

Дисциплина Организация и оплата труда в торговле



ДОЦЕНТ БАЗОВОЙ КАФЕДРЫ
ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННОЙ ПАЛАТЫ РФ «РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА»,
К.Э.Н., ДОЦЕНТ

Миргород Екатерина Евгеньевна

ДОЦЕНТ БАЗОВОЙ КАФЕДРЫ
ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННОЙ ПАЛАТЫ РФ «РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА»,
К.Э.Н., ДОЦЕНТ

Мирзабалаева Фарида Исламудиновна

Тема 6.

Вознаграждение за труд

Вопрос 5.

Формы и системы
заработной платы

Формы и системы заработной платы
определяют порядок начисления
заработков отдельным работникам или их
группам в зависимости от количества,
качества и результатов труда.

Система оплаты труда –

определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласованной между работодателем и работником ценой его рабочей силы.

Системы оплаты труда –

различные варианты взаимосвязи между уровнями выполнения и перевыполнения норм труда и уровнем оплаты труда работников.

Форма заработной платы —

это тот или иной класс систем оплаты, сгруппированных по признаку основного показателя учета результатов труда при оценке выполненной работником работы с целью его оплаты:

* *повременная* - при использовании в качестве такого измерителя количества отработанного рабочего времени;

* *сдельная* - если в качестве основного измерителя результатов труда используется количество изготовленной продукции (оказанных услуг).

Выбор той или иной *формы оплаты труда* диктуется объективными обстоятельствами:

- особенностями технологического процесса,
- характером применяемых средств труда,
- формами его организации,
- степенью требовательности к качеству производимой продукции или выполняемой работы,
- возможностями влияния работников на реализацию имеющихся резервов производства с учетом их половозрастных, профессионально-квалификационных и других особенностей и т.д.

Наиболее эффективна в тех или иных условиях та форма оплаты, которая способствует росту выработки, улучшению качества изделий (услуг, выполнения порученной работы), снижению их себестоимости и получению в конечном итоге дополнительной прибыли, обеспечению наиболее полного сочетания интересов работников с интересами коллектива предприятия и работодателя.

ВАЖНО!

Сдельные и повременные системы оплаты труда отличаются различным подходом к организационно-техническому нормированию, базируясь на одном и том же тарифном нормировании. При повременной оплате основной нормой труда является единая установленная законом продолжительность рабочего времени с перечнем трудовых обязанностей работника, которые он должен выполнять в течение этого времени. За выполнение установленной нормы предусматривается мера оплаты - тарифная ставка. Если работник отработал меньше времени, чем предусмотрено нормой, то ему начисляется меньше его тарифной ставки. Если отработанное работником время с конкретным содержанием трудовых обязанностей превысит установленную норму (при согласии на это работодателя), то оплата его труда превысит тарифную ставку. Неверно было бы предположить, что повременная оплата - это оплата за отработанное время без учета результативности труда, а сдельная оплата - оплата за результат без учета времени. В обеих формах оплаты нормы труда учитывают и результат, и требуемое для него рабочее время. Разница состоит в том, что при повременной оплате результат выступает в скрытой форме (в форме должностных инструкций и иных перечней трудовых обязанностей, обеспечивающих достижение конкретного результата), а рабочее время (неотделимое от этих трудовых обязанностей) - в открытой. При сдельной оплате результат труда выступает непосредственно, а рабочее время, требуемое для его достижения и неотделимое от него, - опосредованно.

При ***повременной оплате мерой труда*** выступает отработанное время, а заработная плата работнику или группе работников начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время.

При этом исходят из того, что в рабочее время работник достигает в среднем ***нормальных результатов***.

Повременная форма оплаты труда обычно применяется в следующих случаях:

- * количественный результат не может быть измерен, труд работника не поддается точному нормированию;
- * учет и нормирование труда требуют больших затрат и экономически нецелесообразны,
- * качество труда важнее его количества;
- * рабочий не может непосредственно влиять на увеличение выпуска продукции, который определяется, прежде всего, производительностью машины, аппарата или агрегата, в т.ч. на конвейерных линиях;
- * работа является опасной;
- * на работах, которые можно формально пронормировать и учесть их результаты, но выработка при выполнении этих работ не является основным показателем.
- * работа неоднородна по своему содержанию и нерегулярна по нагрузке.

