

NITTT.BY

ПОРТАЛ ДЛЯ ЭКОНОМИСТОВ
И ИНЖЕНЕРОВ ПО ТРУДУ

Шпаргалка для
экономиста по труду

**Бригадные
расчеты: 3
практические
рекомендации**



Оглавление

Шпаргалка по бригадным расчетам: как исчисляются средние тарифные коэффициенты, разряды и ставки бригады?	2
Шпаргалка по бригадным расчетам: как определяются норма выработки, численность и КТУ работника бригады	8
Шпаргалка по бригадным расчетам: какие системы оплаты труда можно использовать в бригадах.....	18

Шпаргалка по бригадным расчетам: как исчисляются средние тарифные коэффициенты, разряды и ставки бригады?

Ольга Колейчик, ведущий экономист ЧСУП «БудВиль»; Николай Свирид, экономист

Производственные бригады – первичные звенья трудовых коллективов организаций, объединяющие рабочих для совместного выполнения производственных планов.

В нашей статье приведены ответы на вопросы о бригадах и о порядке проведения расчетов по результатам их производственной деятельности.

Какие существуют виды бригад?



Исходя из специфики производства, профессиональности состава и сменности работы виды бригад характеризуются следующим образом.

Какова минимальная численность бригады?

Бригады создаются при численности не менее 5 человек (п. 1.10 приложения 1 «Условия оплаты труда, общие для работников организаций (если иное не предусмотрено условиями оплаты труда, установленными по основному виду экономической деятельности организации)» к постановлению № 6).

Справочно:

постановление Минтруда Республики Беларусь от 21.01.2000 № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» (далее – постановление № 6).

По каким тарифным разрядам и коэффициентам ЕТС тарифицируются рабочие?

Тарификация рабочих – присвоение рабочим квалификационных разрядов, категорий, классов на основании требований тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих.

Согласно приложению 1 к Рекомендациям № 67 рабочие тарифицируются в диапазоне 1–8-го разрядов и тарифных коэффициентов 1–2,17 (см. табл. 1).

Документ:

Рекомендации по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения, утвержденные постановлением Минтруда и соцзащиты Республики Беларусь от 11.07.2011 № 67 (далее – Рекомендации № 67).

Таблица 1

Тарифные разряды и коэффициенты ЕТС, по которым производится тарификация рабочих

Тарифные разряды	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифные коэффициенты	1	1,16	1,35	1,57	1,73	1,9	2,03	2,17

Как исчисляется средний тарифный коэффициент бригады?

Если известны тарифные разряды рабочих, а следовательно, и их тарифные коэффициенты, установленные согласно ЕТС, средний тарифный коэффициент звена, бригады, другого производственного подразделения определяется по формуле

$$K_c = \frac{\sum K_n \times Ч_n}{\sum Ч_n},$$

где K_c – средний тарифный коэффициент звена, бригады;

K_n – тарифный коэффициент, соответствующий разряду данной группы рабочих звена, бригады, имеющих одинаковые разряды;

$Ч_n$ – численность группы рабочих звена, бригады, имеющих одинаковые разряды, чел.

Справочно:

Единая тарифная сетка работников Республики Беларусь (далее – ЕТС) утверждена постановлением Минтруда Республики Беларусь от 23.03.2001 № 21 (в редакции от 27.05.2004).

Пример 1. Расчет среднего тарифного коэффициента бригады

Производственное задание выполняет бригада из 5 человек. Их тарифные разряды, коэффициенты и часовые тарифные ставки приведены в табл. 2.

Таблица 2

Тарифно-квалификационный состав и часовые тарифные ставки бригады

Тарифный разряд	Количество рабочих в бригаде, чел.	Тарифный коэффициент	Часовые тарифные ставки
5	1	1,73	4,96
4	2	1,57	4,50
3	2	1,35	3,89

Средний тарифный коэффициент бригады будет равен:

$$K_c = \frac{1,73 \times 1 + 1,57 \times 2 + 1,35 \times 2}{1 + 2 + 2} = 1,514.$$

Как исчисляется средний тарифный разряд бригады?

Средний тарифный разряд обычно определяется по известному среднему тарифному коэффициенту по следующим формулам:

$$P_o = P_m + \frac{(K_o - K_m)}{(K_o - K_m)} \quad \text{либо} \quad P_o = P_o - \frac{(K_o - K_o)}{(K_o - K_m)},$$

где P_c – средний тарифный разряд рабочих звена, бригады;

P_o (P_m) – тарифный разряд, соответствующий большему (меньшему) из 2 смежных тарифных коэффициентов тарифной сетки, между которыми находится известный средний тарифный коэффициент;

K_o (K_m) – больший (меньший) из 2 смежных тарифных коэффициентов тарифной сетки, между которыми находится известный средний тарифный коэффициент.

Пример 2. Расчет среднего тарифного разряда бригады

Средний тарифный коэффициент бригады равен 1,514. Исходя из этого коэффициента и данных табл. 2, можно определить, что: $P_M = 3$; $K_M = 1,35$; $K_6 = 1,57$; $P_6 = 4$.

Средний тарифный разряд определяется следующим образом:

$$P_c = 3 + \frac{1,514 - 1,35}{1,57 - 1,35} \quad \text{либо} \quad P_c = 4 - \frac{1,57 - 1,514}{1,57 - 1,35} = 3,745.$$

Как исчисляется средняя тарифная ставка бригады?

