

# ВИДЫ ФОРМ И СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

*Нукебаева Н.Н.*

Государственный университет имени Шакарима города Семей,  
Казахстан, г. Семей

**Аннотация.** В статье говорится о соответствии статьи 107 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – Кодекс) заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда. Система оплаты труда определяется условиями трудового, коллективного договоров и (или) актами работодателя.

**Ключевые слова.** Система труда, условие труда, вид оплаты труда.

## THE TYPES OF FORMS AND SYSTEMS OF REMUNERATION OF EMPLOYEES

*Nukebayeva N.N.*

Shakarim State University of Semey, Kazakhstan, Semey

**Abstract.** The article refers to the compliance of article 107 of the Labor code of the Republic of Kazakhstan (hereinafter – the Code) the salary of an employee is established by an employment contract in accordance with the employer's wage systems. The system of remuneration is determined by the terms of employment, collective agreements and (or) acts of the employer.

**Keywords.** The system of work, condition of work, type of remuneration.

При выборе систем оплаты труда работников следует исходить из того, что системы должны обеспечить материальную заинтересованность работников в повышении производительности труда и быть экономически обоснованными.

Основными принципиальными требованиями, предъявляемыми к системам оплаты труда работников, являются обеспечение равной оплаты за равный труд и усиление ее зависимости от результатов деятельности, как отдельного работника, так и от эффективности деятельности организации в целом.

Существуют две формы оплаты труда в зависимости от способа измерения количества труда: повременная и сдельная.

Выбор той или иной формы оплаты труда определяется различными обстоятельствами. Если организации необходимо стимулировать рост выпуска продукции и при этом имеются количественные показатели выработки или работы, объективно отражающие затраты труда работников (нормы труда), то в данном случае целесообразно применять сдельную форму оплаты. При отсутствии же данных условий рекомендуется применять повременную форму оплаты труда.

Повременная форма оплаты труда – оплата труда, при которой размер заработной платы определяется в зависимости от фактически отработанного вре-

мени и установленной в зависимости от квалификации тарифной ставки рабочего (должностного оклада служащего).

Простая повременная система оплаты труда – система оплаты, при которой оплата труда производится только по одному показателю – отработанному времени.

Повременно-премиальная система предусматривает не только оплату за отработанное время, но и начисление премий за достижение определенных количественных и качественных показателей.

Сдельная форма оплаты труда – оплата труда в зависимости от его результатов, когда за каждую произведенную единицу продукции (работы, услуги) надлежащего качества устанавливается определенный размер заработной платы – сдельная расценка.

Простая сдельная система – система, при которой оплата за каждую единицу продукции (расценки) в пределах и сверх норм трудовых затрат производится в одинаковом размере.

Сдельно-премиальная система оплаты труда – оплата труда, при которой работнику сверх заработной платы по прямым сдельным расценкам начисляется и выплачивается премия за выполнение и перевыполнение количественных и качественных показателей работы.

Прогрессивная сдельная система – разновидность сдельной оплаты труда, когда расценки за каждую единицу продукции после определенного уровня выполнения нормы повышаются.

Аккордная система – система сдельной оплаты труда, когда единицей измерения его результатов служит объем работ в целом, выполнение которого необходимо работодателю к определенному сроку.

Регрессивная система оплаты предусматривает снижение расценок за каждую единицу продукции после определенного выполнения уровня норм.

Косвенная система оплаты – разновидность сдельной оплаты, предполагающая, что результаты труда работника учитываются опосредованно через результаты труда других работников, и оплата производится по опосредствованным результатам труда.

Коллективная (бригадная) сдельная система предусматривает учет результатов труда по группе работников (бригаде, участку, звену и т.п.).

При применении сдельных систем оплаты труда важнейшим элементом организации заработной платы рабочих является сдельная расценка.

Сдельная расценка – размер оплаты за выработку единицы продукции или за выполнение определенной операции в единицу времени.

Если на выполняемую работу установлена норма выработки, сдельная расценка определяется путем деления часовой (дневной) тарифной ставки на соответствующую разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки.

Сдельная расценка может быть определена также путем умножения часовой или дневной тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях.

Вместе с тем, изменение нормы выработки (нормы времени) влечет за собой соответствующий пересчет сдельных расценок.

При расчете сдельных расценок необходимо соблюдать соответствие единиц времени, за которые берутся тарифные ставки, единицам времени, относительно которых устанавливаются нормы. Если установлена сменная норма выработки, то при расчете расценки используется дневная (сменная) тарифная ставка; если установлена часовая норма выработки, то для определения расценки используется часовая тарифная ставка.

Оплата может производиться за индивидуальные (базирующиеся на оценке результатов труда каждого отдельного работника) и (или) коллективные результаты труда (базирующиеся на оценке коллективного труда).

Система оплаты труда может формироваться на основе тарифной, бестарифной или смешанной системы.

Тарифная система оплаты труда включает в себя: тарифную ставку (оклады), тарифную сетку, тарифные коэффициенты.

Бестарифная система оплаты труда основывается на долевом распределении средств, предназначенных на оплату труда, в зависимости от критериев и на принципах оценки профессиональных качеств работников и их вклада в конечный результат.

Смешанная система оплаты труда может содержать элементы как тарифной, так и бестарифной систем оплаты труда.

Тарифные ставки (часовые, дневные, месячные) определяют размер оплаты труда за соответствующую единицу рабочего времени (час, день, месяц).

Тарифная сетка включает в себя тарифные разряды и соответствующие им тарифные коэффициенты.

Тарифный разряд является показателем сложности выполняемой работы и уровня квалификации работника.

Тарифный коэффициент представляет собой отношение между тарифной ставкой соответствующего разряда и тарифной ставкой первого разряда, т.е. он определяет, во сколько раз тарифная ставка данного разряда больше тарифной ставки первого разряда, коэффициент которого, как правило, принимается за единицу.

## **Литература**

1. Трудовой кодекс РК от 23.11.2015г.
2. Путеводитель бухгалтера 2018 г.
3. Сейдахметова Ф.С. Современный бухгалтерский учет. Учебное пособие. Алматы: Экономика, 2011.
4. Тулешова Г.К. Финансовый учет и отчетность в соответствии с международными стандартами. Часть 1. Алматы, 2014.
5. Интернет ресурсы.