

A person in a dark suit and blue striped tie is shown from the chest down, leaning over a table. Their right hand is in the process of stacking a gold coin onto a tall stack of other gold coins. There are several stacks of coins of varying heights arranged in a row on the table, creating a bar chart effect. The background is a plain, light-colored wall.

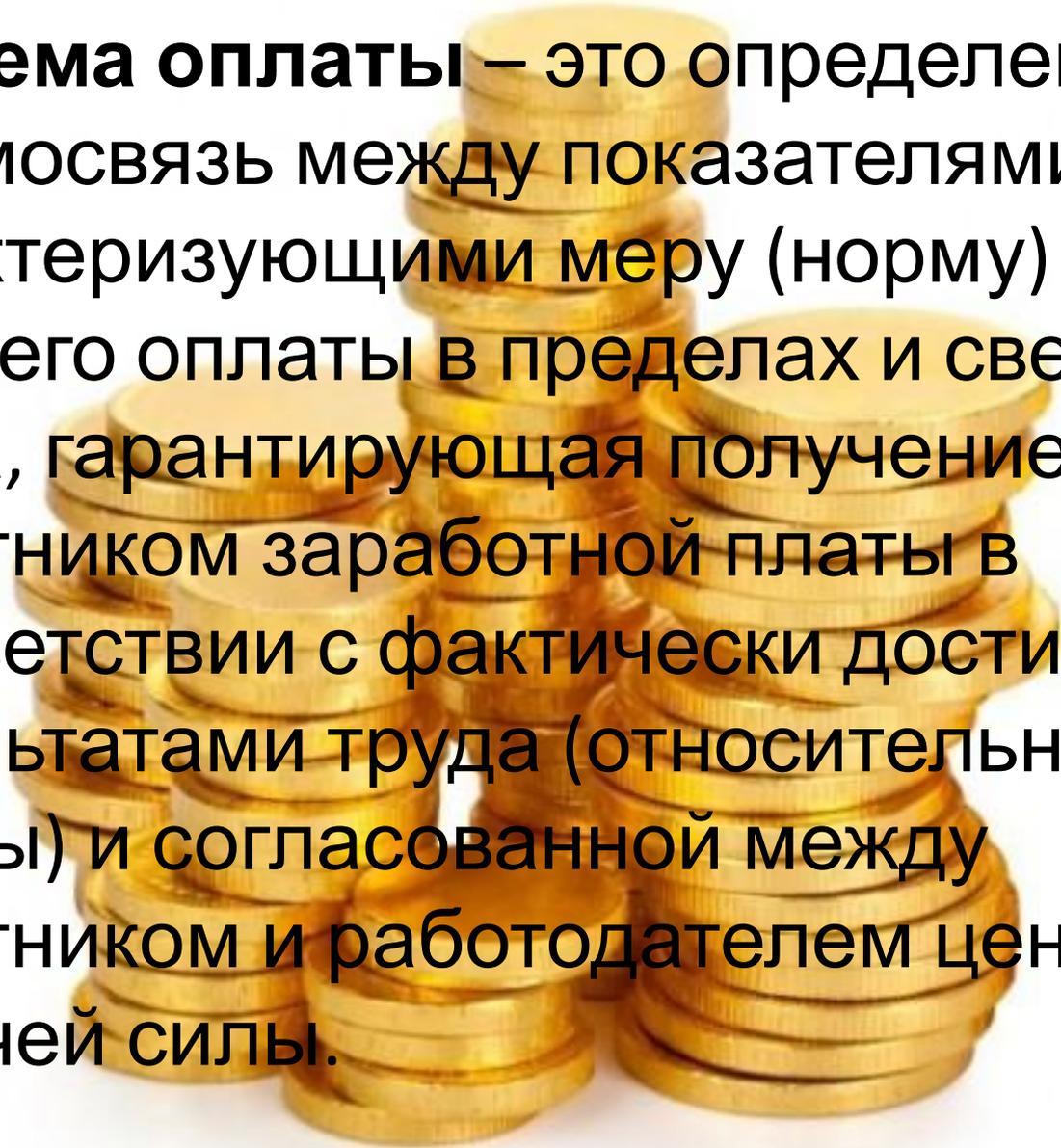
Система оплаты труда
Сдельная плата.

Содержание

- Понятие системы оплаты труда.
 - Понятие сдельной платы.
 - Примеры профессий.
 - Отличие от повременной зп.
 - Преимущества и недостатки.
 - Виды.
 - Реализация сдельной оплаты труда на предприятии
 - Документы, в которых отражается сдельная плата
 - Формула расчёта.
- 
- A stack of gold coins is positioned in the center-right of the slide, partially overlapping the text. The coins are stacked in several columns of varying heights, with the tallest stack reaching towards the top of the frame. The lighting is bright, highlighting the metallic texture and circular edges of the coins.

Понятие системы оплаты

- **Система оплаты** – это 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 работником и работодателем ценой его рабочей силы.