Вариант 1. Когда известны часовые тарифные ставки рабочих звена, бригады, их средняя часовая тарифная ставка определяется как **средняя арифметическая величина** тарифных ставок, взвешенная по числу рабочих, имеющих одинаковые тарифные ставки, по формуле

$$C_c = \frac{\sum C_n \times Ч_n}{\sum Ч_n},$$

где C_c – средняя часовая тарифная ставка рабочих звена, бригады, руб.;

C_n – часовая тарифная ставка рабочих, имеющих одинаковые разряды, руб.

Пример 3. Расчет средней часовой тарифной ставки (через среднюю арифметическую величину)

Производственное задание выполняет бригада из 5 человек. Их часовые тарифные ставки приведены в табл. 2.

Средняя часовая тарифная ставка бригады составит:

$$C_c = \frac{4,96 \times 1 + 4,50 \times 2 + 3,89 \times 2}{1 + 2 + 2} = 4,35 \text{ руб.}$$

Вариант 2. Когда тарифные ставки рабочих неизвестны, но известны их средний тарифный коэффициент и тарифная ставка 1-го разряда, среднюю часовую тарифную ставку можно определить по формуле

$$C_c = C_1 \times K_c,$$

где C_1 – часовая тарифная ставка 1-го разряда, руб.

Пример 4. Расчет средней часовой тарифной ставки (через средний тарифный коэффициент)

Средний тарифный коэффициент бригады рабочих – 1,514. Часовая тарифная ставка 1-го разряда, действующая в организации, – 2,87 руб.

Средняя часовая тарифная ставка равна:

$$C_c = 2,87 \times 1,514 = 4,35 \text{ руб.}$$

В каком размере устанавливается доплата бригаирам?

Наниматели коммерческих организаций в соответствии со ст. 63 ТК имеют право самостоятельно формировать размеры этих доплат. При этом могут использоваться нормы, предусмотренные для работников организаций, финансируемых из бюджета.

Справочно:

доплаты за руководство бригадой устанавливаются в размере до 26 % тарифной ставки 1-го разряда в зависимости от численности бригады (п. 10 приложения 1 к постановлению № 6).

В ряде строительных организаций доплаты дифференцируются в зависимости от численности бригады и устанавливаются **в процентах от ее сдельной (повременной) заработной платы**. В частности, при численности бригады от 5 до 10 человек доплата бригаиру устанавливается в размере до 1,5 % сдельной заработной платы бригады. Предельный размер доплаты не может превышать 2 % сдельной (повременной) заработной платы бригады.

В некоторых коммерческих организациях практикуется установление доплат, дифференцированных в зависимости от численности бригады, **в процентах от тарифной ставки бригаира**.

Пример 5. Расчет доплаты за руководство бригадой

Согласно коллективному договору организации доплата бригаиру при численности бригады 10 человек определена в размере 20 % тарифной ставки бригаира.

Часовая тарифная ставка бригадира составляет 5,5 руб. В апреле 2019 г. он отработал 175 ч. Сумма доплаты (Д) за руководство бригадой составит:

$$Д = \frac{175 \text{ ч} \times 5,5 \text{ руб.} \times 20}{100} = 192,50 \text{ руб.}$$

Шпаргалка по бригадным расчетам: как определяются норма выработки, численность и КТУ работника бригады

Ольга Колейчик, ведущий экономист ЧСУП «БудВиль»; Николай Свирид, экономист

Производственные бригады – первичные звенья трудовых коллективов организаций, объединяющие рабочих для совместного выполнения производственных планов. В мартовском номере журнала была опубликована первая часть материала «Шпаргалка по бригадным расчетам». В ней речь шла об исчислении средних тарифных коэффициентов, разрядов и ставок бригады. Сегодня мы предлагаем продолжение данного материала с новыми практическими вопросами и примерами расчетов, касающимися норм выработки, численности и оценки трудового участия членов бригады.

Как определяется норма выработки за различные периоды?

Норма выработки ($N_{\text{выр}}$) за периоды определяется по формуле:

$$N_{\text{выр}} = \frac{T}{N_{\text{вр}}},$$

где T – продолжительность рабочего времени в различные периоды, ч.;

$N_{\text{вр}}$ – норма времени на единицу продукции, объема работы, чел.-ч.

Пример 1. Расчет нормы выработки за различные периоды 2019 г.

Норма времени на изготовление детали равна 0,4 чел.-ч. Рабочий занят их изготовлением в режиме 5-дневной 40-часовой рабочей недели. Нормы выработки рабочего за различные периоды 2019 г. приведены в табл. 1.

Таблица 1

Период	Расчетная норма рабочего времени, ч (Т)	Норма времени на изготовление одной радиодетали, чел.-ч	Норма выработки, шт.
Час	1	0,4	2,5 (1 / 0,4)
Смена	8	0,4	20 (8 / 0,4)
Месяц	167,3	0,4	418,25 (167,3 / 0,4)
Год (2019 г.)	2 008	0,4	5 020 (2 008 / 0,4)

Как рассчитать сменную норму выработки на основе сдельного наряда?

Приведем фрагмент сдельного наряда бригады мозаичников и рассмотрим пример определения нормы выработки и других показателей деятельности бригады.

