



ВВЕДЕНИЕ

Какие действующие системы оплаты труда наиболее отвечают требованиям современной экономики? Сегодня данный вопрос волнует руководителей и собственников многих организаций, фирм и предприятий. В связи с этим представим основные формы и системы оплаты труда, рассмотрим особенности каждой из них, покажем сферы применения.

Согласно ст. 129 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) заработная плата (оплата труда) — это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Конституция Российской Федерации гарантирует вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Зарботная плата каждого работника зависит от его квалификации и порядка оплаты труда, который определяет работодатель в соответствии с ТК РФ. Потенциальные работники при выборе работодателя в основном ориентируются именно на предлагаемый уровень зарплаты.

Составными частями заработной платы являются:

- тарифная ставка (оклад);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

Тарифная ставка (оклад) — это базовая и неизменная часть зарплаты, которая устанавливается работодателем в штатном расписании. Данная часть заработной платы (которая может являться ее единственной составляющей в случае, если работнику не положены какие-либо компенсации за работу в отклоняющихся от нормы условиях, а также премии) — это гарантированный минимум, который работник должен получить, отработав полное количество рабочего времени за учетный период (как правило, месяц). Оклад не может быть ниже установленного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда, который с 01.01.2015 составляет 5965 руб. в месяц (ст. 1 Федерального закона от 01.12.2014 № 408-ФЗ

«О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"»).

Компенсационные выплаты — денежные средства, призванные компенсировать работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Обязательность установления таких выплат может быть урегулирована на законодательном уровне (например, установление районных коэффициентов для лиц, работающих в районах Крайнего Севера, — ст. 316 ТК РФ).

Стимулирующие выплаты — денежные средства, выплачиваемые работнику в целях повышения его заинтересованности в положительном результате труда (например, премии за высокое качество произведенного продукта или выполняемых работ, за высокую производительность труда и др.). Работодатель вправе самостоятельно определять размер и условия стимулирующих выплат, закрепляя эти положения в локальных нормативных актах. Если такие дополнительные стимулирующие начисления прописаны в локальных нормативных актах компании, то их выплата становится обязательной для работодателя и отменить их по своему усмотрению он не может.

Хотя работодатель и вправе самостоятельно определять размеры тарифных ставок и стимулирующих выплат, его право ограничивается трудовым законодательством путем установления минимальных размеров гарантированных работнику выплат. В частности, такой гарантией является установление минимального размера оплаты труда (МРОТ) на федеральном уровне, ниже которого работодатель не может установить ежемесячную зарплату. Субъекты Российской Федерации могут устанавливать минимальный размер оплаты труда, подлежащий применению на их территории, самостоятельно, но при этом размер регионального МРОТ не должен быть ниже федерального (ст. 133.1 ТК РФ).

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с выполняемыми обязанностями, исходя из тарифной ставки (оклада), присвоенного тарифного разряда, который показывает профессиональный уровень сотрудника. Количественным измерителем выполнения трудовых обязанностей является:

- отработанное время (единицы учета — час, день, месяц и т. п.). Первичным документом, в котором ведется его учет, является табель учета рабочего времени;

- объем выполненных работ в натуральных величинах (например, количество перевезенного груза или пройденных километров (для водителей) по данным путевых листов и товарно-транспортных накладных; количество изготовленных деталей (для рабочих) по данным заказ-нарядов; площади убираемой территории (для уборщиц и дворников) по данным актов на уборку территории и т. п.).

В зависимости от способа оценки выполненных трудовых обязанностей можно выделить две основные формы заработной платы:

- повременная — по этой системе заработная плата работнику начисляется исходя из фактически отработанного времени;
- сдельная — оплата труда за фактически выполненный объем работ.

На их основе формируются различные системы оплаты труда (сдельно-премиальная, аккордная, прогрессивная, косвенная, бестарифная, система плавающих окладов, оплата труда на комиссионной основе, коллективная и т. п.).

В большинстве случаев работодатели применяют тарифную систему оплаты труда, напрямую предусмотренную ТК РФ.

1. Тарифная оплата труда

Тарифная система оплаты труда — это совокупность нормативов, позволяющих регулировать оплату труда разных категорий работников в зависимости от сложности, условий, тяжести, интенсивности и ответственности выполняемых работ. Она состоит из следующих элементов:

- тарифные ставки;
- тарифные сетки;
- тарифные коэффициенты;
- диапазон тарифной сетки.

Тарифные ставки — это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарифная сетка — это инструмент, при помощи которого определяется зависимость оплаты труда рабочих от их квалификации. Она состоит из определенного числа разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов и ставок.

Степень возрастания тарифных коэффициентов должна соответствовать степени повышения квалификационного уровня рабочих, отнесенных к вышестоящему разряду.

Тарифные коэффициенты показывают, во сколько раз тарифная ставка второго и последующих разрядов больше тарифной ставки первого разряда. Тарифный коэффициент первого разряда всегда равен единице. Он устанавливает соотношение сложности и оплаты труда, отнесенного к тому или иному разряду, со сложностью простейшего труда.

Диапазон тарифной сетки — соотношение между тарифными коэффициентами крайних разрядов. Он характеризует пропорции в оплате труда наименьшей и наибольшей группы сложности.

