

Грачева Елена Александровна,
Студент, г. Сергиев Посад

СТАТЬЯ НА ТЕМУ: АНАЛИЗ ФОРМ ОПЛАТЫ ТРУДА, ПРИМЕНЯЕМЫХ В РФ

Аннотация: В данной статье будет дана сравнительная характеристика двух форм оплаты труда - тарифной и бестарифной.

Ключевые слова: формы оплаты труда, системы оплаты труда.

Взаимодействие между компанией и работником является ключевым аспектом успешного бизнеса. Компания и работник должны взаимодействовать на основе взаимного уважения, доверия и поддержки, чтобы добиться взаимоприемлемых результатов.

Компания должна обеспечить работнику все необходимые условия для выполнения работы, включая обучение, инструменты и ресурсы. Компания также должна обеспечить справедливую оплату труда и поддерживать здоровую рабочую атмосферу.

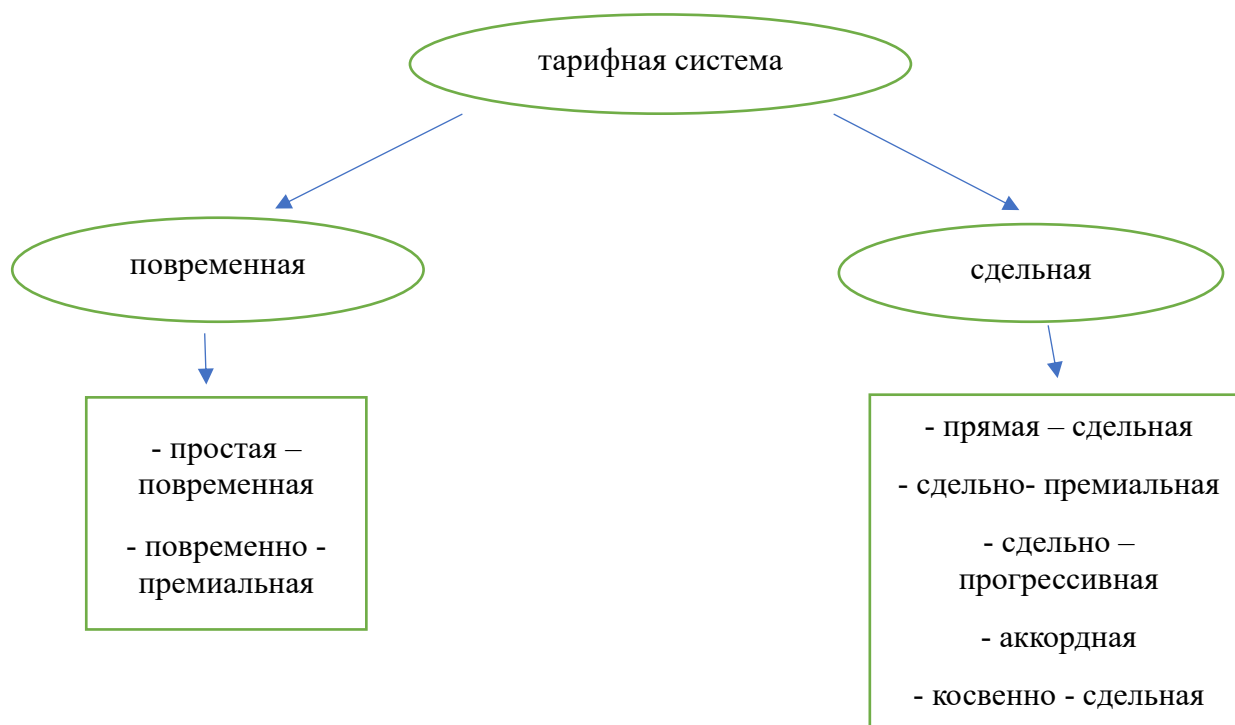
Связь оплаты труда и экономики очень тесная и взаимозависимая. Оплата труда играет ключевую роль в экономической системе, поскольку она является одним из основных механизмов распределения доходов и стимулирования производства.

Тарифная система оплаты труда — это один из методов оплаты труда, который базируется на установлении тарифов на определенные виды работ и должностей в организации. В рамках тарифной системы определяются ставки оплаты труда, которые зависят от сложности, квалификации и ответственности за выполнение работы.