Сдельный наряд № _____ от «11» апреля 2019 г. Наименование объекта <i>строительство жилого дома</i> Бригада <i>Андреева А.А.</i> Профессия <i>мозаичники – 5 человек.</i>											
									По плану		Фактически
Начало			12.04.2019			12.04.2019					
Окончание			29.04.2019			29.04.2019					
Шифр нормативного источника	Описание работ и условий производства	Единица измерения	Задание					Исполнение			
			объем работ	на единицу		на весь объем		объем работ	норма затрат труда, чел.-ч	сумма заработной платы, руб.	
				норма времени, чел.-ч.	расценка, руб.	норма затрат труда, чел.-ч.	расценка, руб.				
Калькуляция № 2	Устройство мозаичных полов	м	372	1,8065	10,21	672	3 798,12	372	672	3 798,12	

При бригадной форме труда бригада выполняет несколько видов работ, имеющих различные нормы времени. Поэтому формула расчета нормы выработки ($N_{\text{выр}}$)

$$N_{\text{выр}} = \frac{T}{N_{\text{вр.к}}},$$

рабочего бригады имеет следующий вид:

где $N_{\text{вр.к}}$ – комплексная норма времени на единицу объема работ, которая, в свою очередь, определяется по формуле:

$$N_{\text{вр.к}} = \frac{Z_{\text{н}}}{O},$$

где $Z_{\text{н}}$ – норма затрат труда (рабочего времени) на выполнение объема работ, чел.-ч;
 O – объем работ.

Пример 2. Расчет сменной нормы выработки на одного рабочего бригады

Сдельным нарядом бригаде мозаичников в составе 5 чел. поручено за 14 рабочих дней (с 10.04.2019 по 29.04.2019) произвести устройство и отделку 372 м² мозаичных полов. Норма затрат труда на выполнение задания – 672 чел.-ч. Продолжительность смены – 8 ч. Определим комплексную норму времени на 1 м² пола:

$$N_{\text{вр.к}} = \frac{672 \text{ чел.-ч}}{372 \text{ м}^2} = 1,81 \text{ чел.-ч.}$$

Сменная норма выработки на одного рабочего бригады составит:

$$N_{\text{выр}} = \frac{T}{N_{\text{вр.к}}} = \frac{8 \text{ ч}}{1,81 \text{ чел.-ч}} = 4,42 \text{ м}^2.$$

Как определяется фактическая сменная выработка рабочего бригады?

Фактическая сменная выработка рабочего бригады ($\Phi_{\text{выр}}$) определяется исходя из фактического объема работ (O), данных табельного учета о фактических затратах труда бригады ($Z_{\text{ф}}$) и продолжительности смены (T).

Вначале определяются фактические комплексные затраты времени на 1 м² пола:

$$\Phi_{\text{вр.к}} = \frac{Z_{\text{ф}}}{O}.$$

Затем по формуле

$$\Phi_{\text{выр}} = \frac{T}{\Phi_{\text{вр.к}}}$$

рассчитывается фактическая сменная выработка.

Пример 3. Расчет фактической сменной нормы выработки на одного рабочего бригады

Допустим, что согласно таблице учета рабочего времени на устройство и отделку 372 м² мозаичного пола бригада мозаичников в составе 5 человек затратила 633 чел.-ч. Продолжительность смены – 8 ч.

Тогда

$$\Phi_{\text{вр.к}} = \frac{633 \text{ чел.-ч}}{372 \text{ м}^2} = 1,7 \text{ чел.-ч.}$$

Фактическая сменная выработка рабочего бригады составит:

$$\Phi_{\text{выр}} = \frac{8 \text{ ч}}{1,7 \text{ чел.-ч}} = 4,7 \text{ м}^2.$$

Как рассчитывается процент выполнения норм выработки?

При определении процента выполнения нормы выработки рабочего бригады ($\Pi_{\text{выр}}$) необходимо показатель фактической выработки ($\Phi_{\text{выр}}$) разделить на норму выработки ($N_{\text{выр}}$) и умножить на 100:

$$\Pi_{\text{выр}} = \frac{\Phi_{\text{выр}}}{N_{\text{выр}}} \times 100.$$

Пример 4. Расчет процента выполнения нормы выработки одним рабочим бригады

Сменная норма выработки рабочего бригады мозаичников, занятой устройством и отделкой мозаичных полов, составляет 4,42 м² пола. Фактическая выработка равна 4,7 м².

Процент выполнения нормы выработки составит:

$$\Pi_{\text{выр}} = \frac{4,7 \text{ м}^2}{4,42} \times 100 = 106,3 \text{ \%}.$$

Как рассчитывается процент выполнения нормы времени?

Процент выполнения нормы времени ($\Pi_{вр}$) определяется делением нормы затрат труда на выполнение объема работ (Z_n) на фактически отработанное время ($Z_{ф}$) согласно таблицу учета рабочего времени и умножением на 100:

$$\Pi_{вр} = \frac{Z_n}{Z_{ф}} \times 100.$$

Пример 5. Расчет процента выполнения нормы времени

В соответствии со сдельным нарядом норма затрат труда (Z_n) на устройство и отделку 372 м^2 мозаичных полов составила 672 чел.-ч., а согласно таблицу учета рабочего времени при выполнении этого задания бригада отработала ($Z_{ф}$) 633 чел.-ч.

Процент выполнения нормы времени составит:

$$\Pi_{вр} = \frac{672 \text{ чел.-ч}}{633 \text{ чел.-ч}} \times 100 = 106,2 \%$$

Как определяется численность бригады?