Тарифный разряд — показатель, отражающий сложность работы, выполняемой работником, уровень его профессиональной подготовки.

Тарифная система разрабатывается с учетом принятой в организации схемы тарификации работ (профессий, должностей) и квалификационных характеристик работников. Под тарификацией понимается отнесение видов труда (работников) к тарифным (квалификационным) разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности, условий труда или уровня профессиональной подготовки работника.

В условиях тарифной системы работник получает отдельно плату за выполнение норм или функциональных обязанностей, отдельно — за перевыполнение норм, отдельно — за условия труда, отдельно — за сложность работ и квалификацию. Применение данной системы оплаты с элементами мотивации стимулирует труд работника, повышает производительность труда и качество выпускаемой продукции, работ, услуг.

В соответствии со ст. 143 ТК РФ тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее — ЕТКС), Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. В данных справочниках указаны тарифно-квалификационные характеристики основных видов работ по профессиям рабочих и служащих в зависимости от их сложности и соответствующих им тарифных разрядов, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам специалистов.

Порядок применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих утвержден Постановлением Минтруда России от 09.02.2004 № 9 (в ред. от 25.10.2010). До утверждения новых выпусков ЕТКС применяются выпуски, утвержденные постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС и действующие на территории России в соответствии с Постановлением Минтруда России от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России».

Организации (за исключением бюджетной сферы) вправе самостоятельно разрабатывать тарифную сетку с учетом своей деятельности, технологического процесса, выполняемых операций. Следует помнить, что выбранные показатели не должны ухудшать положение работников, то есть не должны быть ниже показателей, рекомендованных в справочниках ЕТКС (ст. 8 ТК РФ). Установленные коэффициенты, разряды и тарифы следует закрепить в коллективных договорах и трудовых договорах, положениях об оплате труда или иных внутренних нормативных актах компании.

В большинстве организаций действует 6-разрядная сетка, но есть и 8-, 10- и 12-разрядные сетки.

Тарифная сетка содержит перечень тарифных разрядов с указанием для каждого из них соответствующих коэффициентов. За единицу берется коэффициент 1-го разряда. Пример тарифной сетки представлен в табл. 1.

Таблица 1. Тарифная сетка

Тарифные разряды	1	2	3	4	5	6
Тарифные коэффициенты	1	1,2	1,4	1,6	1,9	2,5

2. Повременная оплата труда

При повременной оплате труда заработок работника напрямую зависит от его квалификации (сложности, ответственности, значимости выполняемой им работы) и отработанного времени. Квалификация работника или сложность выполняемой

им работы находит отражение в размере тарифной ставки присвоенного ему разряда или установленного оклада.

Повременная система оплаты труда применяется на предприятиях различных форм собственности и разного рода деятельности. На производстве и строительстве тарифная ставка (оклад) устанавливается руководящему составу, администрации, техническому персоналу, сотрудникам планового отдела и бухгалтерии, работникам вспомогательных и обслуживающих производств (например, водителям транспортного цеха, механикам и т. п.) а также лицам, работающим по совместительству. Повременная оплата труда применяется в туристической деятельности при оплате труда экскурсоводов, водителей экскурсионных автобусов. Работники здравоохранения и образовательных учреждений также находятся на повременной оплате труда.

Различают простую повременную и повременно-премиальную оплату труда.

При простой повременной оплате труда за основу берется тарифная ставка или должностной оклад согласно штатному расписанию организации и количество отработанного работником времени, указанного в таблице учета рабочего времени. Если в течение месяца работник отработал все рабочие дни, то размер его заработка будет соответствовать его должностному окладу. Если отработано не все рабочее время, то оплата труда будет начислена за фактически отработанное время.

Пример 1

Работнику установлен должностной оклад — 25 000 руб. В феврале 18 рабочих дней, работник отработал данную норму полностью. В марте из 20 рабочих дней фактически отработано 17 дней. Следовательно, в феврале работнику начислят 25 000 руб. (размер оклада), а в марте заработок будет рассчитываться в соответствии с фактически отработанным временем (за 17 дней) и составит 21 250 руб. ($25\ 000\ \text{руб.} / 20\ \text{дн.} \times 17\ \text{дн.}$).

Организации туристического бизнеса, образовательные учреждения (школы, вузы, детские сады), транспортные организации применяют почасовую оплату труда. В этом случае заработок сотрудника определяют путем умножения часовой тарифной ставки на число фактически отработанных часов.

Пример 2

В соответствии с Положением об оплате труда и коллективным договором в транспортной компании профессия водителя тарифицируется с 4-го по 7-й разряд в зависимости от вида и грузоподъемности управляемого транспортного средства и выполняемого комплекса работ.

На один разряд выше тарифицируются водители в случаях:

- работы на двух-трех видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе и т. п.);
- выполнения всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля, если на предприятии отсутствует специализированная техническая служба обслуживания автомобилей.

Для оплаты труда водителей коллективным договором утверждена тарифная сетка, указанная в табл. 2.

Таблица 2. Тарифная сетка транспортной компании

Разряды	Тарифные коэффициенты	Тарифные ставки, руб./ч
4	1,91	85
5	2,16	95
6	2,44	107
7	2,77	122
8	3,15	140

Водитель легкового автомобиля Петров И. В имеет 6-й разряд, которому соответствует тарифная ставка 107 руб./ч.

