

Основные виды и формы оплаты труда

Заработная плата - это величина денежного вознаграждения, выплачиваемого наемному работнику за выполнение определенного задания, объема работ или исполнение своих служебных обязанностей в течение некоторого времени.

Номинальная заработная плата

- это начисленная и полученная
работником заработная плата за
определенный период

Факторы влияющие на размер реальной заработной платы:

- Величина номинальной заработной платы
- Количество и ставки налогов
- Уровень цен на товары и услуги

Форма заработной платы –

это тот или иной класс систем оплаты труда, сгруппированных по признаку основного показателя учета результатов труда при оценке выполненной работником работы с целью его оплаты.

Существуют две основные формы заработной платы: повременная и сдельная.

Повременная – форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику начисляется по установленной ставке или окладу **за фактически отработанное время.**

Сдельная – форма оплаты труда за фактически **выполненный объём работы** (изготовленную продукцию) на основании действующих расценок за единицу работы.

Повременная и сдельная формы заработной платы имеют свои разновидности, которые принято называть системами.

Разновидности повременной формы оплаты труда:

простая повременная,
повременно-премиальная,
окладная,
контрактная.

Заработная плата при **простой повременной системе** начисляется по тарифной ставке работника данного разряда за фактически отработанное время.

Повременно-премиальная система оплаты труда – сочетание простой повременной оплаты труда с премированием за выполнение количественных и качественных показателей по специальным положениям о премировании работников.

При **окладной системе** оплата труда производится по установленным месячным должностным окладам (используется для руководителей, специалистов и служащих).

Должностной месячный оклад – абсолютный размер заработной платы, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью.

Оплата труда руководителей гос. предприятий должна оговариваться в трудовом договоре (контракте), поэтому она получила название **контрактной**.

Недостатком повременной системы оплаты труда является то, что должностной оклад не в состоянии учесть различия в объёмах работ, выполненных работниками одной профессии и квалификации.

Переменная часть заработной платы включает такие элементы, как доплаты и надбавки.

По характеру выплат доплаты и надбавки делятся на **компенсационные и стимулирующие.**

Доплаты и надбавки компенсационного характера:

- за работу в вечернее и ночное время;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за разъездной характер работы;
- несовершеннолетним работникам в связи с сокращением их рабочего дня;
- рабочим, выполняющим работы, уровень которых ниже присвоенного им тарифного разряда и пр.

К стимулирующим доплатам и надбавкам относят оплату:

- за высокую квалификацию;
- за работу с меньшей численностью работников;
- за совмещение профессий;
- за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- за выполнение обязанностей отсутствующего работника и др.

При сдельной системе
оплаты труда работников
оплата осуществляется по
сдельным расценкам в
соответствии с количеством
произведенной продукции.

Прямая сдельная система оплаты труда – когда труд работников оплачивается по сдельным расценкам непосредственно за количество произведенной продукции

Сдельно-премиальная – когда оплата труда включает премирование за перевыполнение норм выработки, достижение определенных качественных показателей: сдачу работ с первого предъявления, отсутствие брака, рекламации, экономии материалов.

Косвенно-сдельная применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих.

Аккордная – когда совокупный заработок определяют за выполнение тех или иных стадий работы или за полный комплекс выполняемых работ.

За сокращение сроков выполнения аккордного задания при качественном выполнении работ рабочим выплачивается премия. Тогда система будет называться **аккордно-премиальной**.

Сдельно-прогрессивная оплата труда предусматривает начисление заработной платы следующим образом:

за объём работы в пределах трудовой нормы – по стабильной расценке;

за объём работы, превышающий нормы выработки – по повышенным расценкам.