Численность бригады, необходимая для выполнения задания в установленный срок, может определяться двумя вариантами:

Первый вариант – по формуле:

$$Ч = \frac{Z_n \times 100}{Д \times П \times К}.$$

где Ч – требуемая численность рабочих, чел.

Z_n – норма затрат труда на выполнение задания, чел.-ч;

Д – продолжительность выполнения задания, дни;

П – продолжительность рабочего дня, ч;

К – плановый процент выполнения норм труда.

Пример 6. Расчет численности бригады 1-м способом

Согласно выданному бригаде сдельному наряду бригада мозаичников за 14 дней должна произвести устройство и отделку 372 м² мозаичных полов. Норма затрат труда на эту работу равна 672 чел.-ч.

Плановый процент выполнения нормы труда принимаем за 120 %.

Продолжительность рабочего дня (смены) – 8 ч.

Необходимая для выполнения задания численность рабочих составит:

$$Ч = \frac{672 \text{ чел.-ч} \times 100}{14 \text{ дн.} \times 8 \text{ ч} \times 120 \%} = 5 \text{ чел.}$$

Второй вариант – по формуле:

$$Ч = \frac{О \times 100}{Д \times Н_{\text{выр}} \times К},$$

где О – установленный бригаде объем работ в физических единицах измерения;

Д – продолжительность выполнения задания, дни;

Н_{выр} – сменная норма выработки;

К – плановый процент выполнения норм труда, равный 120 %.

Пример 7. Расчет численности бригады 2-м способом

Бригаде установлено задание произвести устройство и отделку 372 м² мозаичных полов. Согласно выполненному в примере 2 расчету сменная норма выработки мозаичника – 4,42 м². Продолжительность выполнения задания – 14 дней, плановый процент выполнения норм труда – 120 %.

Необходимая численность рабочих бригады составит:

$$Ч = \frac{372 \text{ м}^2 \times 100}{14 \text{ дн.} \times 4,42 \text{ м}^2 \times 120} = 5 \text{ чел.}$$

Как определяется продолжительность выполнения задания?

Выраженная в днях (Д) продолжительность выполнения установленного бригаде задания, как и численность бригады, определяется двумя вариантами:

Первый вариант – по формуле:

$$Д = \frac{З_{н} \times 100}{Ч \times П \times К},$$

где $З_{н}$ – норма затрат труда на выполнение задания, чел.-ч;

Ч – численность рабочих в бригаде, чел.;

К – плановый процент выполнения норм труда.

Пример 8. Расчет продолжительности выполнения задания бригадой рабочих 1-м способом

Норма затрат труда на устройство и отделку 372 м^2 мозаичных полов равна 672 чел.-ч. Численность рабочих в бригаде – 5 чел. Продолжительность рабочего дня (смены) – 8 ч. Плановый процент выполнения бригадой норм труда – 120 %. Исходя из этих данных продолжительность выполнения работ равна:

$$Д = \frac{672 \text{ м}^2 \times 100}{5 \text{ чел.} \times 8 \text{ ч} \times 120 \%} = 14 \text{ дней.}$$

Второй вариант – по формуле:

$$Д = \frac{О \times 100}{Ч \times Н_{\text{выр}} \times К},$$

где О – установленный бригаде объем работ в физических единицах измерения;

Ч – численность рабочих в бригаде, чел.;

$N_{\text{выр}}$ – сменная норма выработки.

Пример 9. Расчет продолжительности выполнения задания бригадой рабочих 2-м способом

Бригаде мозаичников численностью 5 чел. требуется произвести укладку и отделку 372 м^2 мозаичных полов.

Сменная норма выработки рабочего бригады – $4,42 \text{ м}^2$. Плановый процент выполнения норм принимается в размере 120 %. При этих исходных данных продолжительность выполнения работ составит:

$$D = \frac{372 \text{ м}^2 \times 100}{5 \text{ чел.} \times 4,42 \text{ м}^2 \times 120 \%} = 14 \text{ дней.}$$

Каков примерный перечень критериев оценки трудового вклада?

Согласно Рекомендациям № 56 оценка трудового вклада работников может производиться по критериям, приведенным в табл. 2.

Документ:

Рекомендации по применению коллективных систем оплаты труда работников коммерческих организаций, утвержденные постановлением Минтруда и соцзащиты Республики Беларусь от 02.05.2012 № 56 (далее – Рекомендации № 56).

Таблица 2

Критерии оценки трудового вклада	Величина повышения (понижения) КТУ
1	2
Критерии, повышающие базовый коэффициент трудового участия при условии выполнения производственных заданий и норм выработки, соблюдения производственной и трудовой дисциплины: – высокое качество выполненных работ; – степень использования рабочего времени; – проявление инициативы при освоении и применении передовых методов и приемов труда, рациональной организации трудовых операций и рабочего места; – выполнение смежных операций или совмещение профессий, помощь в работе другим членам трудового коллектива; выполнение сложных и ответственных работ; – содействие и сотрудничество с нанимателем в деле обеспечения здоровых условий труда; – другие достижения в труде, способствующие повышению результатов работы коллектива	0,1–1,0
Критерии, снижающие базовый коэффициент трудового участия: – невыполнение производственных заданий и норм выработки, низкая интенсивность труда, выразившаяся в систематическом отставании от общего темпа коллективного труда; – брак в работе, вызвавший переделки и дополнительные трудозатраты или снижение оценки качества продукции; нарушение правил эксплуатации машин, механизмов и другого оборудования, вызвавшее простой трудового коллектива или отдельных его членов; – бесхозяйственное (небрежное) отношение к инструменту, инвентарю, приспособлениям, материалам, неудовлетворительная культура производства на рабочем месте; – нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности, прогул без уважительной причины, появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, повлекшее за собой отстранение от работы; – другие нарушения и упущения в работе, которые отрицательно сказывались на результатах работы коллектива	0,1–1,0

Каков механизм понижения и повышения базового КТУ?