Основные принципы тарифной системы включают в себя:

1. Установление тарифных ставок для каждой должности или категории работников на основе уровня квалификации, сложности и ответственности задач.
2. Определение рамок изменения тарифных ставок в зависимости от стажа работы, достижений, профессионального роста и других факторов.
3. Установление единой системы классификации должностей и работ, которая позволяет определить уровень оплаты для каждой из них.
4. Проведение регулярных пересмотров тарифов с учетом изменений в экономической ситуации, инфляции, рыночной конкуренции и других факторов.

Рисунок 1 – Формы оплаты труда в тарифной системе.



1. Одной из простых форм оплаты труда является повременная оплата, когда сотрудник получает заработную плату за каждый отработанный час работы. В этом случае количество часов, отработанных работником, умножается на ставку оплаты труда (почасовую ставку), и итоговая сумма выплачивается работнику. Это является одним из наиболее распространенных методов оплаты труда и прост в реализации как для работодателя, так и для работника.

2. В случае премиальной формы оплаты труда сотруднику начисляется дополнительная премия на основе его результатов работы или достижений. То есть помимо основного оклада или почасовой ставки за отработанные часы, работник может получить дополнительное вознаграждение за выполнение определенных целей, выполнение задачи в срок или достижение высоких показателей производительности. Премиальная форма оплаты труда может быть использована в сочетании с повременной оплатой, когда работнику начисляются премии за дополнительные усилия, высокий уровень производительности или за достижение поставленных целей. Это мотивирует сотрудников к лучшим результатам и стимулирует их к повышению производительности.

3. Прямая сдельная система оплаты труда - это форма оплаты, при которой размер заработка зависит от количества выполненной работы или произведенной продукции. В данной системе оплаты заработная плата работника рассчитывается исходя из фактического объема выполненной им работы или произведенной продукции. Примером прямой сдельной системы оплаты может быть оплата за каждый изготовленный изделие, выполненное задание или количество выполненных услуг. Таким образом, чем больше работник производит продукции или выполняет работу, тем больше он зарабатывает. Эта система стимулирует работников к увеличению производительности и к более целенаправленному выполнению задач. Однако следует помнить, что применение прямой сдельной системы оплаты труда может привести к недостаточной качественной работе и необходимости контроля за выполнением задания. Также важно учитывать, что работники могут испытывать стресс или перегрузку в попытках заработать больше, что может отрицательно повлиять на их работоспособность и мотивацию.

4. В сдельно-премиальной системе оплаты труда заработная плата работника состоит из основной сдельной части и дополнительных премиальных выплат, которые зависят от достижения определенных результатов или целей. Премии могут быть начислены за выполнение плановых показателей производительности, качества работы, соблюдение сроков или других критериев, предусмотренных в условиях оплаты. Такая система оплаты труда обычно используется для стимулирования работников к более продуктивной работе, повышению мотивации и достижению целей компании. Работники могут быть заинтересованы в улучшении своей производительности, так как это приводит к увеличению их заработной платы за счет премий. Однако следует учитывать, что сдельно-премиальная система оплаты требует от работодателя четкой формулировки критериев и условий начисления премий, а также системы контроля и оценки результатов работы. Важно также обеспечить справедливое начисление премий и равные возможности для всех работников.

5. Сдельно-прогрессивная система оплаты труда предполагает, что заработная плата работника складывается из сдельной части, которая зависит от объема или качества выполненной им работы, и прогрессивных ставок, которые увеличиваются по мере увеличения производительности или достижения определенных результатов. В рамках такой системы работник получает базовую ставку за выполненную работу, а также бонусы или премии за превышение или достижение определенных целей или показателей. Прогрессивные ставки обычно увеличиваются по мере наращивания объема производства или улучшения качества работы, что создает дополнительный стимул для работников улучшать свою производительность. Эта система оплаты труда может быть полезной для компаний, которые стремятся к повышению производительности и мотивации сотрудников. Однако для успешной реализации сдельно-прогрессивной системы необходимо установление четких целей и критериев оценки результатов работы, а также проведение систематического контроля за выполнением задач и начислением прогрессивных ставок.



