УДК 2514

Повременная, сдельная, повременно – премиальная системы оплаты труда

Д. И. Долгов (к.э.н., доцент кафедры менеджмента
и экономики образования
МордГПИ им. М. Е. Евсевьева, г. Саранск),
89053783787,
E-mail: dolgov_dmitry@mail.ru

Первые два элемента организации заработной платы - нормирование труда и тарифная система - не определяют порядок начисления заработной платы. Они представляют собой базу для установления размера заработной платы.

Тарифная система – совокупность нормативных материалов, с помощью которых устанавливается уровень заработной платы работников в зависимости от квалификации работников, сложности работ, условий труда и т.д.

Элементы тарифной системы:

1) Тарифная сетка – шкала разрядов, каждому из которых присвоен свой тарифный коэффициент, показывает, во сколько раз тарифная сетка различных разрядов больше первого;

2) Тарифная ставка – выраженные в денежной форме абсолютный размер оплаты труда в единицу рабочего времени. На основе тарифной сетки и тарифной ставки первого разряда рассчитываются тарифные ставки каждого последующего разряда. В зависимости от выбранной единицы времени тарифные ставки бывают: часовые, дневные и месячные (оклады);

3) Тарифно-квалификационные справочники – это нормативные документы, с помощью которых устанавливаются разряды рабочих и работы.

Основные формы оплаты труда представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Формы оплаты труда на промышленном предприятии

Формы организации труда	Форма оплаты труда	
	Сдельная	Повременная
	Система оплаты труда	
Индивидуальная или коллективная	Простая сдельная Сдельно-премиальная Косвенно-сдельная Аккордная Сдельно-прогрессивная Сдельно-регрессивная	Простая повременная Повременно-премиальная Окладная

Коллективная	Коллективная сдельно-премиальная	Повременная с доплатами за выполнение нормированного задания. Нормативно - сдельно - премиальная

Существуют две формы оплаты труда: повременная и сдельная.

Повременная форма характеризуется тем, что заработная плата работнику начисляется в зависимости от количества отработанного в соответсвии с табельным учетом времени и установленной тарифной ставкой или окладом.

Сдельная форма оплаты труда позволяет установить размер заработной платы 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).

Система заработной платы характеризует взаимосвязи элементов заработной платы: тарифной части, доплат, надбавок премий. Существуют десятки систем заработной платы: повременно - премиальная, сдельно - премиальная, повременная с нормированным заданием, аккордная и т. д.

При простой повременной системе заработок рабочего определяется по той же формуле, с помощью которой характеризуется повременная форма оплаты труда.

При повременно - премиальной системе заработная плата определяется по формуле (1):

$$З_{п\text{-}пр} = З_п + П, \qquad (1)$$

Где $З_п$ - тарифная заработная плата, соответствующая заработной плате,

определенной по простой повременной системе;

П - сумма премии, установленной за обеспечение определенных количественных и качественных показателей работы.

Повременно - премиальная система оплаты труда с нормированным заданием используется, когда функции рабочих четко регламентированы и может быть рассчитана норма времени по каждой операции.

На базе сдельной формы заработной платы разработаны следующие системы: прямая сдельная, сдельно - премиальная, сдельно - прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная сдельная.

Прямая сдельная система позволяет установить прямую пропорциональную зависимость заработка работника от его выработки. Такая зависимость отражается формулой, показывающей сдельную форму

оплаты труда. Эта величина отражает основной заработок, являющейся базой для расчета заработков по другим системам сдельной формы.

Величина заработной платы при использовании сдельно - премиальной системы определяется по формуле (2):

$$З_{сд - прем} = З_{сд} + П, \qquad (2)$$

При сдельно - прогрессивной системе оплаты труда для расчета заработков рабочих используются следующая зависимость (3):

$$З_{сд. - прог.} = р_о * V_{пл} + р_{прог} * V_{сверхпл.}, \qquad (3)$$

Где $р_о$ - штучно - сдельная расценка, рассчитанная обычным способом;

$V_{пл}$ - объем выполненных работ в пределах установленного плана;

$р_{прог}$ - прогрессивно - нарастающая расценка;

$V_{сверхпл}$ - объем работ, выполненный сверхплана.

Для установления $р_{прог}$ разрабатывается специальная шкала, где указывается процент изменения, увеличения расценки по сравнению с базой в зависимости от уровня выполнения плана.

Косвенная - сдельная система применяется для установления заработка вспомогательным рабочим. Для определения заработка рабочих, труд которых оплачивается по косвенной системе, чаще всего используются следующие методы:

1) Косвенная сдельная расценка (4):

$$З_{кос} = р_{кос} * V_ф, \qquad (4)$$

Где $р_{кос}$ - косвенная сдельная расценка;

$V_ф$ - фактически выполненный объем работ обслуживаемыми рабочими.

2) Коэффициент выполнения норм (5):

$$З_{кос} = З_п * К_{в. н.}, \qquad (5)$$

Где $З_п$ - заработная плата вспомогательного рабочего, рассчитанная по простой повременной системе,

$К_{в.н.}$ - средний коэффициент выполнения норм обслуживаемыми рабочими.

Аккордная сдельная система оплаты труда применяется тогда, когда необходимо усилить материальную заинтересованность работников в сокращении сроков выполнения конкретного объема работа, сдачи объекта в эксплуатацию. С этой целью устанавливается фонд оплаты труда за весь объем работ. Ежемесячно до окончания работы рабочим выплачивается аванс, а окончательный расчет совершается после сдачи объекта.

Наряду с традиционными формами и системами заработной платы находят применение нетрадиционные системы оплаты труда, например бестарифная система оплаты труда. Помимо этого существуют различные варианты нетрадиционных систем, особенно для оплаты труда руководителей и специалистов, например, система «плавающих окладов», суть которой состоит в том, что по результатам работы данного месяца в следующим месяце для специалистов образуются новые должностные оклады.