В связи с сокращением службы технического обслуживания с 1 марта текущего года в обязанности водителей 5-го и 6-го разряда будет входить выполнение всего комплекса ремонтных работ. С этого же числа приказом по организации Петрову И.

В. присваивается 7-й разряд с установлением тарифной ставки 122 руб./ч.

Согласно путевым листам и журналу учета выезда и прибытия водителей, который ведут диспетчеры, Петров И. В. в феврале отработал 152 ч, в марте — 159 ч.

Следовательно, его заработок в феврале составит 39 684,16 руб. ($2,44 \times 107 \text{ руб./ч} \times 152$), в марте — 53 732,46 руб. ($2,77 \times 122 \text{ руб./ч} \times 159 \text{ ч}$).

При повременно-премиальной оплате труда предусматривается выплата премии, установленной в процентах к должностному окладу (тарифной ставке) на основании разработанного в организации положения о премировании работников, коллективного договора, трудового договора или приказа (распоряжения) руководителя организации.

Пример 3

Преподавателям вуза выплачиваются ежемесячные премии в размере от 15 до 20 % от тарифной ставки за активное участие в научно-конструкторских и исследовательских разработках института.

Тарифная ставка преподавателя кафедры физики Савенкова А. Н. — 300 руб./ч. В марте текущего года он отработал 75 академических часов. Преподавателю начислена премия в размере 20 % от тарифной ставки за активное участие в НИОКР, проводимых на кафедре. Следовательно, заработная плата Савенкова А. Н. за март составит 27 000 руб. ($300 \text{ руб./ч} \times 75 \text{ ч} + 300 \text{ руб./ч} \times 0,2 \times 75 \text{ ч}$).

3. Сдельная оплата труда

Оплата труда может быть организована на сдельной основе, при которой заработок сотрудника зависит от объема выполненных работ в натуральных величинах. Это значит, что чем больше произведено изделий, выполнено заданий, тем больше доход. Сдельная оплата труда в основном устанавливается производственным рабочим, дворникам, уборщикам, в отдельных случаях водителям.

При сдельной оплате труда заработок водителей зависит от количества перевезенного груза и расценок за единицу перевезенного груза. Для организации расчетов по сдельной оплате труда водителям можно руководствоваться положениями Постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 13.03.1987 № 153/6-142, которым утверждены Единые нормы времени на перевозку грузов автомобильным транспортом и сдельные расценки для оплаты труда

водителей (далее — Единые нормы). Единые нормы предназначены для нормирования и оплаты труда водителей, работающих на бортовых автомобилях и автомобилях-фургонах общего назначения, специализированных автомобилях: самосвалах, фургонах, цистернах, рефрижераторах, контейнеровозах и др., а также тягачах с прицепами и полуприцепами. При этом расценки следует корректировать в зависимости от условий труда, уровня инфляции и прожиточного минимума, размера заработной платы на предприятии по другим профессиям.

Пример 4

В транспортной организации сдельная оплата труда водителей устанавливается за перевозку одной тонны груза на расстояние в 100 км. Расценка — 110 руб./т.

За март водитель перевез 120 т груза на расстояние в 115 км и 70 т на расстояние в 160 км.

Рассчитаем заработок водителя за март:

$$110 \text{ руб./т} \times 120 \text{ т} \times (115 \text{ км} / 100 \text{ км}) + 110 \text{ руб./т} \times 70 \text{ т} \times (160 \text{ км} / 100 \text{ км}) = 15180 \text{ руб.} + 12320 \text{ руб.} = 27500 \text{ руб.}$$

4. Оплата труда на комиссионной основе

При такой форме оплаты труда заработок работника определяется в виде процентного дохода от полученной прибыли. В данном случае заработная плата состоит из:

- фиксированной части (оклад, тарифная ставка);
- переменной части, начисляемой в процентном отношении к полученной прибыли.

Оплата труда на комиссионной основе применяется на предприятиях торговли. Она должна стимулировать сотрудников и содействовать повышению уровня продаж.

Пример 5

В торговой компании для оплаты труда работников используется комиссионная система. В соответствии с этой системой за полностью отработанный месяц работникам гарантируется по условиям трудового договора заработная плата исходя из установленных тарифов (фиксированная часть) и добавочных выплат (переменная часть). Размер переменной части зависит от полученной за месяц

прибыли (от 5 до 10 %).

Предположим, за март прибыль организации от продаж составила 1 500 000 руб. За этот месяц на премиальные выплаты водителям компании выделено 15 000 руб.

Доставку товаров покупателям осуществляют три водителя: Абрамов, Богданов и Воронин. У водителя Богданова 4-й разряд и тарифная ставка 100 руб./ч, у Абрамова и Воронина 6-е разряды и тарифная ставка 120 руб./ч. Необходимо рассчитать заработок этих водителей.

При расчете следует учитывать то, что в марте к водителю Воронину будет применен понижающий коэффициент 0,5 за совершенное им ДТП, которое привело к частичной поломке автомобиля и расходам на его ремонт.

Добавочные выплаты подлежат распределению в зависимости от фактически отработанного времени, норм времени на проезд и количества перевезенного груза.

Количество отработанного времени по путевым листам и перевезенного груза согласно накладным указано в табл. 3*.

