



Система оплаты труда по времени



Содержание



1. Понятие повременной оплаты труда
2. В каких случаях используется?
3. Элементы тарифной системы
4. Виды повременной оплаты труда



5. Эффективный контракт
6. С кем и с какой целью может заключаться?
7. Особенности оформления
8. Оплата труда и начисления
9. Сроки заключения

Понятие повременной оплаты труда



Повременная заработная плата – это способ расчетов с сотрудниками, чья работа не влияет напрямую на общую производительность предприятия.



В каких случаях используется?



Очевидно, что бригадир цеха при должной мотивации выполнит больше нарядов, если будет заинтересован в этом. Произведенная в его смену продукция пропорциональна затраченным усилиям.

Работа, например, учителя складывается из «выдачи» часов, т. е. фактически проведенных уроков. Возникает ситуация, в которой сложно высчитать, какой объем работы произвел сотрудник: в этом месяце усвоили материал все, в следующем две трети. Да и как вообще это доподлинно установить? Но и оценивать труд тоже как-то надо. Здесь и приходит на помощь система повременной оплаты труда.

Элементы тарифной системы



Фактически повременная заработная плата – это величина, определяемая путем умножения тарифной ставки на отработанное время.





Тарифная ставка значитсся как абсолютный размер заработной платы в единицу времени.

В качестве исходной величины применяют минимальную тарифную ставку первого разряда.

Она используется как для расчета основной заработной платы, так и при начислении надбавок.

Совокупность разрядов рабочих и значения соответствующих коэффициентов образуют тарифные сетки

Виды повременной оплаты труда



Даже в рамках одной системы расчетов с сотрудниками возникают разногласия.

Например, специалистам и руководящему составу удобнее начислять зарплату в виде оклада.

Для некоторых сфер деятельности необходимо дополнительно мотивировать персонал, добавив премиальную часть.

Кто-то работает по часовым сменам, что побуждает использовать часовые тарифные ставки. Все это привело к дополнительному разграничению общей повременной системы.

Виды оплаты труда по времени



В чистом виде она практически не встречается, зато нередко работники сталкиваются с ее разновидностями:

- простой повременной;
- премиально-повременной;
- повременной с окладной частью;
- сдельно-повременной;
- повременной с установленным нормированным заданием.



Простая повременная заработная плата



Исходя из названия несложно догадаться, что это самая «легкая» и «прозрачная» для расчета трудовая оплата.

Заработок начисляется на основании отработанного времени. Проведено время эффективно или нет – никак не отразится на полученной зарплате. Из месяца в месяц стабильно работник получает практически одну и ту же сумму, которая колеблется незначительно из-за разного количества выходных дней в месяце. И лентяи, и трудоголики будут вознаграждены одинаково.



Справедливо ли это





Большинство сотрудников и работодателей такая система более чем устраивает.

Стабильность – главный «плюс» этой формы оплаты.



Отсутствие влияния на сотрудника в виде «мотивации» и «демотивации», а также некоторая несправедливость одинакового вознаграждения независимо от прилагаемых усилий – главный «минус».



Вернемся к расчетам



Исходя из фактически отработанного времени и удобства его учета, за единицу может быть принят час, день или месяц. Формируются соответственно почасовая, подневная и помесечная заработная плата – повременная.





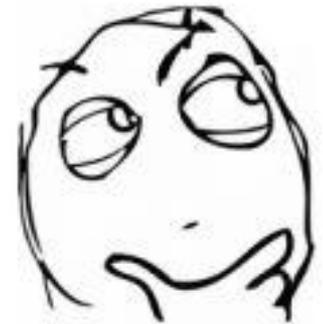
Это рассчитают по формуле:

$$\underline{Зп = Тс * Вф}$$

где: •Тс – тарифная ставка (часовая или дневная).

•Вф – фактически отработанное время
(количество часов, дней).

Применение месячных тарифных ставок
(помесячной оплаты) изменяет порядок
расчета:



$Зп = Вф / Вн * Тс$, где Вн означает
номинальное количество рабочих дней в
месяце согласно графику, тогда как за Вф
принимают фактически отработанные дни.

Повременная оплата с окладной частью



В отличие от простой повременной формы, оклад, причитающийся работнику ежемесячно, остается постоянным всегда.

Для того чтобы получить эту часть заработной платы необходимо отработать установленное количество дней в месяце и часов в рабочих днях.



