

специальность: 35.02.01 «Лесное и лесопарковое хозяйство»

Дисциплина: Экономика организации и менеджмент

12.02.2024

гр. Л-31(2 пара)

Преподаватель: Хандогина Галина Васильевна

Электронная почта: khandogina.galina@yandex.ru

Тема. Оплата труда

Исследуйте информацию по теме урока и выполните следующие задания:

Задание 1.

1.Оформите конспект по вопросам темы:

1. Принципы организации и регулирование заработной платы

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Тарифная система включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

Формы и системы оплаты труда

Сдельная форма оплаты труда – размер заработной платы рабочего находится в прямой зависимости от количества произведенной им продукции соответствующего качества. В основе сдельной формы оплаты труда лежит установление сдельных расценок за каждую единицу продукции.

Системы сдельной формы оплаты труда

1) Прямая сдельная оплата труда

$ЗП = \text{Сдельная расценка за единицу продукции} \times \text{количество изготовленной продукции}$.
Сдельная расценка = дневная тарифная ставка / дневная норма выработки.

2) Сдельно-премиальная оплата труда – сочетание простой сдельной оплаты с системой премирования.

3) Сдельно – прогрессивная система оплаты труда. В отличие от сдельно – премиальной оплаты работник, перевыполнивший норму, премируется по специальной шкале прогрессивных расценок.

4) **Косвенно-сдельная система оплаты труда.**

Размер зарплаты рабочего ставится в зависимость от выработки обслуживаемого им участка или группы рабочих.

$ЗП \text{ вспомогательного работника} = \text{Косвенная сдельная расценка} \times \text{Фактический объем продукции, который произвел основной работник}$

$\text{Косвенная сдельная расценка} = \text{дневная тарифная ставка вспомогательного работника} / \text{дневная норма выработки основных работников, численность которых он обслуживает.}$

5) **Аккордная система оплаты труда** – разновидность бригадной системы оплаты. Суть ее заключается в следующем: сдельная расценка устанавливается на весь предусмотренный объем работ, а не по отдельным операциям; общая сумма заработка определяется до начала выполнения работ исходя из действующих норм выработки и сдельных расценок.

Возможно премирование за сокращение времени выполнения работ при надлежащем качестве.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

Повременная форма оплаты труда

Повременная оплата используется в тех случаях, когда нет условий для точного определения норм времени и оплата производится по фактически отработанному времени.

Системы повременной форма оплаты труда

1. **Простая повременная система оплаты труда.**

$ЗП = \text{Дневная тарифная ставка} \times \text{количество фактически отработанных дней.}$

2. **Повременно-премиальная система оплаты труда.**

Дополнительно к сумме оплаты по тарифу рабочие получают премию за определенные качественные и количественные показатели своей работы (экономия сырья, повышение качества и т.п.)

3. **Окладная система** – с регламентированной месячной оплатой труда.

Используется для рабочих со стабильным характером выполняемых ими работ (функций).

Бестарифные системы оплаты труда.

Бестарифная система - общая заработанная всем коллективом сумма распределяется по системе коэффициентов, которые индивидуально присваиваются каждому работнику (например, коэффициент квалификационного уровня), затем полученный результат корректируется с учетом КТУ.

Смешанная система оплаты труда

Смешанная система оплаты труда включает в себя признаки как тарифной, так и бестарифной системы. Так, работодатель не отказывается от тарификации заработной платы, но корректирует ее индивидуально в зависимости от итогов деятельности каждого работника.