Понижающие коэффициенты обозначаются знаком «минус» и при негативной оценке результатов трудовой деятельности работающего вычитаются из его базового КТУ. Повышающие коэффициенты обозначаются знаком «плюс» и при позитивной оценке результатов труда суммируются с базовым КТУ.

Если в течение месяца работнику проставлено несколько понижающих и повышающих коэффициентов, то итоговый КТУ определяется по формуле:

$$\text{КТУ} = 1 \pm \sum K,$$

где 1 – значение базового КТУ;

$\sum K$ – сумма понижающих и повышающих коэффициентов, установленных за месяц.

Важно!

В сплоченных высокоорганизованных бригадах применять КТУ нецелесообразно, так как это может стать причиной ухудшения психологического климата в коллективе и текучести кадров. Однако по решению общего собрания бригады КТУ может применяться для оценки трудового вклада и распределения коллективного фонда заработной платы.

Пример 10. Расчет общего значения КТУ (за месяц)

За месяц работнику установлены коэффициенты:

– понижающие: $-0,2$; $-0,3$;

– повышающие: $+0,3$; $+0,4$.

Общий КТУ составит:

$$\text{КТУ} = 1 + (-0,2) + (-0,3) + 0,3 + 0,4 = 1,2.$$

Снижение базового КТУ до нуля означает полное лишение работника распределяемой суммы приработка, а в некоторых случаях – премии и вознаграждения.

При распределении коллективного заработка за период, превышающий месяц (премии – за квартал, вознаграждения – за год и т.д.), КТУ работающего определяется как среднеарифметическая величина месячных КТУ.

Пример 11. Расчет значения КТУ за квартал

КТУ работающего составил: в январе – 1,3; в феврале – 0,9; в марте – 1,2. КТУ за квартал составит:

$$\frac{1,3 + 0,9 + 1,2}{3} = 1,13.$$

Перечень лиц, имеющих право на понижение и повышение КТУ, как правило, приводится в Положении о применении КТУ.

Шпаргалка по бригадным расчетам: какие системы оплаты труда можно использовать в бригадах

Николай Бразовский, экономист; Тимофей Грибанов, экономист

Производственная бригада объединяет рабочих соответствующего численного и профессионально-квалификационного состава для совместного выполнения производственных планов организации на основе товарищеской взаимопомощи, общей заинтересованности и ответственности за результаты труда.

В настоящей статье кратко с соответствующими примерами характеризуются действующие системы оплаты труда, которые могут применяться для оплаты труда коллективов бригад.

Прямая сдельная оплата труда

Прямая сдельная оплата труда применяется в тех бригадах, *где труд пронормирован*. В этом случае наниматель вводит в действие нормы времени (выработки) и сдельные расценки на единицу выполненных работ. Заработная плата будет определяться путем умножения сдельной расценки на выполненный объем работ.

При бригадной форме труда бригада выполняет, как правило, несколько видов работ, имеющих различные расценки и объемы. Поэтому сдельный заработок бригады (Z) исчисляется путем суммирования произведений соответствующей расценки на фактический объем каждого вида выполненных работ за расчетный период:

$$Z = P_n \times O_n,$$

где P_n – сдельная расценка на единицу n -го вида работ;

O_n – фактический объем n -го вида выполненных работ.

Пример 1. Расчет сдельной зарплаты бригады каменщиков

Бригаде каменщиков в составе 5 человек выдан сдельный наряд, предусматривающий выполнение комплекса работ по кирпичной кладке стен жилого дома за 7 дней.

Фрагмент сдельного наряда

НЗТ	Наименование работ	Ед. изм.	Кол-во	Затраты труда		Зарботная плата	
				на ед. изм.	на объем работ	расценка на ед. изм.	на объем работ
3-21	Кладка кирпичных стен толщиной 1,5 кирпича под штукатурку	м ³	65	2,5	162,5	14,5	942,5
3-100	То же круглых столбов диаметром до 51 см	м ³	2	11	22	81,4	162,8
1-50	Подача раствора стрелковым краном	м ³	15	1,02	15,3	2,7	40,5
1-38	То же кирпича на поддонах	тыс. шт.	20	5,2	104	4,92	98,4
	Итого				303,8		1 244,2

Фрагмент сдельного наряда приведен в табл. 1.

Исходя из приведенной выше формулы сумма заработной платы составляет:

$$З = 14,5 \times 65 + 81,4 \times 2 + 2,7 \times 15 + 4,92 \times 20 = 1\,244,2 \text{ руб.}$$

Сдельно-премиальная система оплаты труда

Коллективная сдельно-премиальная система оплаты труда – порядок установления заработной платы, при котором коллективу работников сверх заработной платы, начисленной по сдельным расценкам за фактический объем произведенной продукции, *начисляется и выплачивается премия* за качественное и своевременное выполнение установленного ему объема производства продукции.