Пример



Например, предприятие работает **5 дней** в неделю **по 8 часов**. Отработав заданные работодателем условия, сотрудник получит фиксированный оклад. Размер заработной платы при этом будет одинаков в каждом месяце, независимо от того сколько рабочих дней «выпало» на период.

Перерасчет наступит только в случае пропусков, выхода на больничный или отпуск. При этом выплаты будут производиться не на основании тарифов, а исходя из месячного оклада.

Пример начисления оплаты труда окладом



Рассмотрим ситуацию, когда работнику назначен ежемесячный оклад, а один из месяцев был отработан не полностью.

За исходные данные примем условие: установлена 40-часовая рабочая неделя с окладом в 25 тыс. р.

Первый месяц был отработан полностью.

В следующем сотрудник вышел в оплачиваемый отпуск на 14 дней.

Количество рабочих дней в каждом месяце принять за 22. Начислить заработную плату.

Что требуется от сотрудника для получения оклада?



Находиться на рабочем месте положенное количество часов и дней в месяц.

В первом случае сотрудник выполнил свою обязанность и получает причитающиеся 25 т.р

Как быть со вторым месяцем? Расчет повременной заработной платы с окладной частью при неполной выработке будет выглядеть так:

$$25\ 000 / 22 * (22 - 14) = 9091 \text{ р.}$$

(составит месячный оклад за второй месяц).

Расчет по тарифной дневной ставке



Что изменилось бы, если бы расчет производился исходя из дневной ставки?

Фактически отработанное время (в данном случае 22 дня и 8 дней) умножалось бы на установленную тарифную ставку. Чтобы расхождение в ответах не менялось, примем ее исходя из первого условия

$$(25\ 000 / 22 = 1137 \text{ р.}):$$

$$22 * 1137 = 25\ 014 \text{ р.} - \text{ зарплата за первый месяц;}$$

$$8 * 1137 = 9096 \text{ р.} - \text{ зарплата за второй месяц.}$$

Повременная оплата с премированием



Интересным и для работодателя, и для работника способом расчета является премиальная заработная плата (повременная).

Это одновременно и гарантированные выплаты за отработанное фактически дни/часы и мотивация выполнять свои обязанности лучше, чтобы получить премию.





В трудовом договоре прописываются условия, соблюдение которых награждает работника дополнительными выплатами в его пользу.

В качестве условия может быть:

- ✓ выполнение плана продаж,
- ✓ выслуга лет,
- ✓ 13-я зарплата,
- ✓ итоги за квартал/полугодие/9 месяцев и прочее.



Смешанная форма оплаты труда



Сдельно-повременная форма оплаты труда относится к смешанной системе расчета заработной платы.

Она сочетает в себе фиксированную оплату за выработанные часы/дни или окладную часть и вознаграждение за объем произведенной продукции (продаж).





- ✓ Сдельная и повременная заработная плата соединяется в одну систему там, где это удобно работодателю.
- ✓ Обычно такой метод расчетов применяют в прямых продажах, различных торговых организациях, некоторых производственных предприятиях.
- ✓ При смешанной форме оплаты работник сильнее заинтересован в конечном результате.
- ✓ Обычно от объема проданного товара или произведенной продукции устанавливается фиксированный процент, причитающийся сотруднику.

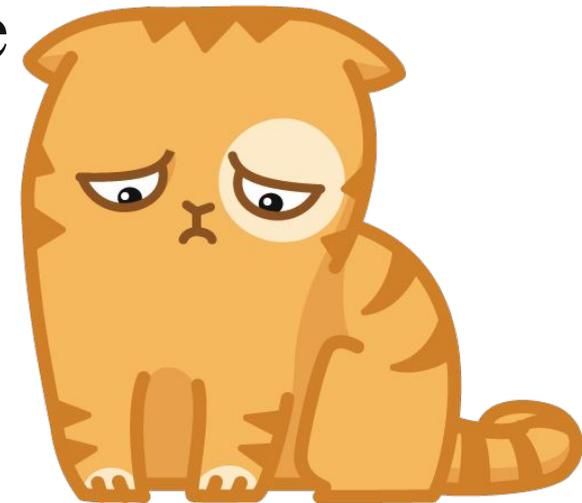
Так, сдельная часть не ограничена, что позволяет человеку напрямую влиять на уровень своего заработка.





Несмотря на очевидные плюсы смешанной системы, на деле такая форма оплаты труда часто разочаровывает: работодатель намеренно занижает размер оклада.

Производительность же не всегда напрямую зависит от сотрудника, что в итоге выливается в маленький доход, на который сложно прожить.



