



ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И ПРАВИЛА НАЧИСЛЕНИЯ

Каждый работодатель самостоятельно выбирает форму заработной платы и способы ее начисления.

Заработная плата или оплата труда – это сумма вознаграждений сотрудника за его труд. В зарплату входят оклад и выплаты: стимулирующие и компенсационные. Месячная заработная плата сотрудника не может быть меньше месячного прожиточного уровня. Оклад можно назначать меньше МРОТ, но работодатель обязан увеличить его за счет надбавок и премий. Какую заработную плату будет получать сотрудник, устанавливается в трудовом договоре. Все изменения описываются в дополнительном соглашении, премии и надбавки начисляются согласно штатному расписанию.

Заработная плата выплачивается сотруднику не реже двух раз в месяц. При выплате второй части сотрудник получает на руки расчетный листок, в котором видны начисленные и удержанные суммы.

ВИДЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Оплата труда сотрудника состоит из основной и дополнительной части.

Основная зарплата – базовая выплата, прописанная в трудовом договоре. Она определяет, сколько времени потрачено на ее выполнение или какой объем был сделан. К ней относятся: зарплата сдельная, оклад или тариф; нормативные надбавки – двойная оплата праздничных и выходных дней, премии, доплата за вредные условия труда и за выслугу лет и прочие.

Дополнительная зарплата – временные и разовые выплаты сотруднику. Обычно она рассчитывается из среднедневного заработка. Сюда входят разные виды компенсаций, льготы, выходные пособия и доплаты за переработку.

ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

По форме выплаты зарплата делится на повременную и сдельную.

При **повременной системе** оплата зависит от количества времени, затраченного на работу. Такой подход обычно применяется при оплате руководства, обслуживающего персонала и вспомогательного производства. Нагрузка при такой системе нерегулярна, а состав работы – неоднороден. Основным показателем становится качество работы.

При **сдельной оплате** заработок сотрудника зависит от объема выполненной работы – написанных текстов, проданных товаров, выточенных деталей. Она применяется в сферах, где можно посчитать количество выполненной работы или выпущенной продукции. Предприятие может совмещать несколько систем оплаты труда. Изменить форму оплаты труда или ввести новый вид оплаты труда можно, если достигнута договоренность между работодателем и работником.

Работодатель обязан известить работника за два месяца до изменения.