Организация повременной оплаты труда требует **соблюдения следующих условий:**

- организован надлежащий табельный учет фактически отработанного времени с обязательным отражением времени простоя;
- организовано обоснованное присвоение рабочим-повременщикам тарифных разрядов (тарифных ставок или окладов), а руководителям, специалистам и другим служащим – ставок (должностных окладов) в строгом соответствии с выполняемыми ими должностными обязанностями на основании соответствующих нормативных документов (тарифно-квалификационных справочников, должностных инструкций, и др.) с учетом личных деловых качеств работников;
- создание на рабочих местах всех необходимых условий для эффективной работы, высокий уровень организационного обеспечения производства (сырьем, материалами, инструментом, энергией, транспортом, наладкой, ремонтом и т.п.) со стороны технических служб;
- установление и правильное применение норм и нормативов, регламентирующих численность и организацию труда повременщиков (нормы нагрузки, нормированные задания, нормативы численности по каждой функциональной группе работающих и др.), что дает возможность исключить различную степень загрузки, а следовательно, и различный уровень затрат труда в течение рабочего дня; в последнее время стала широко применяться повременная оплата с нормированным заданием, или повременно-сдельная оплата. Рабочему или бригаде устанавливается состав и объем работ, которые должны быть выполнены за определенный период времени на повременно оплачиваемых работах с соблюдением требований к качеству продукции (работ).

Повременная форма заработной платы имеет две системы:

- простую повременную и
- повременно-премиальную.

При *простой по временной* системе заработок начисляется по присвоенной ему тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время. Заработок работника, оплачиваемого временно, исчисляется по формуле:

$$Зп = ТСп \times Тф,$$

где ТСп – тарифная ставка работника за единицу времени (час, день); Тф – количество фактически отработанного времени за расчетный период в соответствующих единицах (часы, дни).

Если простая повременная система оплаты труда сочетается с премированием за выполнение конкретных количественных и качественных показателей работы (показателей и условий премирования), то она называется *повременно-премиальной*.

Повременно-премиальная система заработной платы является основой для организации оплаты труда руководителей, специалистов, служащих, рабочих, оплачиваемых по твердым окладам.

Применение повременно-премиальной системы требует соблюдения следующих *условий*:

1. показатели премирования для различных групп работников должны быть дифференцированы в соответствии с конкретными задачами, стоящими перед ними;
2. показатели премирования коллективов отдельных подразделений по конечным результатам их работы могут совпадать или отличаться от установленных для руководящих работников (в целом по объединению, предприятию, организации) в зависимости от роли данного подразделения в процессе производства;
3. в качестве показателей премирования могут выступать показатели, связанные с улучшением качества выпускаемой продукции и повышением эффективности производства; в качестве условий премирования может быть бездефектное изготовление продукции, экономия материалов, инструментов, смазочных материалов и др.);
4. премии коллективу работников или конкретным специалистам и служащим определяются с учетом их реального вклада в общие результаты работы и максимальными размерами не ограничиваются.

В этом случае заработок работников ($Z_{пр}$) определяется по формуле

$$Z_{пр} = Z_{осн} + \frac{Z_{осн} * П}{100}$$

где $Z_{осн}$ - основной заработок работника; $П$ - процент премии к основному заработку, определяемый по шкале премиальных выплат в соответствии с характером выполнения установленных показателей и условиями премирования.

Достоинства повременной формы - простота и доступность.

Недостаток - повременная форма оплаты труда таит в себе некоторый риск для предпринимателя, т.к. в этом случае заработок не связан с производительностью труда работника, отсутствуют серьезные стимулы для производительного, качественного труда.

На первый взгляд, повременная оплата исключает стимулирование более высокой производительности, т.к. время, проведенное на рабочем месте, ничего не говорит о достигнутых результатах.

Тем не менее, эта форма оплаты труда тесно связана с результатами труда, поскольку в ее основу заложены формально определенные или фактически достигнутые результаты работы за единицу времени. Если работник не отвечает этим ожиданиям, он теряет рабочее место и зарплату.