Таблица 3. Количество отработанного времени и перевезенного груза

Водитель	Количество отработанного времени, ч	Доля каждого водителя в количестве времени	Количество перевезенного груза, тн	Доля каждого водителя в количестве груза	Всего расчетная доля	Тарифная ставка, руб./ч
Абрамов	140	0,39	110	0,37	0,76	120
Богданов	100	0,28	85	0,29	0,57	100
Воронин	120	0,33	100	0,34	0,67	120

Итого	360	1	295	1	2
-------	-----	---	-----	---	---

Произведем расчет заработной платы водителей за март:

- Абрамов: $120 \text{ руб./ч} \times 140 \text{ ч} + (15\ 000 \text{ руб.} / 2 \times 0,76) = 22\ 500 \text{ руб.};$
- Богданов: $100 \text{ руб./ч} \times 100 \text{ ч} + (15\ 000 \text{ руб.} / 2 \times 0,57) = 14\ 275 \text{ руб.};$
- Воронин: $120 \text{ руб./ч} \times 120 \text{ ч} + (15\ 000 \text{ руб.} / 2 \times 0,67 \times 0,5) = 16\ 912,50 \text{ руб.}$

5. Коллективная оплата труда

В настоящее время в коллективных формах оплаты труда все чаще применяется коэффициент трудового участия (КТУ) при распределении премии внутри трудового коллектива (бригады, цеха, подразделения и т. д.). Он стимулирует эффективность работы коллектива бригады, повышает производительность труда в целом по организации. Сфера применения КТУ — организация труда методом комплексной бригады, в состав которой входят работники со сдельной и повременной оплатой труда.

Коэффициент трудового участия — это цифровой показатель, отражающий оценку участия члена трудового коллектива в общих результатах труда. КТУ используют для распределения переменной части фонда оплаты труда (сверх тарифа), в которую включают:

- основной заработок (повременную или сдельную оплату труда по тарифам);
- премию за перевыполнение плановых показателей;
- экономию по фонду заработной платы;
- единовременное вознаграждение по пересмотру норм по инициативе коллектива.

Порядок применения и распределения КТУ устанавливается трудовым коллективом. При расчете КТУ учитываются разнообразные критерии:

- производительность труда;
- качество выпускаемой продукции;
- соблюдение установленного в организации распорядка рабочего дня;
- соблюдение трудовой дисциплины;
- отношение к служебным обязанностям.

Размеры индивидуальных коэффициентов руководство организации устанавливает самостоятельно с учетом мнения рабочей группы бригады или подразделения. Решение рабочей группы по результатам работы за определенный период (месяц, квартал) оформляется протоколом.

В любом случае при распределении заработка с применением КТУ необходимо учитывать, что оплата труда любого члена бригады не может быть ниже, чем предусмотрено тарифом с учетом отработанного времени (кроме штрафных санкций, например, за брак по вине работника).

К сведению

Доплаты за работу в вечернее и ночное время, стаж работы, классность, наставничество и другие выплаты индивидуального характера коллективным заработком не являются, начисляются по отдельным внутренним актам организации, связанным с оплатой труда, поэтому в расчет при начислении КТУ не входят.

Размер коэффициента трудового участия, как правило, колеблется от нуля до двух. В качестве базового рекомендовано применять коэффициент, равный единице. Он является средней оценкой труда исполнителей и устанавливается тем членам коллектива, которые в расчетном месяце выполнили установленные задания, соблюдали требования по технологии производства, качеству выполнения работ, технике безопасности, охране труда, трудовой дисциплине и другие требования, предусмотренные должностными инструкциями, правилами внутреннего распорядка и положениями по оплате труда.

Базовый КТУ повышается или понижается в зависимости от индивидуального вклада работающих в коллективные результаты труда на основе определенных показателей. Приведем перечни повышающих и понижающих показателей с установленными для них числовыми значениями коэффициентов. Перечень рекомендованных показателей и значений КТУ для рабочих приведен в табл. 4, для руководителей, специалистов, других служащих — в табл. 5.

Таблица 4. Показатели, понижающие и повышающие КТУ рабочих

Показатели

Значение КТУ

Показатели, понижающие КТУ

Низкое качество работ	от -0,1 до -0,9
Нарушение технологии производства	от -0,1 до -0,5
Нарушение производственной дисциплины	от -0,1 до -0,5
Низкая культура производства, неудовлетворительное содержание рабочих мест	от -0,1 до -0,3
Невыполнение в срок распоряжений руководства, в том числе распоряжений мастера, бригадира, начальника участка	от -0,1 до -0,5
Неудовлетворительное содержание рабочего оборудования	от -0,1 до -0,3
Низкая трудовая дисциплина (опоздание на работу, преждевременный уход с работы, прогулы)	от -0,1 до -0,9
Невыполнение производственных заданий и норм выработки по вине работника	от -0,1 до -0,5
Объявленные в приказе дисциплинарные взыскания, в том числе:	
замечание	-0,1
выговор	-0,15
увольнение по инициативе работодателя	0

