\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(полное наименование, адрес, ОГРН, ИНН работодателя)

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Представитель работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(профсоюзный орган) (должность руководителя)

\_\_\_\_\_ "\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_" \_\_\_\_\_ "\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_"

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись, М.П.) (подпись, М.П.)

"\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. "\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

Положение по сдельной оплате труда

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о порядке оплаты и стимулирования труда по сдельной системе (далее - Положение) в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (далее - работодатель) разработано в соответствии с разд. VI Трудового кодекса Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.2. Сдельная система применяется работодателем для оплаты труда следующих видов работ:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(виды строительных, машиностроительных, сельскохозяйственных и т.п.

работ, где готовый результат может быть получен только в процессе

завершения комплекса технологических и производственных операций,

как правило, в течение нескольких отчетных периодов -

месяцев, кварталов)

Перечень должностей и конкретных работников, переведенных с их согласия на сдельную оплату, утверждается работодателем в форме приказа до начала периода, с которого она подлежит применению в отношении таких должностей и работников.

Изменение данного перечня по согласию сторон трудовых отношений допускается в любое время. При несогласии сторон изменения оформляются в порядке гл. 12 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Работодатель финансирует расходы на выплату денежного вознаграждения в порядке ст. 255 Налогового кодекса Российской Федерации.

1.4. Сдельная оплата труда - где вознаграждение (заработная плата и премия) начисляется работнику по фактическим, количественно и материально измеримым результатам его труда, что является стимулом работника к повышению производительности труда и снижает расходы работодателя на контроль целесообразности использования работником рабочего времени.

При индивидуальной прямой сдельной системе оплаты труда вознаграждение выплачивается за фактически выполненный объем работ по индивидуальным расценкам (внутренним ценам) с учетом тарифной ставки и качества выполненной работы.

При коллективной сдельно-премиальной системе оплаты труда размер выплачиваемого вознаграждения зависит от фактически качественно выполненных и сданных в срок работодателю или заказчику количественно и материально измеримых результатов работы, завершенных производственных операций и т.п.

1.5. Должностной оклад выплачивается работодателем в соответствии со штатным расписанием и представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, в том числе и по настоящему Положению.

1.6. Среднемесячные совокупные выплаты вознаграждения по настоящему Положению не могут быть меньше должностного оклада.

1.7. Бригаде (для индивидуальных заданий - работнику), перешедшей на оплату труда по настоящему Положению, работодатель выдает задание, в котором предусматриваются плановые показатели и определяются сроки сдачи законченной работы с разбивкой ее в необходимых случаях на отдельные этапы.

1.8. Задание рассматривается на общем собрании бригады и уточняется с учетом внесенных предложений по повышению технического уровня и экономической эффективности выполненных работ, снижению трудоемкости и уменьшению численности работников, сокращению сроков выполнения и сдачи результатов работодателю или заказчику. На основе этих предложений работодатель вносит в задание необходимые изменения, утверждает его и устанавливает календарный план выполнения работ в целом или ее отдельных этапов (работ).

При корректировке задания по причинам, не зависящим от исполнителей (бригады или работника), а также действующих цен и нормативов, утвержденные задания корректируются по соглашению сторон.

1.9. Оценка выполнения календарного плана за соответствующий период осуществляется работодателем совместно с руководителем бригады (для индивидуальных заданий - работником). При этом учитываются:

- соблюдение сроков выполнения работ, подтверждаемое отчетными (сдаточными) документами;

- количественные показатели выполненных работ, их соответствие установленным технико-экономическим показателям;

- качество выполнения работ;

- участие каждого работника в выполнении работ.

2. ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ НАЧИСЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1. В основу расчета при сдельной оплате труда берется тарифная ставка, которая представляет собой размер вознаграждения, подлежащего выплате работнику за участие в изготовлении (или производстве, строительстве, выполнении) им единицы продукции (готового изделия, завершенного объекта, определенной хозяйственной операции). Размер тарифной ставки составляет \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) рублей.