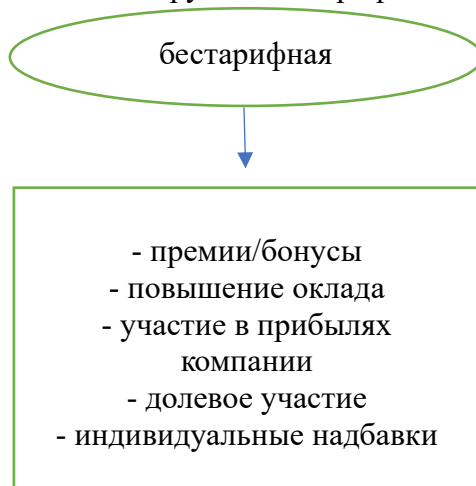
6. Аккордная система оплаты труда - это метод оплаты труда, при котором работники получают заработок в зависимости от количества выполненной работы или достигнутых результатов. В отличие от сдельной системы, в аккордной системе оплата производится за выполнение определенного объема работы или достижение определенных целей, независимо от времени, затраченного на это. Эта система более широко используется в случаях, когда выполнение работы не связано с конкретным временем, а зависит от конкретных результатов (например, сбор урожая, выполнение строительных работ). Работники могут получать оплату за выполненный объем работы или за достижение определенных показателей качества или производительности. Аккордная система оплаты труда может быть стимулирующей для работников, поскольку они могут зарабатывать больше, достигая или превышая установленные цели. Однако ее эффективность зависит от четко установленных критериев оценки результатов работы и контроля за их выполнением. Аккордная система также может порождать конкуренцию между работниками и способствовать более эффективному использованию ресурсов.

7. Косвенно сдельная система оплаты труда представляет собой метод оплаты труда, при котором работники получают заработок за выполнение определенной работы или достижение определенных результатов, но при этом учитывается их участие в выполнении других задач или процессов, которые не прямо связаны с основным видом выполняемой работы. Например, работнику может быть установлена определенная сдельная ставка за производство определенного количества товаров. Однако кроме выполнения этой основной работы, работник также может участвовать в выполнении других задач, например, обслуживание оборудования, установка новых технологий и т.д. В этом случае за выполнение этих дополнительных задач работник также может получать дополнительные премии или бонусы, что и составляет косвенный компонент сдельной оплаты труда. Косвенно сдельная система оплаты труда может стимулировать работников к более эффективному выполнению своих обязанностей, поскольку они могут зарабатывать больше, выполняя как основные, так и дополнительные задачи. Однако важно четко определить условия и критерии оплаты за дополнительную работу, чтобы избежать конфликтов между работниками и неоднозначности в оценке выполняемых задач.

Тарифная система оплаты труда позволяет обеспечить справедливое и прозрачное определение заработной платы сотрудников на основе установленных стандартов и критериев. Однако, этот метод оплаты труда имеет свои недостатки, такие как сложность установления тарифов на различные виды работ и необходимость постоянного обновления системы.

В России тарифная система оплаты труда также широко распространена и используется во многих организациях и предприятиях.

Бестарифная система оплаты труда — это метод оплаты труда, при котором заработная плата сотрудника устанавливается на основе его индивидуальных достижений, профессиональных навыков, работы и результатов труда. Этот метод не зависит от приведенного категорий и должностей, а применяется на индивидуальном уровне для каждого сотрудника. Рисунок 2 - Формы оплаты труда в бестарифной системе.



1. Премии и бонусы за достижение определенных результатов или целей. В бестарифной системе оплаты труда премии и бонусы могут играть важную роль для стимулирования сотрудников к более эффективной работе и достижению целей компании. Премии могут быть выплачены за достижение определенных показателей производительности, выполнение задач в срок, участие в проектах и т.д. Бонусы могут быть выданы за выдающиеся достижения, превышение ожиданий работодателя, долговременную и успешную работу в компании и т.п. Кроме того, премии и бонусы могут быть направлены на мотивацию сотрудников к расширению своих знаний и навыков, участию в обучающих программах, развитию профессиональных компетенций. Это может способствовать повышению уровня квалификации сотрудников и улучшению результатов работы.

