

Аккордная сдельная система оплаты труда

применяется, когда необходимо усилить материальную заинтересованность работников в сокращении сроков выполнения конкретного объема работ или сдачи объекта в эксплуатацию.

С этой целью исполнителю **заранее устанавливается фонд оплаты труда** на весь объем работ.

Периодически до окончания работы рабочим выплачивается **аванс**.

Окончательный **расчет** совершается **после полной сдачи объекта** (выполнения установленного объема работ).

Премия обычно выплачивается за качественное выполнение работы и сдачу объекта не позже срока,

В зависимости от способа организации работы сдельная система бывает

Индивидуальная сдельная оплата возможна на работах, где работа каждого сотрудника подлежит точному учету. Вознаграждение зависит от количества изготовленной работником годной продукции и сдельной расценки на единицу изделия. Если рабочий выполняет несколько различных видов работ (операций), оплачивается каждый их вид по установленным на них расценкам.

При **коллективной** - вознаграждение каждого рабочего зависит от результатов работы всего коллектива (бригады, участка). При этом распределение коллективного заработка между отдельными работниками не должно быть уравнильным, необходимо учитывать личный вклад каждого в общие результаты работы коллектива. Это делается чаще всего с помощью коэффициента трудового участия.

Коллективная оплата – расчет комплексной сдельной расценки:

$$P_{асц/бриг} = \sum T_{ст/н} \times T_H,$$

где $P_{асц/бриг}$ – сдельная расценка бригадная;

$T_{ст/н}$ – часовая тарифная ставка по разрядам выполняемых работ;

T_H – нормированное время по каждому тарифному разряду.

Пример. Определить заработную плату бригады, если за месяц изготовлено 8 электронных измерителей. На сборку одного электронного измерителя установлены нормы затрат рабочего времени: 20 нормо-ч по IV разряду, 5 – по V разряду и 8 нормо-ч – по VI разряду. Часовая тарифная ставка по IV разряду – 250 руб., по V разряду – 375, по VI разряду – 450 руб.

Пример. Определить заработную плату бригады, если за месяц изготовлено 8 электронных измерителей. На сборку одного электронного измерителя установлены нормы затрат рабочего времени: 20 нормо-ч по IV разряду, 5 – по V разряду и 8 нормо-ч – по VI разряду. Часовая тарифная ставка по IV разряду – 250 руб., по V разряду – 375, по VI разряду – 450 руб.

Коллективная расценка составит

коллективный заработок за месяц составит:

При обслуживании сложных агрегатов постоянными по составу бригадами рассчитывается комплексная сдельная расценка:

$$P_{асц/бриг} = \frac{\sum T_H}{H_{выр/бриг}}$$

Пример. Определить коллективный заработок бригады.

Бригада из трех человек обслуживает агрегат со сменной выработкой 10 т. Продолжительность смены – 8 ч. Тарифные ставки: часовая тарифная ставка первого рабочего – 100 руб., второго – 150, третьего – 180 руб. За месяц бригада выпустила 150 т качественной продукции.

Комплексная сдельная расценка составит
$$P_{асц/бриг} = \frac{\sum T_H}{H_{выр/бриг}}$$

Коллективный заработок бригады:

Повременная оплата

труда

Повременная оплата труда предполагает расчет заработка в зависимости от отработанного времени.

При **простой поврежденной системе** заработная плата работнику начисляется по присвоенной ему тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время.

$$Z_{\text{пв}} = T_{\text{ф}} T_{\text{ч}},$$

где $T_{\text{ф}}$ — фактически отработанное рабочим время, ч;

$T_{\text{ч}}$ — тарифная ставка рабочего.

Пример. Часовая тарифная ставка рабочего — 110 руб. В соответствии с табелем учета использования рабочего времени за месяц фактически отработано 160 ч.

Пример. Часовая тарифная ставка рабочего — 110 руб. В соответствии с табелем учета использования рабочего времени за месяц фактически отработано 160 ч.