Показатели, повышающие КТУ

Досрочное выполнение производственного задания	+0,1
Выполнение внеплановых заданий	от +0,1 до +0,5
Совмещение профессий, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	от +0,1 до +0,5
Применение передовых приемов и методов труда, обеспечивающих более высокую выработку	+0,1
Проявление инициативы в работе, способствующей экономному расходованию трудовых и материальных ресурсов	от +0,1 до +0,5
Личный вклад в повышение качества работ	от +0,1 до +0,5
Рацпредложения, направленные на повышение эффективности производства и улучшение качества работы:	
за поданное рацпредложение	+0,1
за внедренное рацпредложение	от +0,2 до +0,5
Объявленные в приказе благодарности	+0,1
Награждение за доблестный труд грамотой	+0,3

Таблица 5. Показатели, понижающие и повышающие КТУ руководителей, специалистов, других служащих

Показатели	Значение КТУ
Показатели, понижающие КТУ	
Невыполнение плановых заданий, несоблюдение графиков производства работ	до -0,5
Невыполнение в срок гарантийных обязательств по устранению недоделок на объектах	от -0,2 до -0,5
Низкое качество работ, выполняемых должностных обязанностей	от -0,1 до -0,5
Невыполнение в срок предписаний служб контроля качества, пожарной инспекции и др.	от -0,1 до -0,5
Нарушение технологии производства работ, правил техники безопасности	от -0,1 до -0,5
Несвоевременное доведение заданий исполнителям	от -0,05 до -0,15
Невыполнение в срок приказов и распоряжений руководства, протоколов совещаний и др.	от -0,1 до -0,3
Допущение простоев в работе, незагрузка бригад	от -0,1 до -0,5
Объявленные в приказе дисциплинарные взыскания, в том числе:	

замечание	-0,1
выговор	-0,15
увольнение по инициативе работодателя	0
Показатели, повышающие КТУ	
Превышение плановых показателей	до +0,2
Досрочное выполнение работ, заданий	от +0,1 до +0,5
Сдача работ с оценкой «отлично»	от +0,1 до +0,2
Рацпредложения, мероприятия, дающие экономию трудовых и материальных ресурсов:	
за поданное рацпредложение	от +0,1 до +0,2
за внедренное рацпредложение	до +0,25
Проявление инициативы в работе, способствующей повышению автоматизации производства	от +0,1 до +0,3
Совмещение профессий, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	от +0,1 до +0,5
Личный вклад в обеспечение развития производства, внедрение прогрессивных технологий	от +0,1 до +0,5

Объявление благодарности +0,1

Награждение за доблестный труд грамотой +0,3

Общее значение КТУ представляет собой сумму всех понижающих и повышающих коэффициентов. Снижение базового КТУ до нуля означает полное лишение работника распределяемой суммы премиальной части.

Пример 6

За месяц сотруднику установлены коэффициенты:

- понижающие: -0,1; -0,9;
- повышающие: +0,2; +0,5.

Общий КТУ составит: $1 + (-0,1) + (-0,9) + 0,2 + 0,5 = +0,7$.

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

Пример 7

Общие значения КТУ сотрудника за первый квартал по месяцам:

- январь — 0,5;
- февраль — 0,9;
- март — 0,7.

Значит, общее значение КТУ сотрудника за квартал составит: $(0,5 + 0,9 + 0,7) / 3 = 0,7$.

Лица, имеющие право устанавливать повышающие и понижающие коэффициенты, назначаются руководством организации. Их перечень утверждается во внутренних нормативных актах (например, в Положении о премировании).

Оценка трудовой деятельности сотрудников осуществляется на основании данных первичного оперативного учета. В данном случае используют таблицы учета рабочего времени, специальные производственные журналы, в которых фиксируют отметки ОТК о качестве изготовленных изделий, выполнение заданий и т. п.

Информация о каждом сотруднике по мере оценки его деятельности в течение месяца накапливается у руководителя подразделения в регистрах учета (журналах, ведомостях и т. д.). Причем в регистрах учета информация о трудовой деятельности сотрудника отражается следующим образом:

- факты нарушения трудовой дисциплины или технологии производства фиксируются сразу после их установления;
- результаты выполнения планов и внеплановых заданий — после закрытия заказ-нарядов и актов выполненных работ по окончании месяца;
- внедрение рацпредложений — после составления соответствующего акта.

По окончании рабочего месяца руководители участков (мастер, прораб, бригадир и т. п.) на основе предоставленных работникам повышающих и понижающих коэффициентов определяют КТУ за данный месяц и отражают его в протоколе. Затем протокол выносится на обсуждение совета бригады (подразделения), после чего утверждается и подписывается всеми членами совета. В состав совета бригады (подразделения) могут входить бригадир, мастер (прораб), передовые рабочие.

Пример перечня лиц, имеющих право устанавливать понижающие и повышающие коэффициенты, приведен в табл. 6.

