

ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Глухов С.А., Заярная И.А.

Дальневосточный федеральный университет

(филиал г. Находка)

Существующие в современных условиях хозяйствования в РФ формы и системы оплаты труда, их структура, можно оформить в виде рисунка 1.1.

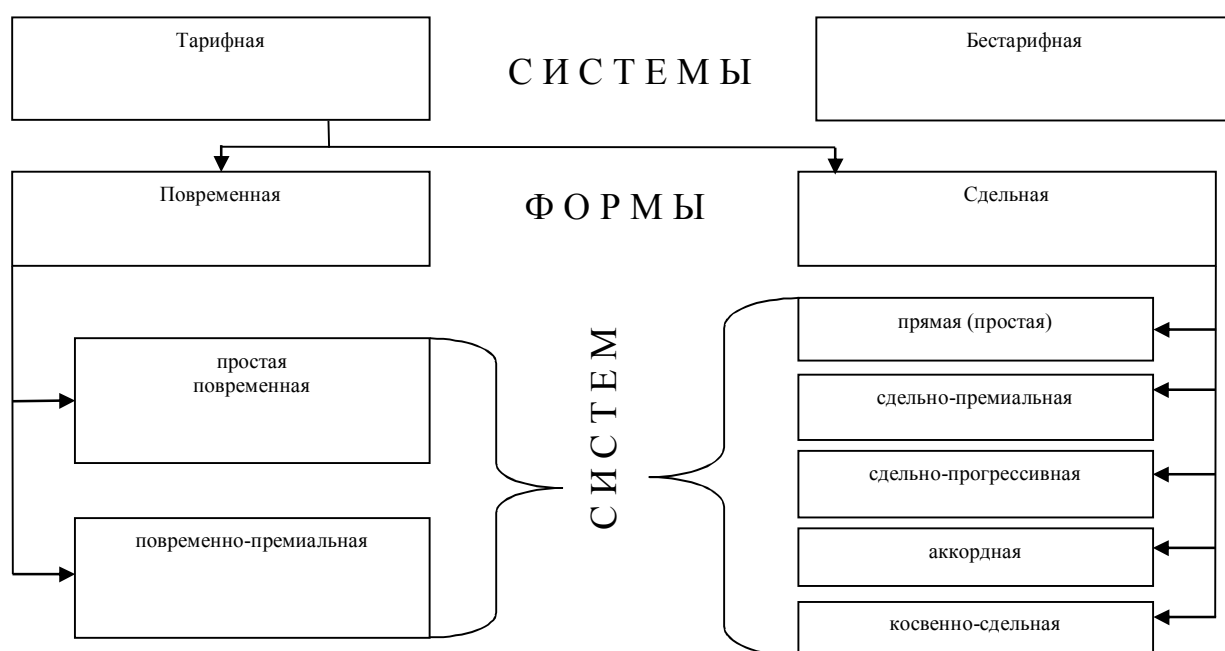


Рисунок 1.1 - Формы и системы оплаты труда

Тарифная система оплаты труда представляет собой совокупность нормативных документов, при помощи которых дифференцируется оплата труда в зависимости от сложности и условий работы, степени квалификации и качества труда работника и других факторов.[1]

Должностные оклады работников на ряде предприятий устанавливаются по тарифным коэффициентам Единой тарифной сетки (ЕТС), которые утверждаются постановлением Правительства РФ.

Диапазоны тарифных разрядов рабочих могут колебаться от 1-го до 8-го разряда, специалистов и служащих - от 8-го до 14-го, руководителей - от

10-го до 18-го разряда.

С учетом конкретных условий для руководителей и специалистов можно устанавливать следующие индивидуальные коэффициенты:

- за профессиональное мастерство - от 0.1 до 1.0;
- за непрерывный стаж работы:
 - от 2 до 5 лет - 0.3,
 - от 5 до 10 лет - 0.4 и т.д.

Суммированием базового и индивидуальных повышающих коэффициентов можно рассчитать общий тарифный коэффициент, исходя из которого производится расчет должностного оклада.

Например, главному бухгалтеру необходимо установить общий тарифный коэффициент и должностной оклад. Приняты следующие тарифные коэффициенты:

- базовый - 2.5,
- за непрерывный стаж работы (5 лет) - 0.2,
- за профессиональное мастерство - 0.3.

Общий коэффициент равен 3.0 (2.5+0.2+0.3).

Суть бестарифной оплаты труда заключается в том, что заработок ставится в зависимость от конечных результатов работы отдела (подразделения) или от объема средств, направляемых администрацией предприятия на оплату труда.

Тарифная оплата труда подразделяется на повременную и сдельную формы оплаты. Повременной формой оплаты труда называют оплату за количество отработанного времени. Прямой зависимости при этом от количества и качества выполненных работ нет.

За отработанное время принимают календарный месяц (при месячной тарифной ставке или месячном окладе), день (при дневной) или час (при часовой ставке).

Сдельной формой называют оплату труда в соответствии с количеством и качеством изготовленной продукции (товаров, работ, услуг) по сдельным расценкам.

Сумма заработка определяется путем умножения количества выработанной продукции на установленную расценку единицы данной работы.

Выделяют следующие системы повременной формы оплаты труда работников:

- простая повременная;
- повременно-премиальная.

Простая повременная система оплаты труда зависит только от количества отработанного времени. Оплата труда дифференцируется в зависимости от квалификации работников и их производственного стажа.

При повременно-премиальной системе в дополнение к повременной тарифной ставке за достижение установленных показателей и высокого качества труда работникам выплачиваются премии.

Выделяют следующие системы сдельной формы оплаты труда работников: [2]

- прямая (простая) сдельная;
- сдельно-премиальная;
- сдельно-прогрессивная,
- аккордная,
- косвенно-сдельная

При прямой сдельной системе оплаты заработок прямо пропорционален количеству выработанной продукции исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учётом необходимой квалификации.

Сдельно-премиальная система оплаты труда отличается от прямой сдельной тем, что исполнителям помимо заработной платы по основным сдельным расценкам выплачивают премии за достижение тех или иных качественных и количественных показателей работы.

При сдельно-прогрессивной системе оплаты часть товаров)или работ, выполненных в связи с перевыполнением установленных норм, оплачивают по повышенным расценкам, т. е. оплата повышается за выработку сверх нормы.

Аккордной формой заработной платы называют сдельную оплату труда за конечные результаты производства, то есть за выполнение в определённый срок законченного комплекса работ.

Косвенно-сдельная форма оплаты труда применяется для повышения производительности труда рабочих, обслуживающих оборудование и рабочие места. Труд их оплачивается по косвенным сдельным расценкам из расчета количества продукции, произведенной основными рабочими.[3]

Таким образом, сдельной формой называют оплату труда сдельным расценкам. Повременной формой оплаты труда называют оплату за количество отработанного времени.

Литература:

1. Кэмпбелл Р. Макконнелл, Стенли Л. Брю. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. Том 2. - М.: Экономика, 2010. - 400 с.
2. Ламыкин И.А. Бухгалтерский учет.-М.:, 2000.-519 с.
3. Иванова И.М. Оплата труда руководителей. – Свердловск, 2013. – 204 с.