

Тарифная система оплаты труда

4. Формы и варианты тарифной системы оплаты труда

Формы тарифной системы:

Формы заработной платы представляют собой способы установления зависимости величины заработной платы от количества и качества затраченного труда с помощью совокупности количественных и качественных показателей, отражающих результаты труда:

Сдельная форма – оплата труда по количеству продукции или оказываемых услуг.

Повременная форма – оплата труда в зависимости от фактически отработанного времени

Смешанная форма – совмещает элементы сдельной и повременной. Тарифная зарплата рассчитывается по отработанному времени, основная – в зависимости от выполнения производственных норм и других характеристик сдельной формы.

Сдельная форма

Наличие следующих условий делает целесообразным применение сдельной формы оплаты труда:

Наличие реальных возможностей увеличения выработки продукции при сокращении затрат времени на единицу продукции

Возможность рабочих увеличивать выпуск продукции при стабильной технологии и соответствующем качестве продукции

При потребности производства и увеличении выпуска продукции на данном участке

Может иметь следующие варианты:

Прямая сдельная – оплата труда в зависимости от количества продукции или услуг за определенный период времени. Расценка это оплата труда на единицу продукции или оказываемую услугу, применяется только для сдельщиков.

$$P_{ед} = (ЧТС * n_{час}) / N_{выр} \text{ или } P_{ед} = ЧТС * N_{в}, \text{ где}$$

$n_{час}$ – количество часов за смену;

ЧТС – часовая тарифная ставка;

$N_{в}$ – норма времени;

$N_{выр}$ – норма выработки за смену.

Месячная зарплата рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП_{мес} = ЗП_{т} = \sum P_{ед i} * Q_i, \text{ где}$$

i – вид продукции;

Q_i – количество продукции вида i .

Сдельно-премиальная – тарифная зарплата рассчитывается согласно прямой сдельной форме, основная зарплата с помощью процентов премий и

доплат, которые изменяются в зависимости от количественных и качественных критериев. Месячная зарплата рассчитывается:

$$ЗП_{мес} = ЗП_{т} + Премии$$

$ЗП_{т}$ – тарифная зарплата согласно прямой сдельной форме.

Имеет функцию мотивации персонала.

Сдельно-прогрессивная – тарифная зарплата рассчитывается согласно прямой сдельной форме, основная – в зависимости от выполнения трудовых норм посредством применения коэффициентов увеличения, которые могут варьировать. Применяется когда появляется необходимость в увеличении объема производства некоторых видов продукции. Особую роль играет определение уровня выполнения трудовых норм, для которых оплата труда будет по повышенным расценкам.

Применение этой формы для всех работников цеха может привести к неблагоприятным последствиям для предприятия, так как растет интерес для перевыполнения норм с количественной точки зрения без учета их качества.

Месячная зарплата рассчитывается так:

$$ЗП_{мес} = ЗП_{т} + Надбавки, \text{ Надбавка} = (ЗП_{т}/пвн) * ппн * Si,$$

$ЗП_{т}$ – тарифная зарплата;

$пвн$ – процент выполнения норм;

$ппн$ – процент перевыполнения норм;

Si – коэффициент увеличения заработной платы;

Имеет функцию мотивации персонала.

Косвенно-сдельная – оплата труда обслуживающего персонала, который создает условия для нормального протекания производственного процесса основной деятельности. Обязательным условием является возможность закрепления вспомогательных рабочих за определенным оборудованием или рабочими-сдельщиками, от выработки которых зависит их оплата. Заработная плата вспомогательных рабочих прямо зависит от результатов труда полученных основными рабочими. Недостаток: не существует прямой связи между заработной платой и приложенными усилиями.

Используются косвенные расценки для каждого обслуживаемого объекта (поток, оборудование, бригада), с помощью следующих формул:

$$Р_{кi} = (ЧТС * п_{час}) / (N_{вырi} * m); ЗП_{т} = \sum Р_{кi} * Q_i, \text{ где}$$

$Р_{к}$ – косвенная расценка;

$ЧТС$ – часовая тарифная ставка;

$п_{час}$ – количество часов за смену;

$N_{выр}$ – нормы выработки за смену основных рабочих;

m – количество обслуживаемых объектов;

i – виды продукции;

Q_i – количество продукции вида i .

Аккордно-сдельная – оплата труда за установленный объем работ и времени, который предусматривает премии в случае своевременного выполнения работ и за более короткие сроки. Применяется в строительстве, сельском хозяйстве. Может применяться и в случае контрактной формы оплаты труда.

Повременная форма

Повременная форма является самой простой и самой старой. Применяется для оплаты труда специалистов, руководителей, служащих. Также на рабочих местах, где качество продукции более важно, чем количество.

Эффективное применение повременной формы оплаты труда определяется следующими условиями:

- Строго регламентированные, аппаратные, автоматизированные производства, где рабочий не может влиять на технологическое время
- Высокие требования к качеству продукции, которые непосредственно зависят от рабочих

Преимущества:

- Заработная плата рассчитывается очень просто и можно легко обосновать
- У рабочих больше уверенности в их заработной плате, так как она не зависит от объемов
- Сокращение административных расходов на расчет и начисление заработной платы

Недостатки:

- Не стимулирует работников на повышение объемов производства
- Заработная плата рассчитывается одинаково, учитывая тарифные разряды без учета личных результатов труда
- Заработная плата ниже чем у сдельщиков.

Может иметь следующие варианты:

- **Простая повременная система** – оплата труда в зависимости от фактически отработанного времени и часовой тарифной ставки соответствующей данному тарифному разряду. Формула:

$$\bullet \quad ЗП_{мес} = ФРВ * ЧТС, \text{ где}$$

ЗП_{мес} – месячная заработная плата;

ФРВ – фактический фонд рабочего времени;

ЧТС – часовая тарифная ставка.

- **Повременно-премиальная система** – тарифная зарплата по простой повременной форме, основная – исходя из премий и доплат, которые варьируют в зависимости от отобранных критериев.

$$ЗП_{мес} = ЗП_{т} (\text{простая повременная}) + \text{Премии}, \text{ где}$$

$ЗП_{т}$ – тарифная заработная плата.

Варианты форм оплаты труда могут совмещаться в зависимости от целей и стратегии фирмы, представляя собой техники расчета зарплаты для различных категорий персонала и условий протекания производственного процесса.

Новая форма оплаты труда это контрактная. Эта форма оплаты включает постоянную часть и переменную часть, которая зависит от определенных показателей.