- **Формы и системы заработной платы являются необходимым элементом организации оплаты труда. Выбор рациональных форм и систем оплаты труда работников имеет важнейшее социально-экономическое значение для каждого предприятия..**



- При разработке систем оплаты труда на предприятии приходится решать одновременно две задачи. Во-первых, каждая система должна направлять усилия работника на достижение таких показателей трудовой деятельности, которые обеспечат получение необходимого работодателю производственного результата:
- Во-вторых, каждая система оплаты труда должна предоставлять работнику возможность для реализации имеющихся у него умственных и физических способностей, позволить ему добиваться в рабочем процессе полной самореализации как личности.

Понятие сдельной платы.

- Если вознаграждение работника связано с количеством произведенной им продукции — значит, имеет место сдельная оплата труда.
- При определении ее размера учитывается качество и сложность работы, профессиональная подготовка работника, условия производства, хорошая обеспеченность рабочего места техникой и материалами.

- Сдельная система оплаты труда отличается от иных форм зарплаты опорой на специфический показатель – сдельную расценку.
- При ее расчете используются те же нормативы, что и для всех остальных видов трудового вознаграждения.



Примеры профессий

- Сдельную оплату невозможно применить там, где к результатам труда невозможно применить количественный показатель — например, для офисных сотрудников или для преподавателей.



Отличие от повременной

- Повременная определяется объемом затраченного рабочего времени, и зарплата рассчитывается исходя из оклада или повременной тарифной ставки.
- Сдельная считается на основе расценки, которая назначается за изготовление отдельной единицы выполненной продукции (изделие, деталь) или услуги (операция).

Преимущества и недостатки

- **Сдельная форма оплаты труда на практике имеет свои плюсы:**
- Стимулирует личную заинтересованность работника в повышении производительности труда.
- **Минус:** сложность учета факторов, влияющих на выработку в некоторых ситуациях — например, при простое поломавшегося оборудования.

Виды:

- **Сдельно — премиальная:** Если работник превысил количественный показатель за определенный рабочий период, ему полагается премия на основании утвержденного в организации Положения о премировании. Она может начисляться в процентах от заработной суммы или в фиксированном размере.
- **Сдельно — прогрессивная:** Вознаграждение работнику возрастает пропорционально количеству выработанных изделий (или работ, услуг). Чем больше работник производит единиц продукции за расчетное время, тем выше сдельная расценка. Но двукратный размер – это предел..

- **Прямая сдельная:** Зарплата растет в прямой зависимости от количества выработанных изделий. Расчет основан на твердой сдельной расценке с учетом квалификации работника.
- **Косвенная сдельная:** Её применяют на вспомогательных предприятиях и рассчитывают в процентах от общей суммы заработка работающих на основном производстве. Дифференцируется по каждому отдельному подразделению вспомогательного производства.

- **Сдельно — повременная:** Смешанная, компромиссная форма оплаты труда. Используется в том случае, когда работники на сдельной зарплате простаивают по вине работодателя. Простой оплачивается повременно.
- **Аккордная:** Разовая выплата бригаде за выполненный объем работ в условленный срок согласно оформленному наряду. Обычно используется в строительном деле и на сельскохозяйственных работах.

Как реализуется сдельная оплата труда на предприятии?

- Предпосылкой введения сдельной оплаты труда является отлаженный учет выпущенной продукции (работ, услуг) и контроль за ее качеством.
- Должны быть разработаны система тарификации работ, локальные нормативы. Необходимо также создание условий труда для бесперебойной трудовой деятельности, которая обеспечивала бы нормальный уровень трудового вознаграждения.

В каких документах отражается?

- Условия сдельной заработной платы устанавливаются в индивидуальных трудовых соглашениях и коллективных трудовых договорах, нарядах, актах приемки работ, в штатном расписании, в Положении об оплате труда.

Формула расчета сдельной зарплаты.

- **Сдельная расценка, на которой держится расчет заработка, может рассчитываться двояко:**
- Часовая тарифная ставка(дневная), соответствующая разряду работы, делится на часовую (дневную) норму выработки (в количественном выражении).
- Во втором варианте — умножается на норму времени, установленную соответственно в часах или днях.

Расчет сдельно — премиальной
зарплаты:

- **За перевыполнение планового задания на заранее утвержденный процент от месячной или дневной выработки работнику выплачивается премия.**



Сдельно — прогрессивной:

- Отработанные сверх норматива единицы продукции умножаются на повышенную сдельную расценку, установленную на предприятии. Плюс сумма, полученная от расчета по нормативу (то есть по прямой сдельной).

Прямой сдельной:

- Сдельную расценку необходимо умножить на количество выпущенных единиц продукции.
- Расценка может дифференцироваться в зависимости от качества работы, от того, какой сорт присваивается произведенным изделиям.

Косвенно – сдельной:

- Вознаграждение начисляется как проценты от заработка основных сотрудников согласно трудовому договору с работником вспомогательного подразделения.

Аккордной:

- Существенным моментом является распределение заработанной суммы между членами рабочей бригады на основании персональных КТУ по следующей формуле:
- $$\left(\frac{\text{Стоимость выполненной работы}}{\text{Общая сумма всех КТУ}} \right) \times \text{КТУ}$$
 отдельного члена бригады

- В заключение хочу сказать, что при использовании сдельной формы оплаты труда заработок работника по своим темпам обгоняет производительность. Поэтому обычно такой вид оплаты не применяют при подписании долгосрочных трудовых договоров.

Спасибо за Внимание!!!!

