

Оплата труда

ПРЕЗЕНТАЦИЮ ПОДГОТОВИЛА СТУДЕНТКА 1-ГО КУРСА 1-11 Д ГРУППЫ
МИШИНА АЛЕКСАНДРА

В соответствии с положениями ст.135 ТК РФ, заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

В соответствии со ст.129 ТК РФ, заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд, которое зависит от:

- квалификации работника,
- сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

При этом, к заработной плате относятся не только вышеуказанное вознаграждение, но и:

- компенсационные выплаты,
- стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии, иные поощрительные выплаты).

ФОРМЫ

Тарифн
ая

Бестарифн
ая

Смешанна
я

Тарифная

ст.143 ТК РФ, тарифные системы оплаты труда это системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

ст.135 ТК РФ, работодатель имеет право устанавливать у себя на предприятии любые системы оплаты труда, которые должны отвечать одному единственному условию:

- они не должны противоречить требованиям ТК РФ и других документов, содержащих нормы трудового права.

Повременна

Сдельная

я

Повременная

Под повременной системой понимаются оплату работникам за те часы, которые они фактически отработали. Размеры зарплаты обязательно прописывают в специальной документации. Данная система оплаты труда подразумевает под собой стандартный график человека, где он работает пять дней в неделю по восемь часов в день.

Если человек закончил важный проект или же работал сверхурочно, размер фиксированной зарплаты может увеличиться. Здесь на результаты влияет не только количество часов, которые отработал сотрудник, но еще и эффективность его труда. Здесь важно то, что система оплаты дает возможность не путаться в данных, ведь все они прописаны в основных документах.

Повременная



Повременно-премиальная

Проста

денежные средства, предназначенные для выплат сотрудникам за фактически выработанное время.

способ вознаграждения сотрудников, при котором им полагается дополнительная надбавка к заработной плате (связанная с выполнением определенных показателей – количества и/или качества), начисляемая, помимо оклада, пропорционального

Окладна

это фиксированный размер денежных средств за выполнение работы, предусмотренной трудовым договором, должностной инструкцией и типовым положением об оплате труда без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат

Сдельная

Размер той зарплаты, которую получит сотрудник, напрямую зависит от продуктивности его работы и от количества изготовленной продукции.

Такой вид оплаты труда незаменим в том случае, если работодателю важна скорость выполнения людьми поставленных перед ними задач.

Сдельная

- Прямая
- Косвенная
- Сдельно-премиальная
- Сдельно-прогрессивная
- Аккордная
- Коллективно-сдельная

Прямая

Прямая сдельная оплата труда является разновидностью сдельной формы и предполагает выплату работнику фиксированного вознаграждения за каждую единицу произведенной продукции, выполненной работы или оказанной услуги надлежащего качества.

В отличие от иных производных от сдельной формы оплаты систем, она не предусматривает каких-то дополнительных стимулирующих выплат, поскольку сама в достаточной степени мотивирует работника на достижение максимально возможных результатов.

При ее применении заработок работника растет прямо пропорционально итогам работы сотрудника и ограничивается только его способностями и физическими возможностями, а также установленной для него продолжительностью рабочего дня.

Косвенная

это форма начисления заработной платы, применяемая к подсобным (вспомогательным) рабочим, от деятельности которых косвенно зависит результативность рабочего процесса.

К таким работникам относятся ремонтники и наладчики оборудования, крановщики и другие транспортные рабочие, электрики, слесари-ремонтники и др.

Сдельно-премиальная

В нее входит две части, которые зависят друг от друга.

Работник получает не только деньги за количество продукции, которую он изготовил, а еще и процент от общего объема производства.

Сдельно-прогрессивная

здесь уместно установить нормы, выполнив которые можно получить определенную заработную плату. Работодатель может увеличить размеры заработной платы и в том случае, если человек перевыполнил установленный план.

Аккордная

Суть данного подхода в оплате труда в том, что расчёт производится с исполнителем, исходя из общего объёма выполненных работ и не зависит от затраченного времени.

Аккордную систему оплаты рационально вводить в строительной, ремонтной и исследовательской областях.

Бестарифная (Контрактная)

Контрактная форма подразумевает выплату работнику предприятия различных денежных доплат и надбавок, полагающихся ему за высокое качество работы. Этот пункт должен подробно излагаться в заключаемом соглашении, которое оформляется при утверждении гражданина на должность.

- Ее отличительной характеристикой считается то, что для ее утверждения между сторонами трудовых отношений заключается соглашение, срок действия которого ограничен.
- Контрактная система предполагает прослеживание четкой взаимосвязи качества выполняемых сотрудником обязательств и методику их оплаты.
- В контракте обязательно должны быть отражены следующие моменты:
 - особенности производственных условий;
 - права и обязанности обеих сторон контракта;
 - внутренние порядки компании;
 - применяемая система оплаты труда;
 - период действия документа;
 - ответственность сторон трудовых отношений.

А так же ...

При оформлении контракта или договора учитываются некоторые характеристики, по которым определяются условия расчета зарплаты. К таковым необходимо отнести следующие факторы:

- личная заинтересованность гражданина в работе;
- уровень профессиональной квалификации потенциального сотрудника;
- степень дополнительной нагрузки, возлагаемой на работника.

Соглашения такого характера обычно имеют срочный характер. Срок их действия варьируется в пределах **от 1 года до 5 лет**.

Комиссионная

это разновидность сдельной системы представляет собой форму начисления заработной платы, при которой величина заработной платы сотрудника напрямую или косвенно зависит от товарооборота и получаемой работником выручки.

- **Комиссионно-премиальная**

Означает, что в заработную плату входит два компонента:

- оклад (как правило, он составляет наименьшую зарплату);
- процент от выручки (представляет собой премию за хорошие результаты работы).

Комиссионно-сдельная

Означает, что заработная плата напрямую зависит от выработки сотрудника и определяется как:

выплата фиксированного денежного вознаграждения за реализованный (изготовленный) определенный объем товара (продукции);

выплата оговоренного процента от выручки за продукцию, собранной сотрудником.

В зависимости от того, чем именно занимается предприятие и какие преследует цели, руководство выбирает тот или иной способ оплаты.

Смешанная

Смешанная система оплаты труда интересна тем, что сочетает в себе как признаки тарифной системы, так и признаки бестарифной системы оплаты труда.

Система такого типа может применяться, например, в бюджетной организации, которая имеет право на осуществление предпринимательской деятельности в соответствии с учредительными документами.

К смешанным системам оплаты труда относятся:

- система «плавающих» окладов,
- комиссионная форма оплаты труда,
- дилерский механизм.

Система плавающих окладов

- **система** оплаты труда, при которой должностной **оклад** сотрудника на следующий месяц каждый раз устанавливается вновь

Комиссионная форма оплаты труда

- представляет собой **форму** начисления **заработной платы**, при которой величина зарплаты сотрудника напрямую или косвенно зависит от товарооборота и получаемой работником выручки.

Дилерский механизм

процесс выбора подобного механизма подразумевает под собой самостоятельную регулировку работником компании прибыли. Если человек вкладывает финансы в приобретение товара у предприятия, он может получать большую прибыль.