

The image shows the cover of a spiral-bound notebook. The cover is a light beige or tan color with a fine, woven fabric texture. On the left side, there is a silver-colored metal spiral binding. The text is centered on the cover in a bold, black, serif font.

Системы заработной платы

Повременно-премиальная система

Повременно-премиальная система оплаты базируется, как ясно из названия, на повременной форме оплаты труда. Основная базовая часть заработка рассчитывается исходя из объема отработанных часов. Кроме этого выплачивается премия за повышение показателей труда. Премия может начисляться за повышение производительности труда.

То есть, расчет будет происходить по следующей формуле:

$$ЗП = \Phi_{РВ} * C_{ч} + П_{пр} * \Delta\Pi_{тр};$$

где: $\Phi_{РВ}$ – отработанный фонд времени;

$C_{ч}$ – часовая тарифная ставка, выплачиваемая за отработанный час;

$\Pi_{пр}$ – размер премии, выплачиваемый за каждый процент превышения производительности труда над стандартным уровнем;

$\Delta\Pi_{тр}$ - разница между полученным и стандартным уровнем производительности труда, %.

Повременно-премиальная система

Также премия может начисляться не за проценты, а за дополнительно сделанное количество изделий:

$$ЗП = \Phi_{РВ} * C_{ч} + П_{е} * \Delta K;$$

где: $П_{е}$ – премия за единицу изготовленного изделия;

ΔK – количество изготовленных изделий сверх стандартного объема.

Если изготавливается продукция различных видов, то формула несколько усложняется и принимает следующий вид:

$$ЗП = \Phi_{РВ} * C_{ч} + \sum \Delta K_i * П_{ei};$$

где: $П_{ei}$ – премия за каждую единицу изделия вида i , изготовленную дополнительно;

ΔK_i – количество изготовленных изделий вида i , сверх предусмотренного стандартного количества производства.

Система повременная с нормированным заданием

Повременная система с нормированным заданием преследует основную цель: выполнение минимально предусмотренного объема работ. Дело в том, что могут встречаться работники с низкой внутренней мотивацией, которые не будут воспринимать повременно-премиальную систему как возможность дополнительного заработка. Более того, они способны демонстрировать «видимость работы», избегая ее реального выполнения, ориентируясь только за минимальный повременный заработок.

Именно для таких категорий работников предусмотрена повременная система с нормированным заданием. Такая система предусматривает, что выплаты за отработанные рабочие часы будут производиться в полном объеме только в том случае, когда имеет место выполнение нормированного задания, то есть предусмотренного минимально необходимого объема работы.

То есть, применяется следующий механизм следующего начисление заработка:

$$ЗП = k_n * \Phi_{РВ} * C_ч;$$

где: k_n – коэффициент учитывающий выполнение нормированного задания, при этом диапазон значений может быть установлен как $0 \leq k_n \leq 1$, или даже, в некоторых случаях приниматься $k_n = \{0;1\}$.

Сдельно-премиальная система

Сдельно-премиальная система оплаты призвана, в первую очередь, избавиться от такого недостатка (или, по крайней мере, максимально снизить его) как недостаточно высокое качество труда. Именно для этого в механизм начисления привносится премиальная составляющая, ориентирующая сотрудника на повышение качества своей работы. Таким образом, данная система совмещает в себе два преимущества: мотивацию повышения производительности и мотивацию повышения качества, или, по крайней мере, не снижения его ниже допустимого уровня.

Расчет заработной платы в этом случае производится по формуле:

$$\text{ЗП} = \text{К} * \text{Р} + \text{П};$$

где: П - премия, выплачиваемая, если уровень качества соответствует требуемому значению.

Сдельно-премиальная система

Если важной задачей является не только достижение но и повышение качества, например, когда его значения учитываются в диапазоне, или имеется в виду снижение дефектности продукции в общем объеме, применяется механизм премирования за превышение уровня качества:

$$ЗП = К * Р + П_{кч} * \Delta Кч;$$

где: $П_{кч}$ – премия, выплачиваемая за каждый процент превышения качества над стандартным;

$\Delta Кч$ - проценты превышения уровня качества изготовления над стандартным уровнем.

Начисление премии может иметь прогрессирующий характер, учитывая ее через дополнительный коэффициент:

$$ЗП = К * Р + k_{\Delta Кч} * П_{кч} * \Delta Кч;$$

где: $k_{\Delta Кч}$ - коэффициент, учитывающий процентный размер повышения качества по сравнению со стандартным уровнем, $1 \leq k_{\Delta Кч}$. Для разных диапазонов значений качества коэффициент может принимать соответствующие неодинаковые значения.

Аккордная система

Аккордная система оплаты – это такая, при которой выплаты зарплаты производятся только после выполнения и сдачи всего предусмотренного объема работ, при этом, если сроки выполнения достаточно длительные, могут выплачиваться авансы, но они составляют лишь очень незначительную часть заработка.

