

# СИСТЕМА И ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

ВЫПОЛНИЛА: СТУДЕНКА ГР ЗА03  
ДУДНИКОВА АЛЕНА



# СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

- способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам, в соответствии с произведенными ими затратами труда, а в ряде случаев и с его результатами.



# ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА:

- Сдельная
- Повременная



# СДЕЛЬНАЯ ОПЛАТА ТРУДА

- Заработок рабочего зависит от количества фактически изготовленной продукции и затрат времени на ее изготовление.
- Он исчисляется с помощью сдельных расценок, норм выработки, норм времени.



# СДЕЛЬНАЯ ОПЛАТА ТРУДА БЫВАЕТ:

- **Индивидуальной**- оплата возможна на работах, где труд каждого рабочего подлежит точному учету. Вознаграждение зависит от количества изготовленной работником годной продукции и сдельной расценки на единицу изделия.
- **Коллективной**- вознаграждение каждого рабочего зависит от результатов работы всего коллектива. Распределение коллективного заработка между отдельными работниками не должно быть уравнилельным, необходимо учитывать личный вклад каждого в общие результаты труда коллектива.

# ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА, В ЗАВИСИМОСТИ ОТ СПОСОБА ПОДСЧЕТА ЗАРАБОТКА

- **Прямая сдельная** - труд работников оплачивается за число единиц изготовленной ими продукции и выполненных работ, исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации;
- **Сдельно-прогрессивная** - оплата повышается за выработку сверх нормы;
- **Сдельно-премиальную** - оплата труда включает премирование за перевыполнение норм выработки, достижение определенных качественных показателей.

# ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА, В ЗАВИСИМОСТИ ОТ СПОСОБА ПОДСЧЕТА ЗАРАБОТКА

- **Косвенно-сдельная** - применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих. Размер их заработка определяется в процентах от заработка основных рабочих, труд которых они обслуживают;
- **Аккордная** - совокупный заработок определяется за выполнение тех или иных стадий работы или за полный комплекс выполненных работ.

# ПОВРЕМЕННАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

- сводится к оплате стоимости рабочей силы за отработанное время и применяется тогда, когда невозможно количественно определить результаты трудовой деятельности рабочих, служащих и руководителей.
- величина заработка работника зависит от фактически отработанного им времени и его тарифной ставки (оклада).

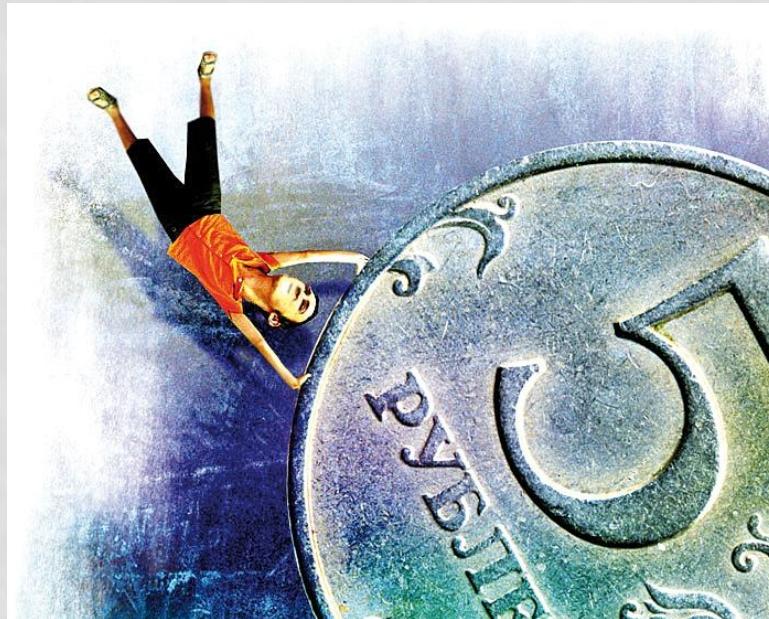


# ФОРМЫ ПОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

- Простая повременная
- Повременно-премиальная



- **При простой повременной оплате труда** заработок рабочего определяется, умножая часовую или дневную тарифную ставку его разряда на количество отработанных им часов или дней.



- **При повременно-премиальной оплате труда** к сумме заработка по тарифу прибавляется премия, которая устанавливается в процентном отношении к тарифной ставке.



# *ПРЕМИАЛЬНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА*

- предполагает выплату премии определенному кругу лиц на основании заранее установленных конкретных показателей и условий премирования.



# УЧЕТ ОТСТУПЛЕНИЙ ОТ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ РАБОТЫ

- Оплата часов ночной работы (с 22 до 6 часов).
- Оплата часов сверхурочной работы.
- Оплата работы в выходные и праздничные дни.
- Оплата очередных отпусков.
- Оплата за время выполнения государственных и общественных обязанностей.
- пособия по временной нетрудоспособности

# ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

- **Тарифная система** позволяет качественно оценить труд, служит основой организации заработной платы рабочих, строится в зависимости от условий труда, квалификации рабочих и формы оплаты труда.



# ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ВКЛЮЧАЕТ:

- **тарифную ставку** – определяет размер оплаты труда в час или за день;
- **тарифную сетку** - показывает соотношение в оплате труда между различными разрядами работ и рабочих;
- **тарифно-квалификационные справочники**, с помощью которых можно определить разряд работы и рабочих в соответствии с тарифной сеткой.

# БЕСТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

- ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы коллектива и представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда.





- Системы и формы оплаты труда организации и предприятия определяют самостоятельно.
- Конституция РФ гарантирует вознаграждение за труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (МРОТ).



- МРОТ определяет низшую границу оплаты труда неквалифицированных работников при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (1 разряд тарификационной таблицы).
- В МРОТ не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные или компенсационные выплаты.

## ТРИ ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ:

- является государственной гарантией минимального размера оплаты труда;
- выполняет роль норматива при исчислении административных штрафов, налогов, сборов и иных платежей, осуществляемых в соответствии с законодательством РФ;
- служит критерием для определения размера пособий и компенсаций, выплачиваемых в соответствии с законодательством по социальной защите населения.

- Спасибо за внимание!

