



Формы и системы оплаты труда

Выполнили: Назыров Виктор и Комаров Максим. ОПТ-24.

Основные формы оплаты труда.

Заработная плата - это величина денежного вознаграждения, выплачиваемого наемному работнику за выполнение определенного задания, объема работ или исполнение своих служебных обязанностей в течение некоторого времени.

При разработке политики в области заработной платы и ее организации на предприятии необходимо учитывать следующие принципы при оплате труда:

- ▶ справедливость, т.е. равная оплата за равный труд;
- ▶ учет сложности выполняемой работы и уровня квалификации труда;
- ▶ учет вредных условий труда и тяжелого физического труда;
- ▶ стимулирование за качество труда и добросовестное отношение к труду;
- ▶ материальное наказание за допущенный брак и безответственное отношение к своим обязанностям, приведшие к каким-либо негативным последствиям;
- ▶ индексация заработной платы в соответствии с уровнем инфляции;
- ▶ применение прогрессивных форм и систем оплаты труда, которые в наибольшей степени отвечают потребностям предприятия.

Сдельная форма оплаты труда - это

оплата за количество произведенной продукции (работ, услуг).

- ▶ Различают:
- ▶ Простую сдельную систему.
- ▶ Сдельно-премиальную систему.
- ▶ Косвенно-сдельную систему.
- ▶ Аккордную систему.
- ▶ Сдельно-прогрессивную систему.



Сдельная форма оплаты труда

применяется там, где можно установить однозначную зависимость между объемом произведенной продукции и количеством затраченного труда каждого рабочего или группы рабочих.



Сдельная оплата труда

- ▶ С точки зрения рабочего сдельная форма оплаты труда имеет то преимущество, что дает возможность повышения заработка при увеличении интенсивности труда.
- ▶ Для предприятия применение сдельной системы оплаты труда дает возможность стимулировать при необходимости выработку рабочих, а основным недостатком является возможное снижение качества при росте выработки.



Виды сдельной оплаты труда:

При **простой сдельной** системе оплаты труда заработок рабочего находится в прямой зависимости от его индивидуальной выработки. Такая система применяется там, где легко можно организовать индивидуальный учет труда. Заработок определяется как сумма произведений соответствующей сдельной *расценки** на фактическую выработку.

* – это часть заработной платы, приходящаяся на единицу продукции.

При **сдельно-премиальной** системе сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение и перевыполнение плана по заранее установленным качественным или количественным показателям.

Виды сдельной оплаты труда:

Косвенно-сдельная система применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих, обслуживающих основных рабочих-сдельщиков, от темпа и выработки которых зависит производительность основных рабочих.

При **аккордной** системе размер оплаты работ устанавливается не за каждую производственную операцию в отдельности, а за весь комплекс работ, взятый в целом с указанием срока их выполнения.

При **сдельно-прогрессивной** системе оплаты труд рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по основным расценкам, а сверх нормы – по повышенным.

Повременная форма оплаты труда - это

оплата труда за отработанное время, но не календарное, а нормативное предусмотренное тарифной системой.

Различают:

- ▶ Простую повременную систему.
- ▶ Повременно-премиальную систему.

Повременная оплата труда применяется, если невозможно или трудно нормировать труд, при строго регламентированных, высокомеханизированных и автоматизированных производственных процессах, в производствах, требующих высокого качества и точности выполнения работ, и там, где нет надобности стимулировать интенсивность труда.

Преимущество и недостаток повременной оплаты труда:

- ▶ Главное преимущество для рабочего при повременной оплате труда состоит в том, что он имеет гарантированный ежемесячный заработок, не зависящий от возможного снижения уровня производства в данный период времени. Недостатком является то, что рабочий не имеет возможности повысить свой заработок путем увеличения личной доли участия в производственном процессе.
- ▶ С точки зрения предприятия главный недостаток повременной оплаты в том, что она не стимулирует повышения выработки рабочих. При этом предприятие имеет относительную экономию на заработной плате при увеличении производства продукции.

Виды повременной оплаты труда:

- ▶ При **простой повременной** системе размер заработной платы зависит от тарифной ставки работника и количества отработанного времени.
- ▶ **Повременно-премиальная** система оплаты труда применяется с целью повышения качественных или количественных показателей (безаварийная работа, повышение качества продукции).



Спасибо за внимание!