Сдельная тарифная ставка (расценка), а также норма выработки для одинаковых изделий и операций, производящихся в одинаковых условиях, одинаковы для всех работников.

2.2. Базовый коэффициент трудового участия (КТУбаз.) любого работника равен 1 и представляет собой множитель для определения суммы вознаграждения каждого работника за участие в изготовлении (или производстве, строительстве, выполнении) им единицы продукции (готового изделия, завершенного объекта, определенной хозяйственной операции) при нормальных условиях. КТУбаз. корректируется в сторону увеличения или снижения в зависимости от применения повышающих или понижающих коэффициентов, относящихся к должностным обязательствам конкретного работника согласно прилагаемому ниже Перечню. Этот Перечень включает обязательный минимальный список факторов, но каждое структурное подразделение (бригада, цех и т.п.) может дополнить этот Перечень с целью более глубокой детализации и учета собственных условий деятельности.

2.3. Перечни показателей, учитываемых при определении КТУ отдельного работника:

2.3.1. Таблица N 1 - повышение.

|  |  |
| --- | --- |
| Факторы, влияющие на повышение коэффициента | Величина повышения |
| Квалификация работника (специальное образование, разряд по специальности, особые навыки и т.п.) |  |
| Сложность выполняемой работы |  |
| Количество выполняемой работы |  |
| Качество выполняемой работы |  |
| Условия выполняемой работы (климатические, особые, вредные и т.п.), не компенсируемые из других источников |  |
| Примененные в выполняемой работе рационализаторские предложения, авторские права (патенты, программы, изобретения, ноу-хау и т.п.), инновации |  |
| Безаварийность выполняемой работы |  |
| Экологическая безвредность выполняемой работы |  |
| Снижение производственных расходов не менее чем на \_\_ процентов от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |
| Рост рентабельности против планового уровня не менее чем на \_\_\_ процентов |  |
| Наставничество |  |
| За внедрение рационализаторских предложений, пока не имеющих экономического эффекта |  |
| За выполнение управленческих функций |  |
| За стаж работы |  |
| Иные показатели |  |

2.3.2. Таблица N 2 - понижение.

|  |  |
| --- | --- |
| Факторы, влияющие на понижение коэффициента | Величина снижения |
| 1 | 2 |
| Несвоевременный выход на работу, повлекший нарушение производственного графика.  Нарушение сроков выполнения работ |  |
| Нарушение технологии, не повлекшее брак или порчу сырья, материалов, перерасход энергии |  |
| Нарушение правил эксплуатации средств связи, оргтехники, компьютеров |  |
| Нарушение техники безопасности и пожарной безопасности: |  |
| уклонение от очередного инструктажа |  |
| использование неисправного оборудования и инструмента |  |
| нарушение требований инструкций перед началом работы |  |
| нарушение требований инструкций во время работы |  |
| нарушение требований инструкций по окончании работы |  |
| Неудовлетворительное техническое состояние вверенного технологического оборудования |  |
| Наличие дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, строгий выговор |  |
| Нарушение трудовой дисциплины: |  |
| опоздание |  |
| появление в нетрезвом виде, состоянии наркотического опьянения, прогул | Полное лишение |
| Утрата изделия (объекта и т.п.) по вине бригады | Полное лишение |
| Наличие обоснованных претензий по результатам работы со стороны заказчиков (клиентов) |  |
| Выявление недостатков результата работы в течение гарантийного срока |  |
| Выявление недостатков результата работы по истечении гарантийного срока |  |
| Несвоевременное, некачественное или недостоверное представление отчетности |  |
| Нарушение в ведении учета, повлекшее за собой убытки, с возмещением убытков согласно Трудовому кодексу РФ |  |
| Несвоевременное и некачественное планирование и доведение контрольных цифр до исполнителя |  |
| Невыполнение предписаний контролирующих органов |  |
| Несвоевременное оформление документов |  |
| Нарушение в ведении делопроизводства |  |
| Слабая профилактическая работа по охране труда и технике безопасности, наличие несчастных случаев на производстве и ДТП |  |
| Нарушение порядка использования средств индивидуальной защиты |  |
| Иные показатели |  |

2.4. При коллективной (бригадной) оплате труда заработная плата всей бригады устанавливается с учетом фактически выполненной работы и ее расценки, а оплата труда каждого работника бригады (коллектива) зависит от объема произведенной всей бригадой продукции и от количества и качества его труда в общем объеме работ.

