Формы и системы оплаты труда в водном хозяйстве



- Оплата труда это регулярно получаемое вознаграждение за произведенную продукцию, оказанные услуги или за отработанное время (включая оплату ежегодных отпусков, праздничных дней и другого неотработанного времени), которое оплачивается в соответствии с трудовым законодательством и коллективными трудовыми договорами.
- <u>Форма заработной платы</u> это класс систем оплаты, сгруппированных по признаку основного критерия учёта результатов труда при оценке выполненной сотрудником работы.
- Система оплаты труда это способ исчисления размера заработной платы сотрудника в соответствии с результатами его работы, либо затратами труда.

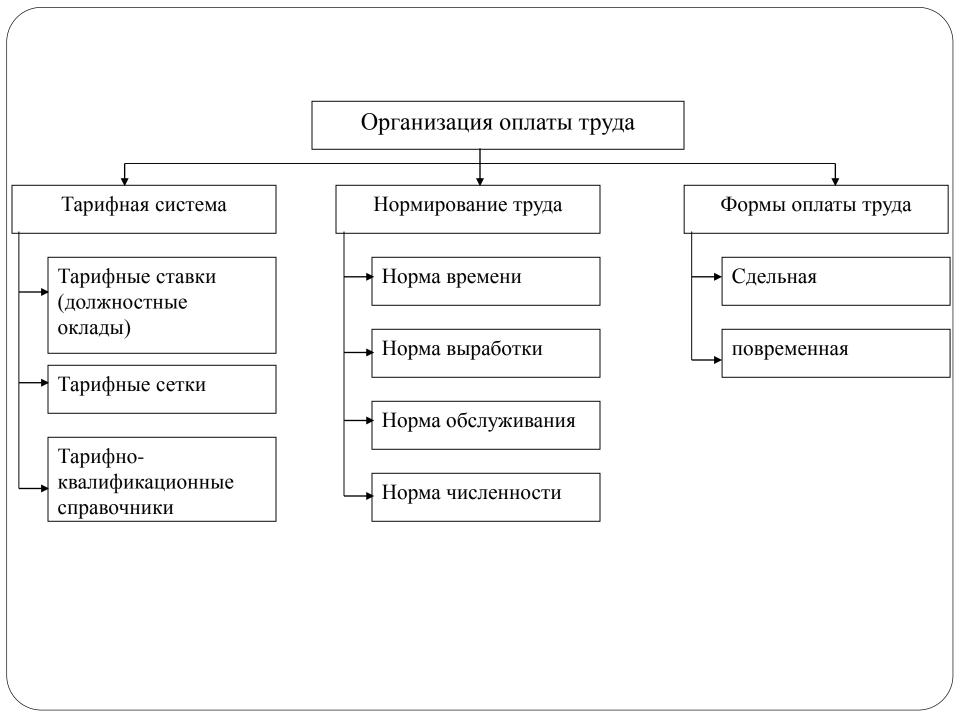
Принципы организации труда

Принцип оплаты по затратам и результатам. На протяжении длительного периода времени вся система организации оплаты труда в государстве была нацелена на распределение по затратам труда, которое не соответствует требованиям современного уровня развития экономики. В настоящее время более строгим является принцип оплаты по затратам и результатам труда, а не только по затратам

Принцип опережения роста производительности общественного труда по сравнению с ростом заработной платы, который вытекает из закона повышающейся производительности труда. Он призван обеспечить необходимые накопления и дальнейшее расширение производства

Принцип повышения уровня оплат труда на основе роста эффективности производства, который обусловлен, в первую очередь, действием законов повышающейся производительности труда, повышения потребностей. Из них следует, что рост оплаты труда работника должен осуществляться только на основе повышения эффективности производства

Принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда следует повышающейся закона ИЗ производительности И закона труда Необходимо стоимости. не просто обеспечивать материальную заинтересованность о определенных результатах труда, но и заинтересовать эффективности работника в повышении труда



учёт результатов работы в количественном и качественном выражении при определении размеров заработной платы;

материальное стимулирование сотрудников и их заинтересованность в улучшении результатов работы и итогов деятельности предприятия;

возможность реализации умственного и физического потенциала каждого работника;

равную оплату за равноценный труд на предприятии.