2. В бестарифной системе оплаты труда повышение оклада может происходить по различным причинам, в зависимости от политики компании и результатов работы сотрудника. Например, оклад может быть повышен в случае:

- достижения определенных показателей производительности или выполнения задач в срок. Если сотрудник показывает хорошие результаты своей работы, компания может принять решение наградить его повышением оклада;

- участия в проектах и выполнения дополнительных обязанностей. Если сотрудник активно участвует в проектах компании и выполняет дополнительные задачи, то это может быть поводом для повышения его оклада;

- повышения уровня квалификации и профессионального развития. Если сотрудник активно участвует в обучающих программах, повышает свои профессиональные навыки и знания, то компания может вознаградить его за это повышением оклада;

- долговременной и успешной работы в компании. Если сотрудник долгое время работает в компании, показывает хорошие результаты и вносит значительный вклад в развитие бизнеса, то компания может принять решение повысить его оклад.

В целом, повышение оклада в бестарифной системе оплаты труда может быть применено как один из инструментов для стимулирования и мотивации сотрудников, а также для признания и награждения за достижения и успехи в работе.

3. Участие в прибыли компании в бестарифной системе оплаты труда является одним из способов привлечения и мотивации сотрудников к достижению высоких результатов. Эта система предполагает, что часть заработной платы сотрудников зависит от финансовых результатов компании, в частности от ее прибыли. Принцип участия в прибыли предполагает, что если компания получает высокую прибыль, то сотрудники также получают дополнительную премию или бонус. Это создает стимул для сотрудников работать более продуктивно, стремиться к увеличению прибыли компании и улучшению своих результатов.

Преимущества участия в прибыли компании включают:

- мотивация сотрудников. Зная, что их заработная плата может увеличиться в зависимости от финансовых успехов компании, сотрудники будут более мотивированы работать более результативно и сосредоточенно;

- чувство вовлеченности. Участие в прибыли создает у сотрудников чувство вовлеченности в дела компании и желание вкладывать больше усилий в достижение общих целей;

- более эффективная работа. Поддерживая прямую связь между результатами работы и вознаграждением, участие в прибыли компании способствует более эффективной и результативной работе сотрудников.

Однако, следует также учитывать, что участие в прибыли может быть риском для сотрудников, поскольку размер премии зависит от финансового состояния компании. Кроме того, применение этого механизма требует прозрачности и объективности в расчетах, чтобы избежать конфликтов и недовольства среди персонала.

4. Долевое участие в бестарифной системе оплаты труда предполагает, что сотрудники получают долю владения в компании в качестве части своего вознаграждения. Это может быть предоставление акций компании или других ценных бумаг, которые дают право на участие в прибыли и росте стоимости компании.



Преимущества долевого участия в оплате труда включают:

- мотивация сотрудников. Когда сотрудники являются владельцами компании, у них возникает более сильное чувство ответственности за результаты работы и интерес к успеху компании;

- усиление чувства принадлежности и вовлеченности. Получение долей компании создает у сотрудников чувство принадлежности к бизнесу, что способствует более глубокой вовлеченности и лояльности;

- повышение производительности. Долевое участие может стимулировать сотрудников к улучшению производительности, поскольку их заработок зависит от общего финансового успеха компании.

Однако, долевое участие также имеет свои недостатки и ограничения. Например, сотрудники могут столкнуться с риском потери инвестиций в случае неудач компании. Кроме того, для успешной реализации долевого участия необходимо обеспечить прозрачность и эффективную управленческую систему, чтобы избежать конфликтов и неоднозначных ситуаций. В целом, долевое участие в бестарифной системе оплаты труда может быть эффективным инструментом стимулирования и мотивации сотрудников к достижению высоких результатов, при условии правильного планирования и управления этим механизмом.

5. Индивидуальные надбавки в зависимости от выполнения дополнительных задач или обязанностей. В бестарифной системе оплаты труда индивидуальные надбавки предполагают увеличение заработной платы конкретного сотрудника за выполнение определенных достижений, целей или качественных показателей своей работы. Это отличается от тарифной системы, где заработная плата определяется исключительно ставками, прописанными в тарифном сете.

Преимущества индивидуальных надбавок в бестарифной системе оплаты труда включают:

- справедливость и дифференциация по достижениям. Индивидуальные надбавки позволяют награждать сотрудников за успешное выполнение поставленных задач и достижение результатов, что способствует мотивации и увеличению производительности;

- адаптивность к изменениям в бизнесе. При индивидуальных надбавках возможна гибкая реакция на изменения в компании, например, на неожиданные успехи, кризисные ситуации или изменения в стратегии бизнеса;

- персонализация вознаграждения. Индивидуальные надбавки помогают учитывать индивидуальные особенности, умения, заслуги и вклад каждого сотрудника в общий успех компании, что способствует удовлетворенности и лояльности сотрудников.

