



---

**Вопрос: Организация оплаты  
труда на предприятии.  
Формы, виды и системы оплаты  
труда.**



---

**Оплата труда** – это вознаграждение, как правило, в денежной форме, которое работник получает в результате трудовой деятельности.



---

Организация оплаты труда **на предприятии** предполагает:

- выбор формы и системы оплаты труда;
- разработку должностных окладов;
- разработку системы премирования;
- определение дат и периодичности выплаты заработной платы и др.

Эти условия отражаются на предприятии в:

- **Положении об оплате труда** и материальном стимулировании;
- **Коллективном договоре**;
- **Индивидуальном трудовом договоре** с работником.





# Виды оплаты труда

---

**Оплата труда осуществляется в двух видах:** основная и дополнительная.

***Основная оплата труда*** – это вознаграждение за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда.

Устанавливается в виде часовых тарифных ставок или сдельных расценок (для основных рабочих) и должностных окладов (для служащих и вспомогательного персонала).



---

***Дополнительная оплата труда*** – это вознаграждение за труд сверх установленных норм, за личные результаты, особые условия труда.

Дополнительная оплата применяется в форме доплат и надбавок, которые носят компенсационный или стимулирующий характер.



# Формы оплаты труда

---

Основная оплата начисляется в двух формах: повременная и сдельная.

**При повременной форме** - по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время.

Повременная форма оплаты труда применяется в следующих *случаях*:

- если выработка не зависит от исполнителя, а определяется производительностью машины или применяемыми технологиями (например, конвейерная линия по сборке);
- если работы сложно или нецелесообразно нормировать (отсутствуют количественные показатели выработки);
- если основной задачей является не наращивание объемов производства, а обеспечение высокого качества работ и услуг (например, на сушке зерна).



---

**При сдельной форме** оплачивается количество произведенной продукции, выполненных работ.

Применяется:

- если можно точно учесть количество труда;
- если у рабочих есть возможности увеличить выработку;
- если необходимо стимулировать повышение объемов производства.

Могут проявляться и недостатки:

- ухудшение качества продукции, работ;
- нарушение технологии;
- нарушение требований техники безопасности;
- перерасход сырья и материалов.



## Системы оплаты труда

---

**Системы оплаты труда** представляют собой способ сочетания основной и дополнительной оплаты.

Основные системы оплаты труда перечислены на схеме.



---

При бестарифной оплате труда не используют тарифную систему.

К бестарифной относятся:

- оплата труда от хозрасчетного дохода;
- контрактная оплата труда – оговаривается в контракте и не зависит от других факторов;
- комиссионная оплата труда - устанавливается в виде доли от дохода, который приносит работник предприятию.