- С каких пор Вы работаете на нашем предприятии?***
- С тех пор, как припугнули, что уволят.***

При *сдельной* оплате труда *мерой труда* является выработанная продукция и зарплата работнику (или группе) начисляется по заранее установленной расценке за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции заданного качества, выраженной количественно (в штуках, килограммах, кубических или погонных метрах и т.п.).

Организация сдельной оплаты труда требует соблюдения ***следующих условий:***

- точный учет количества фактически произведенной продукции или выполненного объема работ (исключающий разного рода приписки, а также искусственное завышение объема выполненных работ) и фактически отработанного времени;
- на работы установлены технически обоснованные нормы времени и проведена правильная тарификация работ;
- возможность и экономическая целесообразность увеличения выпуска продукции (объема выполненных работ) (за счет повышения квалификации, спорости и интенсивности труда);
- рост выработки не должен вызывать ухудшения качества продукции, рациональности расходования сырья, материалов и энергии, нарушения технологии производства и правил техники безопасности.

Такие условия характерны для производств, где применяется *ручной, механизированно-ручной и механизированный труд*. При этом необходимо учитывать, что если даже имеются все условия для значительного увеличения выработки продукции, но при этом ухудшается ее качество, нерационально используются материальные ресурсы и преждевременно изнашивается оборудование, то применять сдельную форму оплаты нецелесообразно.

Достоинство: сдельная форма используется, когда необходимо стимулировать увеличение количества производимой продукции, поскольку само построение этой оплаты заинтересовывает работника в этом.

Недостатки сдельной формы оплаты труда:

- * трудоемка с точки зрения ведения расчетов;
- * требуются специалисты-нормировщики;
- * требует большого документального оформления с учетом изменения технологии, массы первичных платежных документов (нарядов, рапортов и т.п.);
- * установление норм и расценок зачастую порождает конфликты;
- * в погоне за количеством работник порой забывает о качестве, нередко губит оборудование; нарушает требования техники безопасности, может получить травму или увечье.

Расчет заработка при сдельной форме оплаты труда осуществляется по документам о выработке:

- наряд на сдельную работу, в котором указывается норма выработки и фактически выполненная работа,
- распоряжение о премировании за перевыполнение плана,
- аккордное задание,
- цеховой наряд на выполнение задания цехом.

НАРЯД № 17
на слесную работу

Форма № 414-АПК

Организация	ООО «СтройТехБыт»	Форма по ОКУД	5746230	
		Дата (месяц, год)	09	2018
		по ОКПО		
		Отделение (участок)	Участок 1	
Бригадир (Ф. И. О.)	Сидоров Т.Д.	Ферма (цех)	Цех 3	
		Бригада	5	
Ответственный (Ф. И. О.)	Ким О.С.	Звено	1	

Дата	Описание работ	Разряд работы	Единица измерения	Параграф единых норм и расценок	Задание				Принято количество работ (изделий)	Отработано			Сумма	Вид доплаты		
					штучное время	норма времени подготовительно-заключительное время	итого на партию	количество		расценка	Нормо-часов	часов		дней	%	Сумма
02.09.2018	Ремонт тепловой установки	2	68	9	0,5	0,5	1,0	1	1500,00	16	38	40	5	24 000	-	-

Задание выдал заведующий мастерской/производитель работ Изов К.С. Задание принял бригадир/рабочий, колхозник Тихин Р.Д.

Оценка качества выполненных работ В соответствии с установленными нормами

Выполненные работы (изделия) _____

Принял Сидоров Т.Д.

Сдал Тихин Р.Д.

« 01 » сентября 2018 г. Нормировщик Балдин Г.У.

Наряд на сумму Двадцать четыре тысячи рублей

Утверждаю Балдин (подпись)

« _____ » _____ 20__ г.