Пример 2. Расчет сдельно-премиальной зарплаты бригады каменщиков

Бригаде каменщиков в составе 5 человек выдан сдельно-премиальный наряд (см. табл. 1), которым предусмотрено выполнение комплекса работ по кирпичной кладке стен жилого дома за 7 дней. При выполнении задания за указанную продолжительность, выполнении норм труда и обеспечении хорошего качества работ премия составит 40 % сдельного заработка.

Согласно таблице учета рабочего времени бригада отработала по выполнению задания 6 дней продолжительностью по 8 ч, что составило 240 чел.-ч ($6 \times 8 \times 5$). Качество работ хорошее. Показатель выполнения норм составил 126,6 % ($303,8 / 240 \times 100$).

Исходя из этого премия бригаде составила 497,68 руб. ($1\,244,2 \times 40 / 100$), а общий заработок бригады – 1 741,88 руб. ($1\,244,2 + 497,68$).

Аккордная сдельная система оплаты труда

Коллективная аккордная сдельная система оплаты труда – порядок определения заработной платы, при котором коллективу работников сверх заранее определенного по аккордной расценке фонда заработной платы за выполнение установленного

объема произведенной продукции начисляется и выплачивается премия за досрочное и качественное выполнение аккордного задания.

При аккордной системе оплаты труда размер оплаты устанавливается не за каждую произведенную операцию в отдельности, а за весь комплекс работ, взятый в целом. Размер аккордной оплаты труда определяется на основе действующих норм времени (выработки) и расценок, а при их отсутствии – исходя из норм и расценок на аналогичные работы. При аккордной оплате труда рабочие могут премироваться за выполнение аккордного задания *в срок и досрочно* при качественном выполнении работ. При этом премия начисляется на сумму заработка по аккордному наряду.

Справочно:

если время выполнения работ превышает платежный период, то окончательный расчет по наряду за аккордную работу осуществляется после окончания и приемки всех работ по наряду. Промежуточные выплаты производятся за фактически выполненные в данном периоде работы без начисления премии.

Аккордное задание выдается в виде аккордного наряда. На основе данных калькуляции трудовых затрат и заработной платы мастер (производитель работ) на бланке аккордного наряда (см. пример аккордного наряда ниже) выписывает задание бригаде.

Пример аккордного наряда

Аккордный наряд № 4 от <u>01.04.2019</u>										
Наименование объекта: <u>строительство жилых домов</u>										
Бригада (звено) <u>Петрова И.М.</u>										
								По плану	Фактически	
Начало								01.04.2019	01.04.2019	
Окончание								09.04.2019	08.04.2019	
Шифр нормативного источника	Описание работ и условий производства	Единица измерения	Задание					Исполнение		
			кол-во	на единицу		за весь объем		кол-во работ	норма времени, чел.-ч	Сумма заработной платы, руб.
				норма времени, чел.-ч	расценка, руб.	норма времени, чел.-ч	сумма заработной платы, руб.			
Калькуляция № 24 от 01.04.2019	Кладка кирпичных стен жилых домов	Комплекс работ жилого дома	1	303,8	1 244,2	303,8	1 244,2	1	303,8	1 244,2

Косвенная сдельная система оплаты труда

Коллективная косвенная сдельная система оплаты труда – порядок установления заработной платы, при котором коллективу работников (как правило, обслуживающему основное производство) фонд заработной платы определяется исходя из фактического объема продукции, выпущенного обслуживаемым им производством, а также начисляется и выплачивается премия за выполнение и

перевыполнение плана производства продукции и качественное выполнение функций по обслуживанию производства.

При организации косвенной сдельной оплаты труда рабочих расценки определяются несколько иначе, чем при прямой сдельной оплате. Объектами, которые обслуживают рабочие, бывают или индивидуальные, или бригадные рабочие места основных рабочих.

Пример 3. Расчет косвенной сдельной зарплаты звена наладчиков

Звено из трех наладчиков технологического оборудования 5-го разряда (4 руб. в час) обслуживает в основном производстве комплексную бригаду по сборке электроприборов «Х». Установленная часовая выработка комплексной бригады – 30 электроприборов «Х». Для обеспечения материальной заинтересованности звена наладчиков в своевременном и качественном выполнении работ введена косвенная сдельная оплата труда. Косвенный сдельный заработок (Z_k) определяется путем умножения косвенной сдельной расценки (P_k) на фактически произведенный объем производства приборов в отчетном месяце (O_ϕ):

$$Z_k = P_k \times O_\phi.$$

В свою очередь, косвенная сдельная расценка рассчитывается делением суммы часовых тарифных ставок ($\sum C_\tau$) звена наладчиков технологического оборудования на часовую комплексную норму выработки бригады основного производства (H_B):

$$P_k = (\sum C_\tau) / H_B.$$

Для звена наладчиков технологического оборудования косвенная сдельная расценка для электроприбора «Х» составит:

$$(4 \text{ руб.} \times 3 / 30 \text{ шт.}) = 0,4 \text{ руб.}$$

В соответствии с заказами за неделю комплексная производственная бригада собрала 1 500 электроприборов «Х». Тогда косвенный сдельный заработок звена наладчиков технологического оборудования будет равен 600 руб. ($0,4 \text{ руб.} \times 1\,500$).