Расчет зарплаты с нормированным заданием



Это разновидность повременно-премиальной оплаты. Устанавливается объем работ, который в течение определенного времени должен быть выполнен.





В случае соблюдения предписанного задания – дополнительный заработок в виде фиксированного процента от оклада или начисленной по тарифным коэффициентам суммы.



Повременная форма заработной платы гарантирует получение вознаграждения за трудовую деятельность.



Надбавка за выполнение и перевыполнение плана, а также надлежащее качество или экономию расходов электроэнергии и прочего отлично стимулируют работника.





В отличие от повременно-сдельной формы, здесь нет прямой связи с суммой перевыполнения.

Процент исчисляется от уже начисленной заработной платы, как премия.

При сдельной же форме вычисления проводятся от суммы созданного оборота.



Эффективный контракт



Эффективный контракт — это новый вид трудового договора, в котором более конкретно оговариваются обязанности работника, его зарплата, критерии оценки эффективности его труда и размер стимулирующих выплат.



С кем и с какой целью может заключаться?



Эффективные контракты могут заключаться с педагогами, врачами и работниками иных учреждений бюджетной сферы.

Иными словами, на такую форму оформления трудовых отношений переходят все работники организаций, финансируемых из государственного или местного бюджета.



В числе целей введения трудового договора по эффективному контракту можно указать:

- Формирование системы показателей эффективности, позволяющих адекватно оценивать и при необходимости поощрять работников отрасли.
- Привязка в показателям эффективности специальных стимулирующих выплат, которые в дальнейшем отражаются и в эффективных контрактах, и в коллективных трудовых договорах.
- Постепенный отказ от тех стимулирующих выплат, которые не доказали своей эффективности.

Пример

Учителя



Внедрение эффективного контракта в трудовые отношения учителей подробно описано в Государственной программе «Развитие образования в РФ» (2013-2020), утвержденной Постановлением Правительства от 15.04.2014 N 295

Главными целями такого нововведения выступают:

- переход от повышения оплаты труда за счет роста учебной нагрузки к росту зарплаты учителя в зависимости от его вклада в работу и качества процесса обучения;
- повышение привлекательности работы учителя в силу более адекватной и справедливой ее оплаты.



В этом случае преследуются такие цели, как:

- сокращение текучести кадров на уровне МОП школ;
- рост престижа работы таких сотрудников;
- установление связи между качеством работы сотрудника и зарплатой.



Особенности оформления



Эффективный трудовой контракт может оформляться отдельно или в качестве дополнительного соглашения к основному договору.





В нем обязательно прописываются такие аспекты, как:

- полный перечень обязанностей работника;
- основные критерии оценки эффективности его работы (количественные и качественные);
- порядок оплаты его деятельности с привязкой к результатам труда;
- срок действия документа.



Оплата труда и начисления



Одним из ключевых вопросов, освещаемых в эффективном договоре, выступает оплата труда работников.



Для этого в эффективном контракте будут применяться строго определенные виды таких платежей, а именно





- оплата за высокие результаты работы и ее интенсивность (надбавка за интенсивность, премия за результаты, премия за осуществление ответственных обязанностей);
- платежи за качество (надбавка за категорию (1-я, 2-я, высшая), премия за отличное выполнение задания);
- прибавки за выслугу лет (надбавка за выслугу или за непрерывный стаж);
- выплаты по временным итогам (месячные, квартальные, годовые премии);
- оплата за работу в тяжелых условиях (вредные и опасные условия труда, совмещение профессий и должностей, работа в ночное время, замещение иных сотрудников);
- надбавки за работу с информацией, являющейся государственной тайной.

Пример



Гражданка Викторова О.В. занимает должность учителя начальных классов в средней школе Александровского района Владимирской области. В рамках обмена опытом между педагогическими работниками она была направлена на весь октябрь месяц в среднюю школу Ямало-Ненецкого АО.

По итогам проведенных работ Викторова получила положительные отзывы.





Поскольку в ее эффективном контракте было указано, что за ответственное выполнение задания предусмотрена премия в размере 15% от оклада, то в октябре она получила зарплату в размере 25 000 (оклад) + 3750 (15%-я премия) = 28 750 рублей.



Сроки заключения



Эффективный контракт может быть заключен на любой срок, не менее одного года.

В дальнейшем работодатель и работник решают вопрос дальнейшего перезаключения или продления этого документа, поскольку с течением времени меняются:

- ✓ выслуга лет и трудовой стаж;
- ✓ размеры компенсационных и стимулирующих выплат.



Спасибо за внимание!