Оборотная сторона формы № 414-АПК

Фамилия, имя, отчество	Разряд работы	Кoeffициент распределения	Профессия	Категория	Табельный номер	Отработано часов															Отработано — всего		Сумма	Вид доплаты	
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	—	часов		дней	%
						16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				
Тихин Р.Д.	2		слесарь	2	128	8	8	8	8	8	В	В	8	8	8	8	8	В	В	8	176	22	24 000	-	-
						8	8	8	8	В	В	8	8	8	8	8	В	В	8	8					
Итого																176	22	24 000							
Отработано чел.-дней																									

Подпись ответственного лица Ким Ким О.С.

Сдельная форма подразделяется на **системы** по трем признакам:

По способу определения сдельной расценки системы подразделяются на: прямые, косвенные, прогрессивные, аккордные (подрядные);

По способу расчетов с трудящимися (с индивидуальным или ассоциированным исполнителем работ) они бывают индивидуальными и бригадными (коллективными);

По способу материального поощрения они делятся на простые и премиальные (поощрительные).

При *индивидуальной прямой сдельной* оплате заработок рабочего определяется за весь объем качественно выполненных работ по *единой сдельной расценке* за единицу продукции (работы), которая устанавливается исходя из тарифной ставки, разряда работы и нормы времени (выработки), установленной для ее выполнения.

Сдельная расценка определяется по одной из двух формул:

$$P_{сд} = \frac{T_c}{H_{выр}} \quad P_{сд} = T * H_{вр}$$

где $P_{сд}$ – расценка за единицу работы, руб/шт.;
 T_c – тарифная ставка разряда выполняемой работы, ;
 $H_{вр}$ – норма времени; $H_{выр}$ – норма выработки.

При расчете сдельных расценок следует обеспечить соответствие между видами тарифных ставок и единицами времени, относительно которых установлены нормы времени и выработки.

Если норма выработки установлена на смену, то при расчете расценки используется дневная ставка.

Если установлена часовая норма выработки, то используется часовая ставка.

Норма времени, установленная в минутах, при расчете сдельной расценки должна выражаться в долях часа.

Сдельные расценки не зависят от того, когда выполнялась работа: в дневное, ночное или сверхурочное время.

В массовом и крупносерийном производстве, где выпускается повторяющаяся продукция, при расчете расценки, как правило, применяют *норму выработки*.

В мелкосерийном и единичном производстве, когда в течение одной смены рабочий выполняет разные операции по производству разных изделий, расценка рассчитывается исходя из *нормы времени*.

При 100% выполнении нормы труда рабочий получит тарифную ставку. При перевыполнении – зарабатывает больше.

Сдельный приработок - это разница между сдельным заработком и заработной за фактически отработанное время тарифной ставкой рабочего.



• Прирабатываясь к работе,
работник нарабатывает
наработки,
Заработок зарабатывает от
работки,
а приработок — от переработки.

Общий сдельный заработок можно определить по формуле:

$$Z_o = P \times Q,$$

где Z_o – общий сдельный заработок; P – штучная сдельная расценка; Q – объем качественно выполняемых работ.

Прямая индивидуальная сдельная система весьма проста и понятна для рабочего и исключает - при высоком качестве нормирования - уравнительность в оплате.

Она целесообразна там, где по условиям производства возможно и оправданно выполнение работ одним исполнителем.

Индивидуальная прямая сдельная система оплаты труда стимулирует индивидуальную выработку продукции, но в то же время слабо заинтересовывает рабочих в результатах работы всего коллектива организации.

При косвенной сдельной системе размер заработка рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков. Эта система, как правило, применяется для оплаты вспомогательных рабочих: наладчиков и настройщиков оборудования и др. рабочих, занятых обслуживанием основных технологических процессов, транспортных рабочих (шоферов, грузчиков).

В условиях косвенной сдельной системы заработка вспомогательного рабочего рассчитывается несколькими способами:

1. Один из них предполагает расчет косвенной сдельной расценки ($R_{к.с}$) по формуле:

$$R_{к.с} = \frac{ТС_{вр}}{Ч_{ор}},$$

где $ТС_{вр}$ – тарифная ставка вспомогательного рабочего; $Ч_{ор}$ – численность основных рабочих, которых он обслуживает.

Косвенный сдельный заработок ($Z_{\text{сд.к}}$)
определяется по формуле:

$$Z_{\text{сд.к}} = R_{\text{к.с}} \cdot Q_{\text{ор}},$$

где $Q_{\text{ор}}$ – объем производства основных рабочих, измеренный в человеко-часах.

