

Процесс начисления заработной платы при данной системе определяется в следующей последовательности:

- 1. Определяется фонд оплаты труда по предприятию в целом за отчетный период.
- 2. Определяется общая сумма баллов, заработанная всеми работниками предприятия:

$$B = \sum_{i=1}^n b_i$$

где: B – общая сумма баллов, заработанная всеми работниками предприятия;

b_i – количество баллов, заработанных каждым i работником;

n – количество работников предприятия.

□ $b_i = K \times N \times КТУ$

где: N – количество отработанных человеко-
часов;

КТУ – коэффициент трудового участия

- 3. Рассчитывается доля фонда оплаты труда, приходящаяся на оплату одного балла:

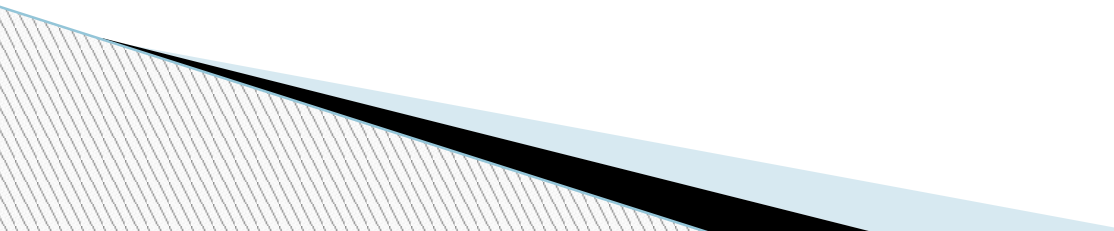
$$d = \frac{\text{ФОТ}}{\text{Б}}$$

где: d – доля фонда оплаты труда, приходящаяся на одного работника.

- 4. Начисляется заработная плата каждому работнику:

$$\text{ЗП}_i = M_i \times d$$

Где: ЗП_i – заработная плата i работника.

- Разновидностью бестарифной системы оплаты труда является контрактная система – заключение договора (контракта) на определенный срок между работодателем и исполнителем.
 - В договоре оговариваются условия труда, права и обязанности сторон, режим работы и уровень оплаты труда, а так же срок действия контракта.
 - В договоре изложены последствия, которые могут наступить для сторон в случае досрочного расторжения контракта одной из сторон, время нахождения работника в организации и конкретное задание, которое должен выполнить работник за определенное время.
- 

- Для руководителей, специалистов и служащих используется система должностных окладов. Должностной оклад – абсолютный размер заработной платы, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью. Он может составлять определенный диапазон от минимального до максимального значения.

Принципы организации эффективной системы оплаты труда на предприятии:

- ▣ предоставление предприятиям максимальной самостоятельности в выборе форм и систем выплаты заработной платы;
- ▣ оплата труда в соответствии с результатами труда, его количеством и качеством: отношение к работе и качество труда очень сильно зависят от уверенности работника, что его труд оплачивается справедливо, в соответствии с проделанной работой;
- ▣ оплата труда должна быть связана не только с личными достижениями работника непосредственно на рабочем месте, но и с вкладом работника в общие результаты деятельности предприятия;
- ▣ усиление социальной защищенности: ответственность работника за его труд во благо предприятия предполагает, что и предприятие имеет ответственность перед работником: позитивные усилия работника обязательно должны вознаграждаться;
- ▣ опережающий рост производительности труда по отношению к росту заработной платы.