

Практическая работа 15. ОПРЕДЕЛЕНИЕ СДЕЛЬНОГО ПРИРАБОТКА И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ С УЧЕТОМ КОЭФФИЦИЕНТА ТРУДОВОГО УЧАСТИЯ

При распределении между работниками премиальных выплат, экономии по фонду оплаты труда, сдельного приработка (разница между фондом оплаты труда, сформированным по нормативу от объема фактически выполненных работ, и суммой тарифных ставок – должностных окладов работников) может применяться механизм распределения заработка с помощью коэффициентов трудового участия (КТУ) в зависимости от личного трудового вклада работника.

Распределение заработка в данном случае осуществляется пропорционально установленным месячным тарифным ставкам, должностным окладам, отработанному времени и индивидуальному вкладу каждого работника согласно его КТУ.

Порядок и размеры установления КТУ работникам определяются специальным положением, прилагаемым к коллективному договору, а при его отсутствии – утверждаемым нанимателем. В названном положении должны быть четко определены: показатели, определяющие КТУ; часть заработной платы, распределяемой с его помощью; минимальные и максимальные размеры КТУ, периодичность его определения, пути разрешения разногласий. Показатели должны быть четко сформулированы, не рекомендуется устанавливать их в большом количестве, чтобы каждый работник четко знал и понимал, за какие достижения его коэффициент трудового участия может быть увеличен, а за какие упущения и нарушения – снижен. При установлении КТУ рекомендуется учитывать индивидуальную производительность труда, сложность и качество выполняемых работ, помощь в работе другим членам бригады и другие факторы.

Максимальный размер названного коэффициента может быть определен только непосредственно в организации и зависит от числа показателей, влияющих на него.

В качестве факторов, способствующих повышению КТУ, могут приниматься высокое профессиональное мастерство, высококачественный и производительный труд, экономия сырья, материалов, топливно-энергетических и иных ресурсов, освоение новой техники и технологий и другие показатели с учетом специфики деятельности организации.

Снижение КТУ может производиться за невыполнение плановых заданий, несоблюдение производственной и трудовой дисциплины, техники безопасности, нерациональное использование сырья, материалов и инструментов, другие показатели.

Например, в организации предусмотрены следующие показатели, влияющие на размер КТУ:

- 1) выполнение плана производства продукции (работ, услуг) + 20 %;
- 2) перевыполнение плана производства продукции

(работ, услуг)	+ 10 %;
3) экономия сырья и материалов	+ 10 %;
4) производство продукции (работ, услуг) на экспорт	+ 20 %;
5) нарушение трудовой дисциплины	- 50 %;
6) несоблюдение техники безопасности	- 10 %.

В качестве базового КТУ рекомендуется применять единицу (100 %). Базовый (номинальный) КТУ повышается или понижается в зависимости от фактического вклада члена бригады в коллективные результаты труда.

Руководитель предприятия вправе увеличить размер КТУ за достижение высоких результатов работы либо снизить его как всем, так и отдельным работникам, допустившим производственные упущения. Это право может быть реализовано им как на основании коллективного договора, так и на основании приказа или распоряжения с указанием в них мотивов (в случае, когда коллективный договор на предприятии отсутствует либо запись в нем, соответствующая данному случаю, не предусмотрена).

Задача 1. Определите заработную плату бригадира и рабочих комплексной бригады при окладе бригадира 487,0 руб. в месяц. Бригада выполнила работ на 160 тыс. руб., норматив заработной платы составляет 0,1 руб/руб. Четверо рабочих имеют 4-й разряд и следующие КТУ: 1,5; 1,3; 1,2; 1,1. КТУ бригадира равен 0,8. Время работы всех одинаково и равно 160 ч. Часовая тарифная ставка рабочих равна 4 руб. 88 коп.