Иногда при косвенной сдельной системе косвенные сдельные расценки не устанавливаются. Тогда общий заработок обслуживающего рабочего исчисляется прямо пропорционально проценту выполнения производственного задания (норм выработки) в среднем по всем объектам, обслуживаемым этим рабочим.

Практические рекомендации

Косвенная сдельная система оплаты труда обычно применяется для оплаты труда той категории обслуживающего персонала, от темпа и качества работы которого

действительно зависит выработка обслуживаемых им основных рабочих. Наибольший эффект она дает в том случае, когда заработок такого рабочего поставлен в прямую зависимость от выполнения основными рабочими производственных заданий, а не норм выработки, которые нередко значительно перевыполняются без особых усилий со стороны основных рабочих из-за низкого качества норм, порождая необоснованное завышение заработной платы.

Простая повременная оплата труда

При простой повременной системе заработок работника начисляется по присвоенной ему тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время. По способу начисления заработной платы данная система подразделяется на 2 вида: *почасовую и месячную (оклад)*.

При **почасовой повременной оплате** заработная плата рассчитывается исходя из часовой тарифной ставки рабочего и количества часов, фактически отработанного им за расчетный период, по формуле

$$З = C_{\text{ч}} \times Ч_{\text{отр}},$$

где Z – заработок рабочего за расчетный период, руб.;

$C_{\text{ч}}$ – часовая тарифная ставка, соответствующая разряду рабочего, руб.;

$Ч_{\text{отр}}$ – количество часов, фактически отработанных рабочим за расчетный период.

Пример 4. Расчет почасовой повременной заработной платы комплексной бригады рабочих

Комплексная бригада рабочих (слесарь по ремонту автомобилей, слесарь строительный, токарь, электрогазосварщик и др.) занята ремонтом строительных машин, механизмов, оборудования в режиме 5-дневной 40-часовой рабочей недели. Оплата труда – простая повременная почасовая. Начисление заработной платы рабочим бригады за апрель 2019 г. приведено в табл. 2.

Таблица 2

Расчет почасовой повременной заработной платы рабочих комплексной бригады

Фамилия И.О.	Разряд	Часовая тарифная ставка, руб.	Отработано часов, ч	Сумма заработной платы, руб.
Петров П.П.	6-й	5,45	175	953,75
Сидоров С.С.	5-й	4,96	175	868
Смирнов Н.Н.	4-й	4,5	175	787,5
Соколов В.В.	3-й	3,87	175	677,25
Федин Ф.Ф.	2-й	3,33	175	582,75

При **помесячной оплате** заработная плата рассчитывается исходя из месячного оклада (ставки), количества рабочих дней, предусмотренных графиком работы на месяц, и числа дней, фактически отработанных работником в данном месяце, по формуле

$$З = O_m / D_r \times D_f,$$

где O_m – месячный оклад (ставка) работника, руб.;

D_r – количество рабочих дней по графику работы на месяц;

D_f – количество дней, фактически отработанных работником в данном месяце.

Пример 5. Расчет окладной повременной заработной платы бригады швейной мастерской

Повременная оплата труда бригады швейной мастерской производится на основе месячных окладов. В состав бригады входят приемщик заказов, закройщик-модельер, 2 швеи. В марте 2019 г. плановый фонд рабочего времени равен 20 дням. Начисление заработной платы рабочим бригады за март 2019 г. приведено в табл. 3.

Таблица 3

Расчет повременной окладной заработной платы рабочих бригады швейной мастерской

Профессия	Месячный оклад, руб.	Отработано дней	Сумма заработной платы, руб. (гр. 2 / 20 дней × гр. 3)
1	2	3	4
Приемщик заказов	550	18	495
Закройщик-модельер	880	20	880
Швея	760	15	570
Швея	650	20	650

Повременно-премиальная система оплаты труда

Коллективная повременно-премиальная система оплаты труда – порядок установления заработной платы, при котором коллективу работников сверх тарифного фонда заработной платы начисляется и выплачивается премия за выполнение и перевыполнение количественных и качественных показателей, характеризующих выполненную работу.

Основу коллективной повременно-премиальной системы оплаты труда составляет простая повременная оплата труда, которая предусматривает почасовое и ежемесячное начисление заработной платы. Показатели и условия премирования устанавливаются с учетом Рекомендаций № 29.

Документ:

Рекомендации по премированию работников коммерческих организаций по результатам финансово-хозяйственной деятельности, утвержденные постановлением Минтруда и соцзащиты Республики Беларусь от 28.02.2012 № 29 (далее – Рекомендации № 29).

Таким образом, при бригадной повременно-премиальной системе оплате труда заработная плата каждому работнику бригады начисляется по следующим формулам:

– при почасовой оплате:

$$З = C_{\text{ч}} \times Ч_{\text{отр}} + (C_{\text{ч}} \times Ч_{\text{отр}}) \times П / 100,$$

где П – процент премии;

– при месячной оплате:

$$З = O_{\text{м}} / Д_{\text{г}} \times Д_{\text{ф}} + (O_{\text{м}} / Д_{\text{г}} \times Д_{\text{ф}}) \times П / 100.$$

Пример 6. Расчет почасовой повременно-премиальной заработной платы комплексной бригады рабочих

Комплексной бригаде рабочих, занятой ремонтом строительных машин, механизмов и оборудования, с 1 апреля 2019 г. установлена повременно-премиальная почасовая оплата труда. Бригаде определены следующие показатели, условия и размеры премирования (см. табл. 4).