2. Расценка при косвенно-сдельной оплате труда может быть рассчитана по формуле:

$$R = \frac{TC_{\text{ч.обсл}}}{\sum H_{\text{в.осн.раб}}}$$

где $TC_{\text{ч.обсл}}$ – часовая ТС вспомогательного рабочего,

$\sum H_{\text{в.осн.раб}}$ – суммарная часовая норма выработки обслуживаемых основных рабочих.

В этом случае заработная плата вспомогательного рабочего рассчитывается по формуле:

$$Z_{\kappa} = \sum_1^n R * H_{\text{выр.факт}}$$

где $H_{\text{выр.факт}}$ – фактическая выработка обслуживаемого рабочего за расчетный период,
 n – количество обслуживаемых рабочих-сдельщиков.

3. Общий заработок вспомогательного рабочего определяется путем умножения тарифного заработка за отработанное время на коэффициент выполнения нормы выработки в среднем по всем объектам, обслуживаемым этим рабочим:

$$Z_{\text{к.сд.}} = T C_{\text{ч}} * Ч_{\text{ф}} * K_{\text{вн}}$$

где $Z_{\text{к.сд}}$ — Зарплата рабочего при косвенной сдельной системе оплаты, руб.; $T C_{\text{ч}}$ — часовая тарифная ставка рабочего, руб.; $Ч_{\text{ф}}$ — фактически отработанное данным рабочим количество часов за расчетный период; $K_{\text{вн}}$ — коэффициент выполнения норм всеми рабочими, которых обслуживает вспомогательный рабочий

4. Размер заработка вспомогательного рабочего определяется в процентах от заработка (фонда заработной платы) основных рабочих, которых он обслуживает.

Обязательным условием применения косвенно-сдельной оплаты труда является возможность закрепления вспомогательных рабочих за определенным оборудованием или рабочими – сдельщиками, от выработки которых зависит их оплата.

Эта система мотивирует работника на улучшение обслуживания производственных процессов, рациональное использование ресурсов и т.д.

При *косвенной сдельно-премиальной системе* рабочему или группе рабочих, находящимся на косвенной сдельной оплате труда, выплачивается премия на основе оценки результатов труда обслуживаемых ими рабочих.

Применение данной системы целесообразно лишь в том случае, когда результаты труда обслуживаемых рабочих существенно зависят от усердия тех рабочих, которые их обслуживают. Косвенная сдельно-премиальная система заработной платы применяется для организации оплаты труда рабочих, входящих в ремонтно-обслуживающую или транспортно-складскую группы и, как правило, объединенных в производственные бригады.

При ***сдельно-прогрессивной*** системе заработной платы труд рабочего в пределах выполнения норм оплачивается по прямым сдельным расценкам, а при их перевыполнении – по повышенным расценкам в соответствии со специально разработанной шкалой. Основные показатели шкалы - число ступеней изменения сдельных расценок и степень возрастания расценок (коэффициент увеличения расценки по сравнению с ее базовым уровнем в зависимости от степени выполнения задания).

Наиболее эффективными считаются шкалы с одной-двумя ступенями и достаточно высоким уровнем повышения сдельных расценок.

Важную роль играет так называемая исходная норма (база), т.е. тот предел выполнения норм выработки, сверх которого оплата за выполненную работу производится по повышенным расценкам. Предел выполнения норм выработки, сверх которого работа оплачивается по повышенным расценкам, устанавливается, как правило, на уровне фактического выполнения норм за последние три месяца, но не ниже действующих норм.

Пример двухступенчатой шкалы прогрессивных расценок

Процент перевыполнения исходной базы	Процент увеличения сдельной расценки
1-10	20
Более 10	50

Применение этой системы целесообразно лишь на «узких» участках производства, где необходимо стимулировать ускоренный выпуск продукции. Обычно она вводится на 3-6 мес. на тех участках производства, где по определенным причинам не выполняется план и необходимо создать дополнительные материальные стимулы.

