




ТЕМА:

«Формы и системы оплаты
труда»



гр. ГС 11-2

2013г.



Заработная плата это - денежное вознаграждение, выплачиваемое работодателем за выполненный работником труд. Регулируется трудовым договором.

Функции заработной платы:

- мотивационная;
- воспроизводственная;
- стимулирующая;
- статусная;
- регулирующая;
- производственно-деловая.

Мотивационная функция

Основана на мотивации труда — процессе побуждения человека к определенной деятельности с помощью внутриличностных и внешних факторов:

- человек осознает свои потребности;
- выбирает наилучший способ получения определенного вознаграждения;
- принимает решение о реализации этого способа;
- осуществляет действия по реализации, то есть трудится;
- получение вознаграждения;
- удовлетворение своей потребности.

Воспроизводственная функция:

- уровень з/п должен обеспечивать воспроизводство;
- обеспечивает длительную трудоспособность;
- обеспечение семьи;
- обеспечение роста профессионального и культурного образовательного уровня;
- обеспечение трудоспособности работников той или иной компании.

Стимулирующая функция

Важна с позиций руководства фирмой - нужно побуждать работника к трудовой активности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда. Этой цели служит установление размера заработков в зависимости от достигнутых каждым результатов труда. Отрыв оплаты от личных трудовых усилий работников подрывает трудовую основу заработной платы, ведет к ослаблению стимулирующей функции заработной платы, к превращению ее в потребительскую функцию и гасит инициативу и трудовые усилия человека.

Статусная функция

Она предполагает соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работника. Трудовой статус – это место работника по отношению к другим работникам. Поэтому размер вознаграждения за труд является одним из главных показателей этого статуса, а его соответствие с трудовыми усилиями работника позволяет судить о справедливости размера его заработной платы. Статусная функция важна, прежде всего, для самих работников с точки зрения их притязаний на заработную плату и для своей реализации требует материальной базы.

Регулирующая функция

Воздействует на соотношение спроса и предложения рабочей силы, на формирование персонала и степень его занятости. Эта функция выступает балансом между работниками и работодателем. Основа реализации функции – дифференциация в оплате труда по группам работников.

Производственно-долевая функция

Определяет меру участия живого труда в образовании цены товара, его долю в совокупных издержках производства и издержках на рабочую силу. Эта доля позволяет установить величину стоимости рабочей силы, её конкурентно способность на рынке труда. Эта функция важна не только для работодателя, но и для работника.

Системы оплаты труда

Система оплаты- это определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх нормам труда.

Существует три системы оплаты труда:

1 система – тарифная система;

2 система – бестарифная система;

3 система – смешанная система оплаты труда.

Тарифная система оплаты труда

Тарифная система – совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий в зависимости от:

- сложности выполняемой работы;
- условий труда;
- природно-климатических условий;
- интенсивности труда;
- характера труда.

Тарифная система

Формами тарифной системы являются :

- сдельная форма оплаты труда;
- повременная форма оплаты труда.

Основным различием между ними является способ учета затрат труда:


при сдельной – учет количества произведенной продукции надлежащего качества, либо учет количества выполненных операций;

при повременной – учет проработанного времени.



Формы оплаты труда

Формы оплаты труда организация устанавливает самостоятельно и закрепляет в коллективном договоре, положении об оплате труда и трудовых договорах с конкретными работниками.



Сдельная оплата труда -

это форма оплаты труда наемного работника, при которой заработок зависит от количества произведенных им единиц продукции или выполненного объема работ с учетом их качества, сложности и условий труда.

Сдельная форма оплаты труда:

- прямая сдельная оплата труда;
- сдельно-премиальная оплата труда;
- сдельно-премиальная оплата труда;
- сдельно-прогрессивная оплата труда;
- косвенно-сдельная оплата труда;
- коллективно-сдельная оплата труда;
- аккордная оплата труда.