При данной системе оплаты имеет место договор на определенные объемы работы, с соответствующим оговоренным вознаграждением после завершения. Если необходимо выполнить все объемы в сокращенные сроки, то оплата может возрасти.

Расчет итогового заработка за два месяца производится по формуле:

$$\text{ЗП} = k * A + (1-k) * A;$$

при работе более n месяцев:

$$\text{ЗП} = k*n * A + (1-k*n) * A;$$

где: A – предусмотренный договором объем аккордных выплат по завершению работы;

k – коэффициент, учитывающий размер авансовых выплат при продолжительной длительности работы (аванс: $k * A$), обычно данный коэффициент очень незначителен по размеру, например: $0 \leq k \leq 10\%$.

Сдельно-регрессивная и сдельно-прогрессивные системы

Сдельно-регрессионная система характеризуется тем, что в ходе ее применения устанавливаются неодинаковые расценки заработной платы за изготовление продукции, зависящие от того, какой объем продукта произведен.

Основанием для применимости сдельно-регрессивной системы являются:

- 1) ограниченный спрос на рынке, при самостоятельной реализации изделий;
- 2) установленный контрактами ограниченный объем производства, который готов закупить клиент в определенный период времени;
- 3) ограниченность площадей промежуточных складов;
- 4) недостаточная потоковая мощность собственной системы реализации и др.

Сдельно-регрессивная система ориентирована на то, чтобы заинтересовать работника производить точно установленный объем изделий.

Сдельно-регрессивная и сдельно-прогрессивные системы

По аналогии со сдельно-регрессивной системой, *сдельно-прогрессивная* также базируется на различии ставок заработной платы. Ставки будут также различаться в соответствии с объемами выпуска, но по другой зависимости: чем больше объемы производства, тем выше ставка заработной платы. Тем самым сотрудники заинтересовываются в наиболее высокой производительности. Основанием для применения сдельно-прогрессивной системы оплаты являются следующие причины:

- 1) ненасыщенный спрос рынка;
- 2) желание захвата наибольшего рыночного сектора;
- 3) потребности клиентов (посредников или перекупщиков) не являются удовлетворенными и др.

Сдельно-регрессивная и сдельно-прогрессивные системы

Заработная плата может иметь одноступенчатый или многоступенчатый механизм. Формула, выражающая расчет заработка по сдельно-регрессивной или сдельно-прогрессивной одноступенчатой системе будет иметь вид:

$$\text{ЗП} = K_{\text{б}} * P + k * P * (K_{\text{ф}} - K_{\text{б}}) = P (K_{\text{б}} + k * (K_{\text{ф}} - K_{\text{б}}));$$

где: $K_{\text{б}}$ – объем (количество) произведенной продукции, рассматриваемый как базовый (плановый или нормативный);

$K_{\text{ф}}$ – фактически произведенный объем продукции;

k – коэффициент, изменяющий расценку, при отклонении объемов производства от предусмотренных. Например, при сдельно-регрессивной системе, может быть, $k = 0,7$; при сдельно-прогрессивной системе $k = 1,2$.

Сдельно-регрессивная и сдельно-прогрессивные системы

При многоступенчатой системе оплаты формула расчета будет несколько модифицирована и примет вид:

$$ЗП = P * (K_0 + \sum k_i * K_i) ;$$

где i – номер ступени;

N – количество ступеней в механизме расчета;

K_i – количество произведенных изделий в каждом диапазоне (относящемся к соответствующей ступени), принимаемое для расчета. Диапазоны начинают учитываться, как только число изделий начинает превышать базовое значение, например, K_1 находится в значениях от K_0 до $1,1 K_0$; K_2 в диапазоне от $1,1 K_0$ до $1,2 K_0$ и т.д.;

k_i – коэффициент, понижающий значение расценки в зависимости от ступени (диапазона). Так, например, для сдельно-регрессивной $k_1 = 0,7$; $k_2 = 0,5$ и т.д. Для сдельно-прогрессивной $k_1 = 1,2$; $k_2 = 1,4$ и т.д.

Косвенная сдельная система

Работа многих сотрудников оценивается не по объему выпуска, поскольку они не занимаются непосредственно изготовлением продукции, а по исполнению ими определенных функций. Сюда можно отнести следующих работников высокой квалификации: наладчиков, ремонтников, инструментальщиков и др. Невозможность учета готовой продукции делает формально неприменимой сдельную форму оплаты, а также большинство ее систем. Повременная оплата в данном случае также может быть оценена как малоэффективная, так как не мотивирует повышение производительности. В этом случае, для работников такого рода применяется косвенная сдельная система.

Косвенная сдельная система предусматривает начисление заработка сотруднику в зависимости от производительности работников – или групп работников, – которые им обслуживаются.

При таком подходе запускается мотивационный механизм, характеризующийся следующим: у сотрудника возникает стремление как можно более оперативно и качественно сделать свою работу, с тем, чтобы не возникало трудностей при выполнении производственных заданий у тех работников, от производительности которых зависит также и его собственная зарплата.