Заработная плата
составит

$$Z_{\text{ПВ}} =$$

Если установлен размер месячной заработной платы, то ее величина будет рассчитываться следующим образом:

$$Z_{\text{по}} = \frac{O_{\text{м}} D_{\text{ф}}}{D_{\text{гм}}}$$

где

$Z_{\text{по}}$ — размер повременного заработка рабочего, руб.;

$O_{\text{м}}$ — размер месячного оклада рабочего, руб.;

$D_{\text{ф}}$ — фактически отработанное за месяц время, дни;

$D_{\text{гм}}$ — продолжительность месяца по графику, дни.

Пример. Размер месячного оклада рабочего — 10 000 руб. В соответствии с табелем учета использования рабочего времени за месяц фактически отработано 20 дней. Норма рабочего времени в отчетном месяце составляет 24 дня.

Пример. Размер месячного оклада рабочего — 10 000 руб. В соответствии с табелем учета использования рабочего времени за месяц фактически отработано 20 дней. Норма рабочего времени в отчетном месяце составляет 24 дня.

Заработная плата составит:
руб.

При повременно-премиальной системе

оплаты труда работник сверх заработка по тарифной ставке (окладу) за фактически отработанное время дополнительно получает премию за достижение определенных количественных и

качественных

$$З_{ПП} = З_{ПВ} + П,$$

где $З_{ПВ}$ — тарифная заработная плата, соответствующая заработной плате, определенной по простой повременной системе, руб.;

$П$ — сумма премии, установленной за обеспечение определенных количественных и качественных показателей работы, руб.

Пример. Продавец с месячным окладом 10 000 руб. в соответствии с табелем учета использования рабочего времени отработал 17 дней. Положением о премировании продавцу при отсутствии рекламаций к его работе предусмотрена выплата ежемесячной премии в размере 30% от оклада.

Размер премии: руб.

Сумма повременно-премиальной оплаты труда
рабочего:

Применение повременно-премиальной
оплаты труда требует правильной
тарификации рабочих, использования
обоснованных норм обслуживания,
нормативов численности и нормированных
заданий, а также учета показателей работы
повременщика для обоснованной выплаты
премии.

Окладная оплата – система, согласно которой зарплата работнику начисляется по закрепленной месячной ставке.

В отличие от повременной, не учитывается то обстоятельство, что в разных месяцах разное количество рабочих дней.

Если количество практически отработанных дней меньше (в связи с уходом на больничный) нежели количество тех, что необходимо было отработать, расчет зарплаты осуществляется опираясь на сумму дневной платы и количества реально отработанного времени.

При таком виде оплаты труда предполагается так же и система премирования и дополнительных выплат, которые предусмотрены законодательством.

Доплаты могут осуществляться за сверхурочную работу, работу в ночные часы, простои.

сдельная оплата труда

Количество
единиц
продукции
за один
день

Количество
денег за
единицу
продукции



Повременная оплата
труда

Количество
часов
отработанных
в день

Количество
денег за
каждый
отработанный
час



Бестарифная система оплаты труда

Бестарифная СОТ - это система, при которой работодатель не устанавливает тариф определенному работнику, а определяет общий зарплатный фонд и каждому работнику присваивается коэффициент трудового участия (КТУ). Выплачивают вознаграждение пропорционально установленному КТУ.

Бестарифная СОТ распространена при выполнении какого-либо проекта. Участники получают деньги, как правило, по окончании проекта или поэтапно.

Смешанная система оплаты труда

Смешанная СОТ объединяет в себе тарифную и бестарифную системы. Если говорить кратко и понятно, то это система оплаты труда, при которой, у сотрудника есть определенный оклад, который зависит от успешности его работы. Например, от количества продаж, отработанного времени и т.д.

У смешанной СОТ есть три вида:

СОТ "плавающих" окладов. Подразумевает пересчет оклада ежемесячно и зависит от результатов работы за прошлый период.

Комиссионная. В данном случае работник может рассчитывать на процент от прибыли компании в целом или от каждой единицы выработки. Данную СОТ часто используют в страховых компаниях.

Пример. Менеджеру по продажам автомобилей установлено комиссионное вознаграждение в размере 10% от выручки с реализации не самого автомобиля, а комплектующих к нему (зимняя резина и проч.). В текущем месяце им продано на сумму 100 тыс. руб.

Дилерская сеть. При этой СОР работник должен продать определенное количество товаров или услуг, которые он приобретает у компании за собственный счет. Соответственно, разница между ценой закупки и продажи и будет заработной платой.