



Виды и формы заработной платы



Формы и системы заработной платы



Повременная

Простая -
повременная

Повременно -
премиальная



Сдельная

Прямая сдельная

Сдельно-премиальная

Сдельно-
прогрессивная

Косвенно-сдельная

Аккордная

Коллективная

Повременная

Применение повременной формы оплаты труда наиболее целесообразно в следующих условиях:

- на участках и рабочих местах, где обеспечение высокого качества продукции и работы являются главным показателем работы;
- при выполнении работ по обслуживанию оборудования, а также на конвейерных линиях с регламентированным ритмом (т.е., где функции рабочего сводятся к наблюдению за ходом технологического процесса);
- на работах, где учет и нормирование труда требуют больших затрат и экономически нецелесообразны, а также, где труд работника не поддается точному нормированию;
- на работах, где выработка не является основным показателем.



Повременная

Повременной называется такая форма оплаты труда, при которой з/п работника начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное на производстве время.

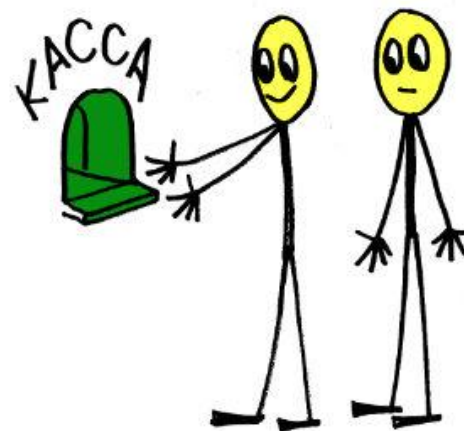
З/п рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ТС * РВ$$

где ЗП – заработная плата;

ТС – тарифная ставка, присвоенного рабочему квалификационного разряда;

РВ – фактически отработанное время.



Простая повременная



Заработок рабочего определяется тарифной ставкой присвоенного ему разряда и количеством отработанного времени.

Заработная плата работника (ЗПп) за определенный отрезок времени рассчитывается как:

$ЗПп = m * T$ m – часовая (дневная) тарифная ставка рабочего соответствующего разряда, руб;

T – фактически отработанное на производстве время, ч. (дни).

При данной системе рабочий получает тарифную заработную плату при 100% - ном выполнении индивидуального задания. При неполном выполнении задания оплата пропорционально уменьшается, но при этом она не может быть ниже установленной минимальной заработной платы.





Повременно премиальная

Это такая система оплаты труда, когда рабочий получает не только заработок за количество отработанного времени, но и премию за выполнение определенных показателей.

Эти показатели премирования должны точно учитываться и отражать особенности работы тех или иных рабочих. По каждому показателю в отдельности устанавливается размер премии в зависимости от его назначения.

При этой системе оплаты труда заработная плата рассчитывается по

формуле: $Z_{п.-пр} = Z_{п} + П$, где

$Z_{п}$ – тарифная заработная плата, соответствующая заработной плате, определённой по простой повременной системе;

$П$ – сумма премии, установленной за обеспечение определённых количественных и качественных показателей работы.



Сдельная

Устанавливается в соответствии с объемом выполненных работ.

- Сдельную форму заработной платы наиболее целесообразно применять при:
- наличии количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от данного рабочего или бригады;
 - возможности у рабочих увеличить выработку или объем выполненных работ;
 - необходимости на данном участке стимулировать рабочих к дальнейшему увеличению выработки продукции или объемов выполняемых работ;
 - возможности точного учета объемов (количества) выполняемых работ;
 - применении технически обоснованных норм труда.



Прямая сдельная

Это система, при которой оплата труда рабочих повышается в прямой зависимости от количества выработанных ими изделий и выполненных работ исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации.

Прямая сдельная зарплата определяется по следующей формуле:

$$Z_{\text{сд}} = R * q, \text{ где}$$

q – количество продукции, произведённой работником;

R – сдельная расценка.



Сдельно-премиальная

Рабочему-сдельщику или бригаде рабочих кроме заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение и перевыполнение установленных количественных и качественных показателей, предусмотренных установленным положением о премировании.