Таблица 6. Категории работников и лица, имеющие право устанавливать понижающие и повышающие КТУ

Категории работников	Лица, имеющие право устанавливать коэффициенты
Рабочий	Бригадир, мастер, прораб, начальник участка, цеха, специалисты отдела по качеству или ОТК, отдела главного технолога
Бригадир	Мастер, прораб, начальник участка, цеха, специалисты отдела по качеству или ОТК, отдела главного технолога, заместители руководителя, главный инженер, руководитель организации

Мастер, прораб	Начальник участка, цеха, заместители руководителя, главный инженер, руководитель организации, специалисты отдела по качеству или ОТК, начальники отделов и подразделений организации
Начальник участка, цеха	Руководитель организации, заместители руководителя, главный инженер, начальники отделов организации
Руководители отделов и служб аппарата управления организации	Руководитель и главный инженер организации — всем руководителям отделов; заместители руководителя — по подчиненности
Специалисты и служащие аппарата управления организации	Руководитель и главный инженер организации — всем работникам; заместители руководителя и главного инженера, начальники отделов и служб — по подчиненности

Рассмотрим на примере, как происходит распределение коллективного заработка.

Пример 8

Сумма заработка, начисленного за март бригаде монтажников во главе с бригадиром Ивановым И. В., составила 60 000 руб., премии — 30 000 руб. Итого бригаде причитается 90 000 руб.

Разряды рабочих, их часовые тарифные ставки установлены в коллективном договоре, количество отработанных часов указано в таблице учета рабочего времени, коэффициенты трудового участия утверждены в протоколе совета бригады. Данные для распределения выплат, начисленных бригаде в соответствии с принятыми советом бригады коэффициентами, представлены в табл. 7 * и 8 *.

Таблица 7. Расчет величины КТУ по тарифу для каждого сотрудника

ФИО работника	Разряд	Часовая тарифная ставка, руб./ч	Количество отработанных часов	Зарплата по тарифу, руб.	КТУ	Расчетная величина с учетом КТУ, руб.
1	2	3	4	5 = [3] × [4]	6	7 = [5] × [6]
Иванов И. В.	6	75	184	13 800	1,2	16 560
Петров П. Г.	5	55	184	10 120	0,8	8096
Сидоров С. Н.	4	40	176	7040	0	0
Калмыков К. Р.	4	40	184	7360	1,1	8096
Плетнев П. В.	3	30	184	5520	0,75	4140
Итого				43 840		36 892

Таблица 8. Распределение приработка и премии в соответствии с КТУ по каждому сотруднику

ФИО работника	Зарплата по тарифу, руб.	КТУ	Расчетная величина (тариф × КТУ), руб.	Сдельный приработок, руб.	Премия, руб.	Общий заработок, руб.
1	2	3	4	$5 = [4] \times 0,438$	$6 = [4] \times 0,813$	$7 = [2] + [5] + [6]$
Иванов И. В.	13 800	1,2	16 560	7254	13 464	34 518
Петров П. Г.	10 120	0,8	8096	3546	6584	20 250
Сидоров С. Н.	7040	0	0	0	0	7040
Калмыков К. Р.	7360	1,1	8096	3546	6584	17 490
Плетнев П. В.	5520	0,75	4140	1814	3368	10 702
Итого	43 840		36 892	16 160	30 000	90 000

Представим порядок расчетов:

1. рассчитывается сумма по тарифу каждому сотруднику. Для этого часовая тарифная ставка умножается на количество отработанных часов (гр. 3 × гр. 4 табл. 7). Общая сумма заработной платы бригады по тарифу за март составила 43 840 руб. (итог гр. 5 табл. 7);
2. определяется расчетная величина по тарифу с применением КТУ каждому сотруднику. Для этого заработная плата по тарифу умножается на величину

- принятого КТУ (гр. 5 × гр. 6 табл. 4). Общая величина по тарифу с учетом КТУ, приходящаяся на всю бригаду, равна 36 892 руб. (итог гр. 7 табл. 7);
3. далее считается приработок бригады. Из общего заработка, причитающегося бригаде, вычитается величина заработка по тарифу: 60 000 руб. – 43 840 руб. = 16 160 руб. (итог гр. 5 табл. 8);
 4. затем приработок распределяется каждому члену бригады с помощью коэффициента распределения приработка ($K_{р. пр}$), который рассчитывается так:
$$K_{р. пр} = 16\ 160 \text{ руб. (итог гр. 5 табл. 8)} / 36\ 892 \text{ руб. (итог гр. 4 табл. 8)} = 0,438.$$
Далее установленный коэффициент (0,438) умножается на приработок бригады (16 160 руб.). Например, приработок Иванова И. В. равен 7254 руб. (16 560 руб. × 0,438). В аналогичном порядке расчет ведется по каждому члену бригады. Данные заносятся в гр. 5 табл. 8;
 5. рассчитывается коэффициент распределения бригадной премии ($K_{р. прем}$): 30 000 руб. (сумма премии) / 36 892 руб. (итог гр. 4 табл. 8) = 0,813. Сумма премии распределяется каждому члену бригады с помощью рассчитанного коэффициента (0,813). Например, премия Иванову И. В. составит 13 464 руб. (16 560 руб. × 0,813). Таким же образом распределяются премии каждому члену бригады. Данные заносятся в гр. 6 табл. 8;
 6. общий заработок сотрудников бригады состоит из зарплаты, начисленной по тарифу, распределенного приработка и премии. Данные об общем заработке каждого члена бригады отражены в гр. 7 табл. 8.