Повременная

Сдельная

Повременная

Простая повременная

Повременнопремиальная Сдельная

Прямая сдельная

Сдельнопремиальная

Косвенно-сдельная

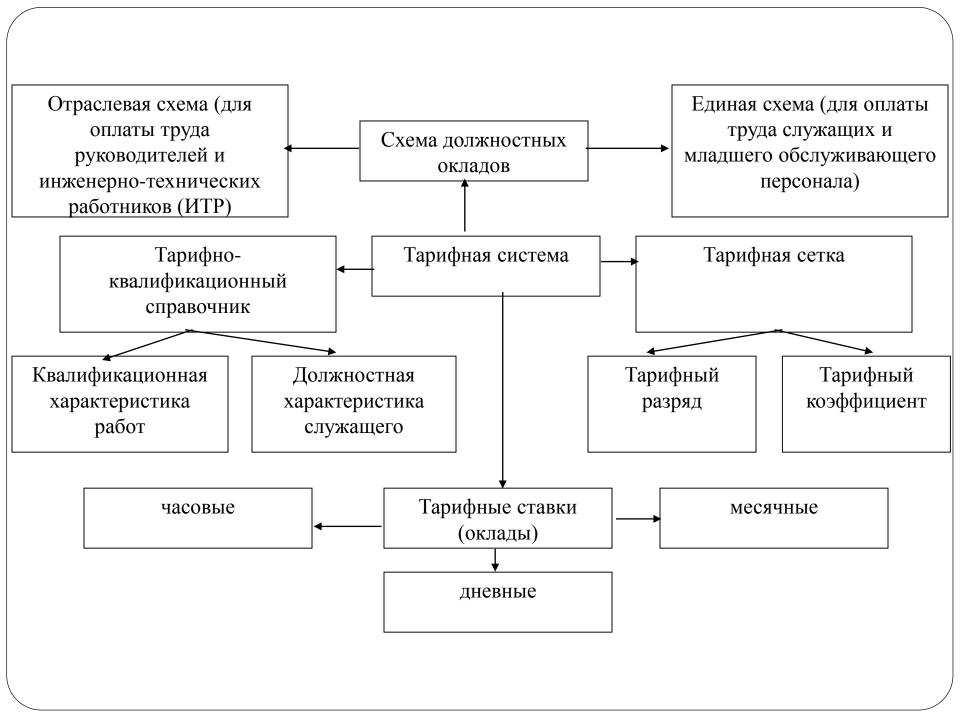
Сдельнопрогрессивная

Аккордная

Повременная форма

Простая повременная

Повременнопремиальная



Повременная форма оплаты труда: Условия

надлежащий табельный учёт фактически отработанного времени;

тарификация рабочих повременщиков, руководителей, специалистов и служащих на основании соответствующих нормативных документов.

установление и правильное применение норм и нормативов, регламентирующих организацию труда повременщиков.

создание на рабочих местах всех необходимых условий для эффективной работы.

Повременная форма оплаты труда эффективна при

функции рабочего сводятся к наблюдению и контролю за ходом технологического процесса;

первоочередное значение приобретает качество продукции и срок исполнения;

на предприятии функционируют поточные и конвейерные линии со строго заданным режимом;

трудно или невозможно определить количественный результат;

работа не однородна по своему содержанию и переменна во времени.

Повременная форма оплаты труда

Простая повременная

 Оплата производится в соответствии с тарифной ставкой или окладом за фактически отработанное время

Повременнопремиальная

• Сверх оплаты с отработанным временем и тарифными ставками устанавливается премия за обеспечение определенных количественных и качественных показателей

Простая сдельная

Сдельнопремиальная

Сдельнопрогрессивная

> Косвенносдельная

Аккордная

Сдельная форма

Сдельная форма оплаты труда: Условия

наличие научно-обоснованных норм затрат труда;

правильная тарификация работ в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных справочников;

выработка продукции – решающий показатель работы сдельщика, а её уровень должен непосредственно зависеть от самого работника;

создание на рабочих местах всех необходимых условий для эффективной работы.

надлежащий учёт результатов работы и фактически отработанного времени.

Сдельная форма оплаты труда эффективна при

имеется необходимость в увеличении количества продукции;

результат производственной деятельности зависит от индивидуальных усилий рабочего;

имеется возможность точного учета объемов выполняемых работ;

необходимо в данном производственном подразделении увеличить выпуск продукции, чтобы не сдерживать процесс производства в других взаимосвязанных подразделениях

Сдельная форма оплаты труда

Прямая сдельная

• Оплата труда повышается в прямой зависимости от количества вырабатываемых изделий

Сдельнопремиальная

• Предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки

Сдельная форма оплаты труда

Сдельнопрогрессивная

Оплата выработанной продукции, в пределах нормы, оплачивается по прямым расценкам, а изделия сверх нормы оплачиваются по повышенным расценкам

Косвенносдельная

• Применяется для оплаты труда рабочих, обслуживающих оборудование; осуществляется в %

Аккордная

• Оценивается комплекс различных работ с указанием предельного срока их выполнения

Литература

- 1.Д.С.Щавелев "Экономика гидротехнического и водохозяйственного строительства". Москва, 1986 г.
- 2.Мирзаева М.С., Тексты лекций по «ЭВХ»,Т.,2005г.

Спасибо за внимание!