Размер заработка при сдельно-прогрессивной системе оплаты труда $Z_{сп}$ определяется по формуле:

$$Z_{сп} = P_{сд} B + \sum_{g=1}^G \frac{P_{сд} B (\Pi_{сд}^{g+1} - \Pi_{сд}^g) \times (1 - K_{усд}^g)}{\Pi_{сд}^g}$$

где $P_{сд}$ - базовая сдельная расценка за единицу выполненной работы, руб.; B - объем выполненной работы, ед.; g - количество интервалов шкалы увеличения базовой сдельной расценки ($g = 1, 2, \dots, G$); $K_{усд}^g$ - значения коэффициентов g -го интервала шкалы последовательного увеличения базовой сдельной расценки ($K_{усд}^g = 1, k$) ед; $\Pi_{сд}^g$ - максимальное значение выполнения работ в g -м интервале шкалы увеличения сдельной расценки, %.

Аккордная система заработной платы применяется для стимулирования выполнения комплекса работ в установленные сроки. При этом норма и расценка устанавливаются не на одну производственную операцию, а на комплекс работ. Эта система может дополняться премированием за сокращение сроков выполнения задания, при условии качественного выполнения работ.

Сумма заработка начисляется на основе калькуляции, учитывающей нормы времени (выработки) и расценки на виды работ, включенные в данный комплекс.

Аккордная оплата труда стимулирует выполнение всего комплекса работ с меньшей численностью работающих и в более короткие сроки.

Если для выполнения аккордного задания требуется длительное время, то рабочим выдается аванс в соответствии с фактически выполненным объемом работ в данном расчетном периоде. Окончательный расчет производится после завершения всех работ, предусмотренных в задании.

Сдельно-премиальная система предполагает сочетание сдельного заработка с премией за количественные и качественные показатели работы. Она применяется для оплаты труда как отдельных рабочих, так и коллективов (бригад). Показатели премирования рабочих должны дифференцироваться в зависимости от конечной цели поощрения.

При стимулировании роста производительности труда используют показатели:

- * рост выработки продукции,
- * снижение трудоемкости,
- * выполнение заданных объемов с меньшей численностью к установленному строку,
- * высокоэффективное использование новой техники и прогрессивной технологии и др.

При стимулировании улучшения качества продукции (работ, услуг) показателями премирования являются:

- * повышение удельного веса продукции высшей категории качества,
- * повышение сортности,
- * рост сдачи продукции с первого предъявления,
- * сокращение случаев возврата недоброкачественной продукции в переделку, числа рекламаций, снижение брака и др.

Коллективная (бригадная) сдельная система оплаты труда представляет собой такую систему, при которых заработок рабочих рассчитывается в соответствии с объемом работы (количеством продукции), выполненным производственной бригадой. Эта разновидность сдельной оплаты наиболее эффективна, когда необходимы одновременные совместные усилия группы рабочих для выполнения производственных заданий, т. е. когда между членами бригады осуществляется постоянная производственная связь, нарушение которой отрицательно сказывается на результатах работы.

При ***прямой бригадной сдельной оплате*** заработная плата начисляется не отдельному исполнителю работы, а коллективу (бригаде) по единой сдельной расценке за весь объем качественно выполненных работ (т.е. начисляется коллективный (общебригадный) сдельный заработок, а затем заработок распределяется между членами бригады.

Коллективная сдельная расценка за единицу работ, выполняемых бригадой, ($R_{\text{б}}$), определяется по формуле:

$$R_{\text{кол}} = \sum_{i=1}^m TC_{\text{раб}i} * t_{\text{н}i}$$

где $TC_{\text{раб}i}$ – тарифная ставка, соответствующая разряду i -ого вида работ, входящего в комплекс работ, выполняемых в бригаде, $t_{\text{н}i}$ – норма времени на выполнение i -ого вида работы, m – количество видов выполняемых работ.

Заработная плата всей бригаде
рассчитывается по формуле:

$$Z_{ск} = R_{кол} * Q_{кол}$$

где $Q_{кол}$ – объем работы (произведенной продукции), выполненный коллективом (бригадой) сдельщиков.