При распределении коллективного заработка с применением КТУ минимальный размер заработной платы устанавливается, как правило, не ниже тарифной ставки рабочего, должностного оклада руководителя, специалиста, служащего за отработанное время. Исключением являются случаи, предусмотренные ст. 71 ТК РФ:

- при невыполнении норм выработки, браке и простое не по вине работника заработная плата не может быть ниже двух третей установленной работнику тарифной ставки (оклада);
- при невыполнении норм выработки по вине работника оплата производится за фактически выполненную работу;
- полный брак и простой по вине работника оплате не подлежат;
- частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным, в зависимости от степени годности продукции, расценкам.

При использовании коллективной формы оплаты труда с применением КТУ работа каждого члена коллектива может оцениваться в баллах. Примерные показатели и параметры их оценки приведены в табл. 9.

Таблица 9. Оценка показателей при расчете КТУ

Параметры оценки	Описание параметров	Оценка в баллах
Условия работы (физические нагрузки)	Тяжелые	3
	Средней тяжести	2
	Нормальные	1
Умение работать на оборудовании	Умение работать на каждом виде оборудования	2
Умение настраивать оборудование	Умение настраивать каждый вид оборудования	3
	Очень высокая интенсивность работы	3
Интенсивность работы	Высокая интенсивность работы	2
	Нормальная интенсивность работы	1
Контроль качества	Осуществление контроля качества	1,5
Ответственность	Очень ответственная работа	3

Менее ответственная работа 2

Обычная работа 1

Работа каждого члена бригады оценивается по указанным выше параметрам, сотруднику за месяц начисляются соответствующие баллы. Полученные баллы суммируются. Далее рассчитывается базовый КТУ сотрудника. Для этого сумма баллов каждого сотрудника делится на общее количество баллов по бригаде и умножается на количество членов бригады.

Базовый КТУ повышается или понижается в зависимости от индивидуального вклада работающих в коллективные результаты труда. Размеры повышающих и понижающих коэффициентов устанавливаются решением бригады (собранием или советом бригады) по результатам работы за период и оформляются соответствующим протоколом.

Пример 9

В строительной компании для выполнения работ по монтажу башенного крана создана бригада из 5 человек: бригадир, мастер и трое рабочих. Общая стоимость данных работ определена в смете — 300 000 руб. В бригаде применяется оценка показателей по трехбалльной шкале. Бригадир набрал 5 баллов, мастер — 3,5, рабочий Иванов — 1,1 балла, два других рабочих (Петров и Сидоров) — по 1 баллу.

Определим общую сумму баллов бригады: $5 + 3,5 + 2 + 1 + 1 = 12,5$.

Далее установим базовый КТУ по каждому члену бригады:

- бригадир — 2 ($5 / 12,5 \times 5$ чел.);
- мастер — 1,4 ($3,5 / 12,5 \times 5$ чел.);
- Иванов — 0,44 ($1,1 / 12,5 \times 5$ чел.);
- Петров и Сидоров — 0,4 ($1 / 12,5 \times 5$ чел.).

Работы велись в течение 21 рабочего дня. Члены бригады трудились в пределах нормальной продолжительности рабочего времени и полностью отработали свою норму. Мастеру установили повышающий коэффициент +0,25 за внедрение рацпредложений.

Рассчитаем сумму КТУ коллектива бригады:

$2 \times 1 \text{ чел.} + (1,4 + 1,4 \times 0,25) \times 1 \text{ чел.} + 0,44 \times 1 \text{ чел.} + 0,4 \times 2 \text{ чел.} = 4,99.$

Распределим заработок в соответствии с установленными КТУ:

- бригадир — 120 240,48 руб. (300 000 руб. / 4,99 × 2);
- мастер — 105 210,42 руб. (300 000 руб. / 4,99 × 1,75);
- Иванов — 26 452,91 руб. (300 000 руб. / 4,99 × 0,44);
- Петров — 24 048,10 руб. (300 000 руб. / 4,99 × 0,40);
- Сидоров — 24 048,10 руб. (300 000 руб. / 4,99 × 0,40).

6. Расчет заработной платы при суммированном учете рабочего времени

Обязанность учета рабочего времени каждого сотрудника возложена на работодателя. Именно фактически отработанное время является основанием для начисления заработной платы в соответствии с выбранной системой оплаты труда. Существуют следующие виды учета рабочего времени:

- поденный, когда ежедневная продолжительность рабочего времени одинакова;
- недельный, когда должна быть соблюдена еженедельная продолжительность рабочего времени, а время ежедневной работы или смены регулируется графиком;
- суммированный, если по условиям производства ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена (ст. 104 ТК РФ).

По общему правилу учетным периодом при применении суммированного учета может быть месяц, квартал или другой период, например год. Каждый сотрудник за день, неделю или месяц может отработать различное количество часов. Оно не обязательно будет соответствовать норме по производственному календарю. При этом переработка в одни дни (недели) может погашаться недоработкой в другие дни (недели) с тем, чтобы в пределах определенного учетного периода общая продолжительность рабочего времени не превышала нормального числа рабочих часов для этого периода (ст. 104 ТК РФ).

В соответствии со ст. 104 ТК РФ порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Он вводится на основании приказа руководителя по организации в целом или для определенных категорий сотрудников, при выполнении отдельных видов работ.

Введение суммированного учета в организации предполагает установление:

- продолжительности учетного периода (месяц, квартал, полугодие, год);
- нормы рабочих часов за учетный период;
- графика работы.

