько приемлемых форм и систем оплаты труда для каждой группы.

Выбранные системы оплаты труда для каждой группы персонала фиксируются в специальных документах: положениях, трудовых или коллективных договорах.

Каждого работника необходимо ознакомить с выбранной для него формой и системой оплаты