Таблица 4

Показатели, условия и размеры премирования

Показатели и условия	Размер премии в % от заработной платы по тарифной ставке за отработанное время
Показатели	
Соблюдение графика (срока) ремонта	20
Обеспечение высокого качества ремонта (соблюдение стандартов и технических условий)	10
Условие	
Отсутствие обоснованных претензий по качеству ремонта	При появлении жалобы на качество ремонта, случая возврата отремонтированного средства в повторный ремонт до истечения установленного срока службы (пробега) бригада лишается премии полностью или частично

Установленные показатели и условия в апреле 2019 г. выполнены. Начисление премии бригаде приведено в табл. 5.

Таблица 5

Расчет почасовой повременно-премиальной зарплаты комплексной бригады рабочих

Фамилия И.О.	Сумма заработной платы, руб.	% премии	Сумма премии, руб.	Сумма заработной платы всего, руб.
Петров П.П.	953,75	30	286,13	1 239,88
Сидоров С.С.	868	30	260,40	1 128,40
Смирнов Н.Н.	787,5	30	236,25	1 023,75
Соколов В.В.	677,25	30	203,18	880,43
Федин Ф.Ф.	582,75	30	174,83	757,58

Система оплаты труда по нормативу на единицу объема товарооборота (выручки)

При применении такой системы норматив заработной платы (Н) определяется путем деления суммы месячных тарифных ставок работников ($\sum C_m$) на установленный коллективу на месяц плановый объем товарооборота (O_p):

$$H = \sum C_m / O_p.$$

При этом заработная плата за отработанный месяц (З) начисляется коллективу работников по нормативу за фактически полученный за месяц товарооборот (O_f):

$$З = H \times O_f.$$

Справочно:

начисленная заработная плата между конкретными работниками может распределяться с применением коэффициента трудового участия, *коэффициента трудового вклада, рейтинговой оценки* и другими способами.

Пример 7. Расчет зарплаты коллектива продавцов магазина

Сумма месячных тарифных ставок 5 продавцов магазина равна 3 000 руб. Месячный план по товарообороту установлен в размере 30 000 руб. Фактически товарооборот за месяц составил 40 000 руб. Требуется рассчитать сумму заработка работников.

Норматив заработной платы будет равен 0,1 (3 000 / 30 000).

Коллективу работников следует начислить заработную плату в сумме 4 000 руб. (0,1 × 40 000).

Пример 8. Расчет зарплаты бригады слесарей по ремонту автомобилей

Сумма месячных тарифных ставок бригады слесарей по ремонту автомобилей, состоящей из 5 человек, составляет 3 305 руб. Бригаде доведен месячный план по выручке (с учетом стоимости запасных частей) в размере 68 000 руб. Фактическая сумма выручки за этот месяц составила 82 000 руб. Норматив заработной платы в данном случае равен 0,0486 (3 305 / 68 000).

Коллективу бригады начислена тарифная часть заработной платы в сумме 3 985,2 (0,0486 × 82 000). Кроме того, в соответствии с ЛНПА ремонтного предприятия за перевыполнение плана по выручке, высокое качество работ бригаде слесарей выплачена премия в размере 30 % от фактически начисленного по нормативу заработка – 1 195,56 руб. (3 985,2 × 30 /100).

Месячный заработок бригады составил 5 180,76 руб. (3 985,2 + 1 195,56).

Оплата труда в процентном отношении от выручки

Эта система оплаты труда является разновидностью оплаты труда, установленной подп. 1.1 п. 1 Указа № 49, которым предусмотрено осуществлять выплату ежемесячного вознаграждения работникам, обеспечивающим реализацию продукции, товаров (работ, услуг), в т.ч. на экспорт, снижение запасов готовой продукции, в процентном отношении от выручки, полученной от реализации продукции, товаров (работ, услуг) в действующих ценах, без ограничения его максимальными размерами. При этом иные выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии) указанным работникам *не начисляются и не выплачиваются*.

Документ:

Указ Президента Республики Беларусь от 23.01.2009 № 49 «О некоторых вопросах стимулирования реализации продукции, товаров (работ, услуг)» (далее – Указ № 49).

Заработная плата начисляется в процентах (П) от суммы полученной выручки (В):

$$З = В \times П / 100.$$

Процент начисления заработной платы может рассчитываться как отношение:

1) планового фонда заработной платы (ФЗПп) к сумме плановой выручки (Вп):

$$П = \text{ФЗП}_п / В_п \times 100;$$

2) фактически выплаченной заработной платы (ФЗПф) к фактически полученной выручке за предыдущие месяцы (годы) по бригаде (звену) или по предприятию в целом:

$$П = \text{ФЗП}_ф / В_ф \times 100.$$

Пример 9. Расчет зарплаты звена слесарей по ремонту автомобилей

В соответствии с ЛНПА частного предприятия на оплату труда звена слесарей по ремонту автомобилей направляется 6,3 % выручки. В апреле 2019 г. выручка от ремонта автомобилей составила у звена слесарей, состоящего из 3 человек, 51 000 руб. За этот месяц им начислена заработная плата в сумме 3 213 руб. ($51\,000 \times 6,3 / 100$).