Сдельно-премиальная з/п определяется по формуле:

$$Z_{\text{сд-прем}} = Z_{\text{сд}} + П$$

Премия устанавливается в проценте к прямой зарплате. Размер премии, условия премирования определяются положением о

премировании

$$\frac{Z_{\text{сд}} * \%П}{П = 100}$$

где $П$ - премия



Сдельно-премиальная

- Наиболее распространенными показателями и условиями премирования рабочих являются:
- выполнение и перевыполнение производственных заданий по выпуску продукции;
 - повышение производительности труда;
 - снижение трудоемкости изготовления продукции;
 - снижение брака;
 - сдача продукции с первого предъявления и др.



Сдельно- прогрессивная

При сдельно – прогрессивной системе выработка рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по обычным расценкам (т.е. по прямым сдельным), а сверх этой нормы – по повышенным.

В этом случае заработок рабочего растет быстрее, чем выработка, поэтому данная система вводится обычно временно (на 3 – 6 месяцев) на решающих участках основного производства, где сложилась неблагоприятная ситуация с выполнением плана производства продукции.

Определяется по формуле:

$$Z_{\text{сд-прогрес}} = R_o * q_{\text{пл}} + R_{\text{ув}} (q_{\text{ф}} - q_{\text{пл}})$$

Она предусматривает выплату по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм (R_o), а при выработке сверх норм – по повышенным расценкам ($R_{\text{ув}}$): , где

R_o – расценка прямая (обычная),

$R_{\text{ед}}$ – расценка увеличенная (повышенная).

$q_{\text{ф}}$, $q_{\text{пл}}$ – фактический и плановый выпуск.



Косвенно-сдельная

Данная система применяется, прежде всего, для оплаты труда вспомогательных рабочих, от которых в значительной степени зависят темп работы и выработка основных рабочих.

В этом случае заработная плата вспомогательного рабочего находится в прямой зависимости от выработки тех рабочих, которых он обслуживает.

Обязательным условием введения косвенной сдельной системы оплаты труда является возможность закрепления вспомогательных рабочих за определенным оборудованием или рабочими-сдельщиками, от выработки которых и зависит их оплата.

При данной системе повышается материальная заинтересованность вспомогательных рабочих в улучшении обслуживания рабочих мест и машин.



Косвенно-сдельная

$$Z_{\text{кос}} = p_{\text{кос}} * V_{\text{ф}}$$

Косвенная сдельная расценка:, где

$p_{\text{кос}}$ – косвенная сдельная расценка;

$V_{\text{ф}}$ – фактически выполненный объём работ обслуживаемыми рабочими;

$$p_{\text{кос}} = T_{\text{с}} * N_{\text{выр.ч}} * Ч = T_{\text{с}} * N_{\text{выр.см}} * Ч = T_{\text{с}} * N_{\text{выр.м}} * Ч, \text{ где}$$

$T_{\text{с}}$ – часовая тарифная ставка, соответствующая разряду обслуживаемого рабочего;

$N_{\text{выр.ч}}$, $N_{\text{выр.см}}$, $N_{\text{выр.м}}$ – соответственно часовая, сменная и месячная нормы выработки каждого из обслуживаемых рабочих;

$Ч$ – численность обслуживаемых рабочих, которых обслуживает один вспомогательный рабочий;

$$Z_{\text{кос}} = Z_{\text{п}} * K_{\text{в.н}}$$

Коэффициент выполнения норм: , где

$Z_{\text{п}}$ – заработная плата вспомогательного рабочего, рассчитанная по простой повременной системе;

$K_{\text{в.н}}$ – средний коэффициент выполнения норм обслуживаемыми рабочими



Аккордная

Аккордная система заработной платы предусматривает установление определенного объема работ и общей величины фонда заработной платы за эту работу, т.е. расценка устанавливается на весь объем работы, (а не на отдельную операцию).

Расчет с рабочими производится после завершения всего комплекса работ независимо от сроков их выполнения. Данная система заработной платы стимулирует, прежде всего, выполнение всего комплекса работ с меньшей численностью работающих и в более короткие сроки. Эта система является, как правило, бригадной формой оплаты труда.



Аккордная

На предприятии наиболее целесообразно применять аккордную оплату труда в следующих случаях:

- если предприятие не укладывается в срок с выполнением какого – либо заказа, и при его невыполнении оно обязано будет заплатить значительные суммы штрафных санкций в связи с условиями договора;
- при чрезвычайных обстоятельствах (пожаре, обвале, выходе из строя основной технологической линии), которые приведут к остановке производства;
- при острой производственной необходимости выполнения отдельных работ или внедрения нового оборудования на предприятии.



Коллективная

Коллективные системы оплаты труда целесообразно применять в тех случаях, когда невозможен учет индивидуальной выработки каждого рабочего.