2.5. Основанием для начисления вознаграждения являются данные бухгалтерской и статистической отчетности, а по показателям, которые не предусмотрены бухгалтерской и статистической отчетностью, - данные оперативного учета.

2.6. Средства, предусмотренные в задании на выплату заработной платы работникам подразделения (бригады), используются по следующим направлениям:

2.6.1. Для предоплаты заработной платы до сдачи результата работ и получения выручки от его последующей реализации.

Размеры предоплаты определяются по каждой работе исходя из технико-экономического уровня выполняемых работ.

2.6.2. Для установления надбавок к тарифным ставкам на период выполнения работ или на иной период в зависимости от качества работ, фактического сокращения сроков их проведения и достигнутого снижения трудоемкости.

2.6.3. Для поощрения работников.

Распределение средств по направлениям их расходования определяется общим собранием бригады.

2.7. Заработная плата начисляется не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

2.7.1. За первую половину месяца начисляется аванс в счет заработной платы. Размер аванса должен быть не ниже тарифной ставки за отработанное время.

2.7.2. При определении размера аванса учитывается фактически отработанное работником время (фактически выполненная работа).

2.8. Премия начисляется по итогам сдачи результата работы и по поступлении выручки от реализации результата работы. Распределение этих средств производится между работниками, непосредственно участвовавшими в выполнении данного задания.

2.8.1. После сдачи заказчику результата работ, соответствующего требованиям, предусмотренным в утвержденном задании, бригаде (работнику) выплачиваются средства, оставшиеся после выплат в виде заработной платы, из расчета плановой цены изделия (объекта, результата работ).

2.8.2. В случае невозможности сдачи результата работ по причинам, не зависящим от бригады (для индивидуальных заданий - от работника), премия за сдачу результата работ выплачивается в плановые сроки и по плановой цене.

2.8.3. После поступления выручки от реализации изделия (объекта, результата работ) выплачиваются премии в сумме, предусмотренной в задании.

2.8.4. В случае невозможности реализации результата работ по причинам, не зависящим от бригады (для индивидуальных заданий - от работника), премия за реализацию выплачивается из расчета реализации по плановой цене.

2.9. Для компенсации убытков по претензиям заказчиков (клиентов), выполнения гарантийных работ и постгарантийного обслуживания работодателем формируется гарантийный фонд в размере \_\_\_\_\_ процентов от стоимости результата работ (изделия, объекта). За счет бригады (для индивидуальных заданий - работника) в гарантийный фонд отчисляется \_\_\_\_\_ процентов от стоимости результата работ (изделия, объекта).

2.10. Работникам, уволенным до момента выплаты премии, независимо от причины увольнения, за исключением уволенных на основании п. п. 5 - 7, 9 - 11 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия начисляется по плановым показателям за фактически отработанное время.

2.11. Работникам, вновь поступившим на работу, премия начисляется за фактически выполненную работу.

2.12. При обнаружении недостатков, ошибок и просчетов в сданной или реализованной работе (изделии, объекте) их устранение производится без дополнительной оплаты. Работники, допустившие ошибки, которые повлекли за собой причинение убытков заказчикам, несут персональную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Начисленная заработная плата выплачивается каждому работнику не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

3.2. Начисленная премия выплачивается в дни выплаты зарплаты.

4. ПРОЧИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Вознаграждение, выплачиваемое по настоящему Положению, за нерабочие праздничные дни, в которые работники привлекались к работе, признается расходом в начисленном, фактически выплаченном и отраженном в трудовых договорах размере.

Начальник отдела кадров: \_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

Начальник отдела труда и заработной платы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

С данным Положением ознакомлен(а) \_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/