К общим требованиям, влияющим на эффективность бригадной оплаты труда, относятся:

- определение оптимальной численности и профессионально-квалификационного состава бригады;
- выбор наиболее простых и эффективных показателей оценки труда каждого члена бригады;
- правильный расчет внутрибригадных норм выработки и сдельных расценок;
- правильное распределение бригадного заработка среди членов бригады.

Метод распределения бригадного заработка выбирает сама бригада и утверждает на общем собрании.

Наиболее распространены методы распределения заработка в соответствии с тарифными разрядами и отработанным временем, а также по тарифным разрядам, отработанному времени с учетом коэффициента трудового участия (КТУ).

Для использования КТУ необходимо определить, на какую часть заработка будет распространяться КТУ: на премию, на приработок, на премию и приработок, на приработок и тарифную часть или же на весь заработок.

Необходимо установить диапазон КТУ, а именно его минимальное и максимальное значение; повышающие и понижающие КТУ факторы и степень их влияния на размер КТУ.

Коэффициент трудового участия, устанавливаемый членами бригады, может варьироваться в диапазоне от 0,8 до 1,5. При этом тарифная заработная плата за отработанное время обычно гарантируется.

Индивидуальный заработок рабочего в бригаде (Z_i) при условии, что КТУ применяется ко всему общебригадному заработку, рассчитывается по формуле:

$$Z_i = \frac{Z_{сд.бр.}}{\sum_{i=1}^m TC_i * \chi_{\phi i} * KТУ_i} * TC_i * \chi_{\phi i} * KТУ_i$$

$Z_{сд.бр}$ - общий заработок бригады сдельщиков;
 TC_i - часовая тарифная ставка i -го рабочего бригады; $\chi_{\phi i}$ - число часов, фактически отработанных i -м рабочим за расчетный период;
 $KТУ_i$ - коэффициент трудового участия 1-го рабочего; m - количество рабочих в бригаде.

Организационные характеристики сдельной и повременной систем оплаты труда

		Сдельная оплата труда	Повременная оплата труда
П о л о ж и т е л ь н ы е с т о р о	Ра бо то да те ль	<ol style="list-style-type: none"> 1. Работник заинтересован в увеличении выработки. 2. Колебания в производительности в большей мере ложатся на работника. 3. Снижение издержек контроля за работником. 4. Уменьшение риска у работодателя. 5. Готовность к труду на условиях сдельной оплаты – сигнал о желании работать производительно. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Уменьшаются издержки контроля за качеством продукции. 2. У работника выше чувство сопричастности к организации. 3. Меньше текучесть кадров.
	Ра бо тн ик	<ol style="list-style-type: none"> 1. Есть возможность увеличить свой заработок путем выполнения большего объема работ, роста производительности труда. 2. Практически любой работник (независимо от репутации, здоровья и др.) может получить работу. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определенность и относительная стабильность заработка. 2. Возможность стабильного заработка при ограниченных усилиях. 3. Сплоченность в трудовом коллективе.

Организационные характеристики сдельной и повременной систем оплаты труда

Отрицательные стороны	Работодатель	<ol style="list-style-type: none"> 1. В погоне за количеством работники перестают уделять внимание качеству. 2. Затраты по контролю за качеством могут свести на нет экономию на других формах контроля. 3. Излишняя спешка приводит к поломкам оборудования, нарушению норм техники безопасности, росту травматизма. 4. Возможен перерасход сырья и материалов. 5. Существуют сложности при установлении норм выработки, особенно при их пересмотре. 6. Необходимы специалисты – нормировщики, документальное оформление норм. 7. Существуют сложности в определении объема выпуска: нельзя измерить все аспекты деятельности – работник работает на измеряемые показатели. 8. Происходит ослабление чувства принадлежности к коллективу; сдельщику неважны успехи коллег и общие результаты фирмы. 9. У работника нет стимулов к деятельности в долгосрочном периоде (ему важно, сколько он заработал сейчас), отсюда – выше текучесть кадров. Необходимы выравнивающие различия в оплате, чтобы компенсировать беспокойство работников по поводу возможных колебаний в их зарплате. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Работник получает деньги фактически за присутствие на рабочей месте – у него нет стимулов к производительному труду. 2. Существует необходимость в «надзирателе», который осуществляет контроль за процессом труда, выработкой. 3. Необходимость контроля за объемом выпуска увеличивает издержки фирмы. 4. Работодатель рискует больше, чем работник: высокопродуктивный работник увеличивает прибыль, непродуктивный – наоборот, при этом заработная плата у них одинакова. 5. Работодатель принимает на себя риск колебаний в производительности. 6. Оплату труднее связать с конечным результатом. 7. Работники могут поставить свои интересы выше интересов потребителя, что в долгосрочном периоде может принести ущерб интересам работодателя.