Прямая сдельная оплата труда

Заработная плата рабочего зависит непосредственно от количества произведенных им изделий или выполненных операций и определяется по формуле:

$$\text{З пр.ед.} = \text{Ред.} * \text{В} ;$$

где Ред. – расценка за единицу продукции;

В – выпуск.

$$\text{Ред.} = \text{Тс} * \text{Нвр.}, \text{ где:}$$

Тс – тарифная ставка; Нвр. – норма времени

Таким образом:

$$\text{З пр.ед.} = \text{Тс} * \text{Нвр.} * \text{В}$$

Сдельно–премиальная оплата труда

Заработок рабочего по основным сдельным расценкам дополняется специальными премиями, его можно рассчитать по формуле:

$$\text{Зсд-прем.} = \text{Ред.} * \text{В} + \text{премия}$$

Сдельно–прогрессивная оплата труда

Предусматривает оплату выработанной продукции в пределах установленных норм по неизменным расценкам, а изделия сверх нормы оплачиваются по повышенным расценкам (но не выше двойной расценки)

$$\text{Зсд-прогр.} = P_{\text{ед.}} * V_{\text{н}} + (P_1 * V) + (P_2 * V)$$

$V_{\text{н}}$ – выпуск по норме;

P_1, P_2 – прогрессивные расценки, если выпуск больше нормы

Косвенно—сдельная оплата

Труда

Применяется для повышения производительности труда рабочих, обслуживающих оборудование и рабочие места. Труд их оплачивается по расценкам из расчёта количества продукции, произведённой основными рабочими, которые они обслуживают:

$$Z_{\text{косв-сд.}} = R_{\text{ед.}} * V_{\text{ф}} + \text{премия}$$

$V_{\text{ф}}$ – фактическая выработка.

Коллективно-сдельная оплата

труда

При ней заработная плата определяется на весь коллектив и распределяется по решению коллектива. Заработок одного работника зависит от эффективной деятельности всего коллектива:

$$Z_{\text{коллект-сд.}} = R_{\text{кол.}} * V_{\text{ф}} + \text{премия}$$

$R_{\text{кол}}$ – расценка по коллективу

Аккордная оплата труда

Это система оплаты труда, при которой оценивается комплекс различных работ с указанием предельного срока их выполнения :

Заккорд-сд.= Р на весь объем работ

Повременная форма оплаты труда

При повременной оплате труда заработная плата работника определяется в соответствии с его квалификацией и количеством отработанного времени. Она применяется тогда, когда труд работника не возможно нормировать или выполняемые работы не поддаются учёту.

Повременная форма оплаты труда:

- простая повременная оплата труда;
- повременно – премиальная оплата труда;
- окладная оплата труда;
- контрактная оплата труда.

Простая повременная оплата труда

Оплата производится за определённое количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ:

$$\text{Зпрост.повр.} = T_c * t_{\text{ф}}$$

$t_{\text{ф}}$ – фактически отработанное время

Повременно-премиальная оплата труда

Оплата не только отработанного времени по тарифу, но и премия за качество работы.

$$Z_{\text{повр-прем.}} = T_c * t_{\text{ф}} + \text{премия}$$

Окладная оплата труда

При такой форме в зависимости от квалификации и выполненной работы каждый раз устанавливается оклад:

Зоклад. = Оклад

Контрактная оплата труда

Заработная плата работника
оговаривается в контракте:

$$Z_{\text{контр.}} = \sum \text{по контракту}$$

Бестарифная система оплаты труда

При использовании данной системы оплаты труда заработок работника зависит от конечных результатов работы предприятия в целом, его структурных подразделений, в котором он работает, и от объёма средств, направляемых работодателем на оплату труда.

Основные признаки бестарифной системы

- тесная связь уровня оплаты труда с фондом заработной платы, определяемая по конкретным результатам работы коллектива;
- установление каждому работнику постоянного коэффициента квалификационного уровня и коэффициента трудового участия в текущих результатах деятельности.

$$\text{Збестар} = \text{ФОТ} * \text{Доля работника}$$

Смешенная система оплаты труда

Она имеет признаки одновременно и тарифной и бестарифной систем.

Данная система оплаты труда имеет следующие формы:

- система плавающих окладов;
- комиссионная форма оплаты труда;
- дилерский механизм.

Система плавающих вкладов

Она строится на том, что при условии выполнения задания по выпуску продукции в зависимости от результатов труда работников происходит периодическая корректировка тарифной ставки (оклада).



Комиссионная форма оплаты труда



Формы и системы оплаты труда