Однако, при использовании индивидуальных надбавок важно учитывать некоторые ограничения и недостатки. Например, необходимо обеспечить прозрачность и объективность процесса принятия решения о надбавках, чтобы избежать предвзятости или несправедливости. Кроме того, важно иметь четкие критерии и метрики для оценки достижений сотрудников и определения размера индивидуальной надбавки. Таким образом, индивидуальные надбавки в бестарифной системе оплаты труда могут быть эффективным инструментом мотивации и стимулирования сотрудников к достижению лучших результатов, при условии правильного планирования, оценки и управления данным механизмом.

В России бестарифная система оплаты труда также широко используется в организациях и компаниях. При этом заработная плата может быть установлена на основе следующих критериев:

1. Индивидуальные результаты работы сотрудника.
2. Уровень квалификации и профессиональных навыков.
3. Степень ответственности и сложности выполняемых задач.
4. Вклад в достижение целей организации.
5. Результаты оценки профессиональной деятельности и другие факторы.



Преимущества бестарифной системы оплаты труда включают в себя стимулирование сотрудников к достижению лучших результатов, повышение мотивации и заинтересованности в работе, а также возможность гибкого учета индивидуальных особенностей каждого сотрудника.

Однако, недостатком бестарифной системы является сложность установления объективных критериев для определения заработной платы, возможность произвольного установления оплаты труда руководителями, а также потенциальное возникновение конфликтов и несправедливости среди сотрудников.

Таким образом, бестарифная система оплаты труда в России применяется в некоторых компаниях как дополнительный или альтернативный метод к традиционной тарифной системе.

В заключении можно сделать следующий вывод:

Тарифная форма оплаты труда предполагает установление законодательно утвержденных базовых тарифных ставок, которые зависят от квалификации и опыта работника, а также условий работы и прочих факторов. Эта форма оплаты обеспечивает более прозрачные и стабильные условия для работников, так как тарифные ставки являются обязательными для работодателей.

Бестарифная форма оплаты труда предполагает отсутствие установленных законом тарифных ставок и предоставляет большую гибкость работодателям при определении размера заработной платы. Она может основываться на результативности работы сотрудника, его личных качествах, специфике отрасли и рыночных условиях.

В России существуют обе формы оплаты труда, и выбор между ними зависит от политики компании, специфики отрасли и других факторов. Тарифная форма оплаты труда обычно применяется в государственных учреждениях и крупных компаниях, а бестарифная – в сфере малого и среднего бизнеса, где более гибкие условия оплаты могут быть более выгодными для обеих сторон.

Список литературы:

Нормативно-правовые акты:

1. статья 57 ТК РФ «Содержание трудового договора»;
2. статья 43 ТК РФ «Коллективный договор»;
3. статья 58 ТК РФ «Срок трудового договора»;
4. статья 59 ТК РФ «Срочный трудовой договор»;
5. Глава 49.1 ТК РФ «Регулирует отношения с дистанционными работниками»;
6. статья 65 ТК РФ «Документы, предъявляемые при заключении трудового договора»;
7. статья 129 ТК РФ «Основные понятия и определения трудового договора»;

Литература:

1. Налоговый Кодекс Российской Федерации (с изменениями и дополнениями).
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации.
3. Турсина, Е. А. Заработная плата и иные выплаты. Расчет, удержания, страховые взносы / Е. А. Турсина. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2024.
4. Стрелкова, Л. В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика труда», «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)» / Л. В. Стрелкова, Ю. А. Макушева. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2024.
5. Петров, А. Я. Заработная плата: практические аспекты трудового права / А. Я. Петров. — Москва: ЭкООнис, 2024.
6. Мелехина, Т. И. Заработная плата. Особенности бухгалтерского и налогового учета в аптечных организациях: учебное пособие / Т. И. Мелехина. — Москва: Московский гуманитарный университет, 2024.
7. Лапшова О.А. [и др.]; под общей редакцией О. А. Лапшовой. Оплата труда в организации: учебник и практикум для среднего профессионального образования/ — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2024