Как уже было сказано выше, учетный период может иметь любую продолжительность — месяц, квартал, полугодие, но не более года (ст. 104 ТК РФ). Как правило, он зависит от специфики учреждения и его производственного цикла.

Норма рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени на основании производственного календаря.

Например, водителям при суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться не более 10 часов, при осуществлении междугородной перевозки продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена до 12 часов.

Работодатель обязан организовать работу таким образом, чтобы сотрудник, которому установлен суммированный учет рабочего времени, полностью отработал норму рабочего времени за учетный период. Для этого разрабатывается график сменности на учетный период, в котором определяется время начала и окончания работы, продолжительность смены, время междусменного отдыха. График сменности утверждается приказом руководителя и доводится до сведения сотрудников не позднее чем за месяц до введения его в действие (ст. 103 ТК РФ). Продолжительность работы по графику сменности не может превышать норму рабочего времени в учетном периоде.

Суммированный учет рабочего времени широко используется в сфере транспорта, в сельском хозяйстве, строительстве, на предприятиях связи. При суммированном учете рабочего времени, как правило, применяется повременная система оплаты труда — часовые тарифные ставки или должностные оклады.

Пример 10

В строительной компании введен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом квартал. Нормальная продолжительность учетного времени — 40 часов в неделю.

Оплата труда мастера строительного участка осуществляется исходя из должностного оклада в размере 15 000 руб. Предположим, в первом квартале для 40-часовой рабочей недели норма рабочих часов — 454 ч. Мастер отработал все время, установленное по графику. Рассчитаем заработную плату мастера за каждый месяц в соответствии с фактически отработанным временем. Данные для расчета и методика расчета отражены в табл. 10 *.

Таблица 10. Расчет оплаты труда мастера участка

Месяц	Норма рабочих часов в месяц	Фактически отработано часов в месяц	Расчет заработной платы	Заработная плата за месяц, руб.
Январь	136	130	15 000 руб. / 136 ч × 130 ч	14 338,24
Февраль	159	163	15 000 руб. / 159 ч × 163 ч	15 377,36
Март	159	161	15 000 руб. / 159 ч × 161 ч	15 188,68
Итого	454	454		44 904,27

7. Доплаты за сверхурочное время работы и праздничные дни

При суммированном учете работник в отдельные периоды времени может перерабатывать норму рабочего времени (ч. 1 ст. 104 ТК РФ). В соответствии со ст. 99 ТК РФ сверхурочной является работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. При суммированном учете рабочего времени количество сверхурочных работ определяется после истечения отчетного периода и составляет разницу между нормальной продолжительностью рабочего времени за учетный период и фактически отработанным в этот период временем.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере (ч. 1 ст. 152 ТК РФ).

Порядок расчета сверхурочных часов при суммовом учете рабочего времени для водителей указан в письме Минздравсоцразвития России от 31.08.2009 № 22-2-3363 <Об оплате сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени>. В нем сказано, что «при суммированном учете рабочего времени, исходя из определения сверхурочной работы, подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода. В этом случае работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за все остальные часы — не менее чем в двойном размере».

Пример 11

В организации ведется суммированный учет рабочего времени. Учетный период — месяц, нормальная продолжительность рабочего времени по графику — 40-часовая рабочая неделя. Часовая тарифная ставка водителя 6-го разряда — 107 руб./ч. В апреле по производственному календарю 21 рабочий день, 168 рабочих часов. Водитель отработал в апреле 200 ч, следовательно, 32 ч (200 ч – 168 ч) отработаны сверхурочно. При этом в полуторном размере будут оплачиваться 2 ч переработки, в двойном — 30 ч.

Заработная плата водителя за апрель составит:

- за 168 ч (нормальная продолжительность) — 17 976 руб. (107 руб./ч × 168 ч);
- за первые 2 ч сверхурочной работы — 321 руб. (107 руб./ч × 1,5 × 2 ч);
- за последующие 30 ч переработки — 6420 руб. (107 руб./ч × 2 × 30 ч).

Таким образом, заработок водителя 6-го разряда за апрель составит 24 717 руб. (17 976 руб. + 321 руб. + 6420 руб.), в том числе оплата за сверхурочную работу — 6741 руб. (321 руб. + 6420 руб.).

Если в организации применяется суммированный учет рабочего времени, то работа в праздничные дни входит в месячную норму рабочего времени. Однако за часы, отработанные в праздничные дни, производится оплата в двойном размере.

Пример 12

Воспользуемся данными примера 11. Предположим, в марте водитель 6-го разряда полностью отработал норму рабочего времени (159 ч). Причем по сменному графику рабочий день водителя пришелся на праздничный день 8 марта. Поэтому помимо начисленной заработной платы по тарифу — 17 013 руб. (107 руб./ч × 159 ч) он должен получить доплату 856 руб. (107 руб./ч × 8 ч) за работу в праздничный день.

С согласия работника руководство может компенсировать ему сверхурочную работу дополнительным временем отдыха, составляющим не меньше часов, чем отработано сверхурочно (ч. 1 ст. 152 ТК РФ).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Действующие системы оплаты труда должны выполнять стимулирующие функции, направленные на повышение производительности труда и качества продукции, что в конечном итоге должно привести к оздоровлению экономики и росту благосостояния граждан.