

СОЗДАНИЕ ГИБКОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Маковская А.В., Сидор Д.Е., студенты
Научный руководитель – Кандричина И.Н., к.с.н., доцент
Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Республика Беларусь

На современном этапе развития организации могут самостоятельно разрабатывать и внедрять гибкие системы оплаты труда. Законодательно предусматривается возможность использования прямой сдельной, сдельно-премиальной, сдельно-прогрессивной, косвенно-сдельной, аккордной, простой повременной и повременно-премиальной системы оплаты труда работников.

Работа по созданию гибкой системы оплаты труда работников подразделяется этапы: анализ результатов деятельности организации за определенные периоды времени, выбор варианта гибкой системы оплаты труда, разработка локальных нормативных правовых актов, проведение сравнительного анализа действующей и проектируемой форм оплаты труда, внедрение и последующее совершенствование гибкой системы оплаты труда в организации.

Создание организацией личной тарифной сетки основано на распределении по ней работников в зависимости от сложности и напряженности труда, условий труда и уровня их квалификации.

Комиссионная система предусматривает установление прямой зависимости заработной платы от роста объемов реализованной продукции и исключает иные выплаты стимулирующего характера.

При использовании системы оплаты труда на основе «плавающих» окладов размер тарифных ставок (окладов) устанавливают в текущем месяце по итогам работы за предыдущий месяц с учетом личного вклада каждого конкретного работника в результаты труда.

При имплементации системы оплаты труда на основе грейдов оценивается значимость профессии рабочего и должности служащего для организации в баллах. В зависимости от полученного количества баллов конкретная должность попадает в тот или иной интервал – грейд. Для каждого грейда исходя из размера базовой заработной платы устанавливают диапазон размеров оплаты труда.