Косвенная сдельная система

Поскольку вспомогательный рабочий может обслуживать работников, функционирующих в различных условиях производства, учет деятельности которых может производиться как в натуральных измерителях, так и в нормо-часах, кроме того, находящиеся как на сдельной, так и на повременной оплате, то, с учетом этого, для расчета косвенной сдельной оплаты используют различные механизмы.

Первый подход или механизм предусматривает, что обслуживаются рабочие-сдельщики, учет деятельности которых производится в натуральных измерителях. В этом случае, для вспомогательного работника производится расчет косвенной сдельной расценки заработной платы по следующей формуле:

$$P_{i \text{ кс}} = \Phi_{\text{всм}} * C_{\text{ч}} / (N_{i \text{ в/см}} * N);$$

где: $\Phi_{\text{всм}}$ – отработываемый вспомогательным работником фонд сменного времени;

$C_{\text{ч}}$ – часовая тарифная ставка вспомогательного работника;

$P_{i \text{ кс}}$ – косвенная сдельная расценка заработной платы, рассчитываемая по i -му объекту (работнику, группе работников – в зависимости от того каким принят единичный объект) обслуживания;

$N_{i \text{ в/см}}$ – базовая (плановая) норма выработки за смену на i -ом объекте;

N – количество объектов обслуживания.

Косвенная сдельная система

Косвенная сдельная расценка зарплаты рассчитывается по каждому обслуживаемому объекту отдельно.

Расчет итоговой косвенной сдельной заработной платы производится следующим образом:

$$ЗП_{\text{кзд}} = \sum P_{i \text{ кс}} * K_i ;$$

где: $ЗП_{\text{кзд}}$ – косвенная сдельная зарплата;

K_i – количество продукции, фактически изготовленной i -ом на объекте обслуживания.

Второй подход или метод предусматривает начисление заработка в зависимости от коэффициента выполнения норм обслуживаемыми работниками. Метод используется в случаях, когда предпочтительнее оценивать результаты деятельности в выполненных нормо-часах. Зачастую это происходит, когда слишком много видов изготавливаемой продукции и рабочих функций у обслуживаемых работников и тогда нормо-часы являются универсальным оценочным показателем.

Косвенная сдельная система

В этом случае для расчета используется формула:

$$ЗП_{\text{кзд}} = \Phi_{\text{рв}} * С_{\text{ч}} * k_{\text{вн}} ;$$

где: $\Phi_{\text{рв}}$ – отработанный фонд времени вспомогательным (обслуживающим) работником за расчетный период;

$С_{\text{ч}}$ – часовая тарифная ставка, выплачиваемая за отработанный час;

$k_{\text{вн}}$ – средний коэффициент выполнения норм выработки всеми обслуживаемыми рабочими.

Коэффициент выполнения норм может быть представлен также через выражение:

$$k_{\text{вн}} = (B_{\text{ф}} / B_{\text{н}});$$

где: $B_{\text{ф}}$ – фактически выработанное количество нормо-часов основными рабочими;

$B_{\text{н}}$ – нормативное (базовое) количество нормо-часов, которое предусмотрено к выполнению основными рабочими.

Система Йорка

Система Йорка – такая система оплаты труда, при которой работник получает треть установленного размера заработной платы независимо от затрат времени и фактически достигнутой производительности. Остальные две трети выплачиваются пропорционально отработанным по нормативам трудовым часам, при этом оплата сверхурочной работы не предусмотрена.

Можно констатировать, что система Йорка базируется на форме повременной оплаты. При этом выполняется несколько функций:

1. Гарантирование выплаты предусмотренного минимально допустимого размера заработной платы. В данном случае – ровно трети заработка.
2. Ориентация на выполнение нормативных объемов работ пропорционально предусмотренному рабочему времени.
3. Поддержание на необходимом уровне качества результатов труда, так как повышение производительности не мотивируется.

Система Йорка

Размер индивидуальной заработной платы по системе Йорка будет определяться следующим образом:

$$ЗП_{\text{Й}} = 0,33 * ЗП_{\text{Т}} + 0,67 * Т * С_{\text{ч}};$$

где: $ЗП_{\text{Т}}$ – размер заработной платы, предусмотренный тарифами при нормативном выполнении работы;

$Т$ – время, затраченное на выполнение работы по нормативам;

$С_{\text{ч}}$ – часовая тарифная ставка.

К недостатку данной системы можно отнести такой, который традиционно присущ повременной форме оплаты, а именно: отсутствие мотивации к повышению производительности труда. Поэтому данную систему логичнее применять в ситуациях, когда производительность или не имеет приоритета, или не может быть изменена самостоятельно.

A spiral-bound notebook with a white page and a brown cover. The spiral binding is on the left side. The text "Спасибо за внимание" is written in the center of the page.

Спасибо за внимание