

image not found or type unknown



Данная тема требует детального рассмотрения для общего понимания картины системы оплаты труда сотруднику. В конце этой работы мы сможем иметь представление о тех или иных способах оплаты и как они реализованы работодателем. Начать стоит с основного понятия, для чего нужна оплата труда.

Оплата труда

Система оплаты – это определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласованной между работником и работодателем ценой его рабочей силы.

Форма оплаты труда – механизм начисления заработной платы, обеспечивающий учет количества труда, затраченного работниками. К основным формам оплаты труда относят: повременную, сдельную и премиальную формы.

Использование той или иной формы оплаты труда зависит от условий производства. В каждом конкретном случае должна применяться та форма оплаты труда, которая в наибольшей степени соответствует организационно-техническим условиям производства и тем самым способствует улучшению результатов трудовой деятельности.

Теперь рассмотрим подробно формы оплаты труда.

Виды оплаты труда

Повременная - форма заработной платы, при которой заработная плата зависит от количества затраченного времени (фактически отработанного) с учетом квалификации работника и условий труда. При повременной оплате работникам устанавливаются нормированные задания. Для выполнения отдельных функций и объемов работ могут быть установлены нормы обслуживания или нормы численности работников. Различают простую повременную систему оплаты труда и повременно-премиальную:

простая повременная - оплата производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ;

повременно-премиальная - оплата не только отработанного времени по тарифу, но и премии за качество работы.

Сдельная форма оплаты труда. При ней размер заработка рабочему начисляется за каждую единицу произведенной продукции или выполненного объема работ по сдельным расценкам, которые рассчитываются исходя из тарифной ставки, соответствующей разряду данного вида работ, и установленной нормы выработки (времени).

Сдельная форма оплаты труда в зависимости от способа учета выработки и применяемых видов дополнительного поощрения (премии, повышенные расценки) подразделяется на системы: прямую сдельную, косвенную сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, аккордную.

В зависимости от того, как определяется заработок рабочего — по индивидуальным или групповым показателям работы, — каждая из этих систем может быть индивидуальной или коллективной (бригадной).

При прямой сдельной системе заработной платы труд рабочего оплачивается по расценкам за единицу произведенной продукции, которые определяются делением тарифной ставки разряда работы на соответствующую норму выработки или умножением тарифной ставки разряда работы на соответствующую норму времени. Общий заработок рассчитывается путем умножения сдельной расценки на количество произведенной продукции за расчетный период.

При косвенной сдельной системе оплаты труда размер заработка рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков. Эта система оплаты труда, как правило, применяется для оплаты вспомогательных рабочих, наладчиков и настройщиков в машиностроении, помощников мастеров в текстильной промышленности и других работников, занятых обслуживанием основных технологических процессов.

При сдельно-премиальной системе заработной платы рабочий сверх заработка по прямым сдельным расценкам дополнительно получает премию за определенные количественные и качественные показатели, предусмотренные действующими на предприятии условиями премирования. За последние годы во многих отраслях промышленности широкое распространение получили коллективные системы

оплаты труда. Они усиливают материальную заинтересованность в результатах работы бригады, участков, цехов и предприятия в целом. Применение различных систем коллективной заработной платы, особенно коллективной сдельной оплаты труда, эффективно в условиях развитой кооперации труда, когда индивидуальный труд отдельного рабочего не может быть рационально использован, и поэтому заработок рабочего необходимо поставить в зависимость от количества продукции (работ), произведенной всей бригадой, участком, сменой.

Заключение

При рассмотрении различных форм оплаты труда можно уловить достаточно много общих моментов на первый взгляд, ведь рассчитываются примерно одинаковые показатели в выполнении работы сотрудниками. Каждый из подвидов кажется идентичным, с минимальными отличиями в индивидуальном или коллегиальном показателях произведенной работы. Однако однотипность при более детальном просмотре уже не кажется столь очевидной. Довольно много факторов влияют на столь большой выбор исчисления заработной платы в зависимости от характера производства, природных условий и сложности выполняемых задач и тд.

Конечно при попытке в теории наложить несколько форм на ту или иную организацию мы увидим, как одна окажется эффективной, вторая же не будет жизнеспособной. Сотрудники при почасовой оплате не будут заинтересованы производить больше деталей чем установлено нормой, а при сдельной или сдельно-премиальной получат дополнительную мотивацию, наращивая обороты производства.

Можно с уверенностью сказать, что каждый вид достаточно уникален и подходить работодателю будет локально, в зависимости от многих факторов. Возможно в различных департаментах даже будут между собой отличаться системы оплаты труда.