Сравнительные характеристики сдельной и повременной систем оплаты труда

		Сдельная оплата труда	Повременная оплата труда
От ри цат ель ны е сто ро ны	Раб отн ик	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наличие колебаний в заработке, что нежелательно для работников, обычно не расположенных к риску. 2. Возможность недоучета факторов, не зависящих от работников, но влияющих на выработку, на результат. 3. Увеличивается вероятность нарушения техники безопасности. 4. При групповом стимулировании интересы работника и работодателя увязаны теснее, однако возможна «проблема безбилетника». 5. Эффект храповика: опасность снижения ставки заработной платы из-за высокой выработки. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заработная плата ниже, чем при сдельной оплате. 2. Возможна несправедливость в оплате из-за ее косвенной связи с результатами труда. 3. Возможна равная оплата высоко- и низкопродуктивных работников. 4. Работник не может повысить свой заработок путем увеличения трудовых усилий. <p>при групповой оплате труда возможно появление «безбилетника».</p>

Сущность основных форм заработной платы определила их применение на различных исторических этапах развития рыночной экономики. Исходной формой была повременная заработная плата, при которой размер заработка определяется в соответствии с отработанным временем. Эта форма преобладала на начальных этапах развития капитализма и своим истоком имела поденщину. При такой форме необходим был жесткий контроль ритма труда со стороны предпринимателя, и стремление получить больше прибыли было связано с удлинением продолжительности рабочего дня.

С переходом к машинному производству произошло закрепление рабочего за конкретным рабочим местом и появилась возможность измерять количество его труда объемом производимой продукции. На этой основе совершился переход к поштучной или сдельной форме оплаты труда по расценкам за единицу созданной продукции. Теперь необходимость в контроле напряженности труда рабочего отпала, т. к. в стремлении заработать больше он сам повышает интенсивность труда. Контроль сдвигается в сторону качества производимой продукции.

Начиная с середины прошлого века в большинстве экономически развитых стран мира значительно расширилась сфера применения повременной оплаты труда. Основные сдвиги произошли в 50 - 70-е годы - в США за послевоенное десятилетие доля работников, охваченных сдельной формой оплаты, снизилась с 70 до 30%; во Франции за 15 лет, начиная с начала 60-х гг., эта доля упала с 40 до 15%. В 90-е годы в среднем 70-80% работников в развитых странах получали зарплату по повременной схеме.

Эта тенденция определяется, в первую очередь, научно-техническим прогрессом: работа становится все сложнее, требует все большей квалификации, расширяется занятость в сфере услуг. Результаты труда отдельного работника все труднее выделить и измерить количественно. Легко подсчитать, сколько деталей выточил токарь, стоящий у станка; гораздо труднее оценить работу системного программиста. Часто результат общей работы просто невозможно «разложить» на составляющие, если это - итог труда целой команды.

Вместе с тем, во многих сферах деятельности сдельная оплата до сих пор с успехом применяется (например, в США в сталелитейной, кожевенной, мебельной отраслях промышленности эта система оплаты остается преобладающей).

Использование сдельной оплаты наиболее оправдано и целесообразно в массовом производстве, где работники выполняют простые повторяющиеся операции. В этом случае легко измерить результаты их работы и поставить оплату труда в прямую зависимость от выработки.

Спасибо за внимание!

Контакты

Адрес: г. Москва, Стремянный пер., д.36, 3 корпус, 6 этаж, 631 каб.

Телефон: 8 (495) 958-20-74

Эл.почта: kafedra-etiz@rea.ru, Mirgorod.EE@rea.ru