

Государственное бюджетное образовательное учреждение
среднего профессионального образования Иркутской области
«Братский промышленно-гуманитарный техникум»

УЧЕБНАЯ ДИСЦИПЛИНА
ЭКОНОМИКА ОРГАНИЗАЦИИ

для специальности среднего профессионального образования 080114
«Экономика и бухгалтерский учет»

**Тема 8: Организация, нормирование и оплата труда на
предприятии.**

Сборник описаний практических работ

**Расчёт бюджета рабочего времени работников.
Расчет заработной платы различных категорий
работников.**

Братск 2012

Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. Сборник описаний практических работ / Братск: ГБОУ СПО «Братский ПГТ». 2012. 21с.

Составитель Т.Т. Шилина

Практикум содержит теоретические материалы, инструкционные карты, формы отчета, необходимые для выполнения практических работ по теме: «Организация, нормирование и оплата труда на предприятии». Практикум предназначен для учащихся специальности 080114 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)».

Настоящая разработка рассмотрена цикловой комиссией информационно-гуманитарных дисциплин

Протокол № _____ от « _____ » _____ 2012 г.

Председатель ЦК Орлова Н.А.

Рецензенты:

О.В. Тимофеева
преподаватель экономических дисциплин,
высшей категории _____

Е. Ю. Горбунова, зам. директора по УР _____

© Шилина Т.Т.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
Практическая работа № 7 «Расчет бюджета рабочего времени работников»	5
1. Краткие теоретические сведения.	
1.1. Организация и нормирование труда на предприятии.	5
2. Задачи и упражнения к практическому занятию.	7
3. Инструктивная карта №1	9
4. Форма отчета по практической работе	9
5. Контрольные вопросы к практической работе №7	9
Практическая работа №8 «Расчет заработной платы различных категорий работников»	10
1. Краткие теоретические сведения	
1.1. Принципы оплаты труда. Тарифная система.	10
1.2. Формы и системы оплаты труда.	12
1.3. Фонд оплаты труда и его структура	14
2. Задачи и упражнения к практическому занятию.	15
3. Инструктивная карта №1	17
4. Форма отчета по практической работе	18
5. Контрольные вопросы к практической работе №8	18
Приложение №1:	19
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	21

ВВЕДЕНИЕ

При изучении учебной дисциплины Экономика организации большое внимание уделяется закреплению и углублению полученных знаний на практических занятиях.

Данный практикум поможет учащимся подготовиться и выполнить практические работы, и посвящен трудовым ресурсам предприятия. Пособие включает в себя теоретические сведения, практические задачи, инструкционные карты и форму отчета по практической работе.

Правила выполнения практической работы

Целью проведения практических занятий является обработка основных теоретических положений курса «Экономика организации» и приобретение опытов выполнения расчётов, анализ экономических показателей, необходимых в практической деятельности. Занятия построены на примерах рабочих ситуаций.

Цель данного занятия – приобретение навыков расчетов бюджета рабочего времени работников и заработной платы различных категорий работников предприятия.

При подготовке к занятию каждый учащийся должен подготовиться к самостоятельному выполнению практической работы.

Предварительная подготовка состоит в изучении соответствующего теоретического материала по конспекту и учебному пособию.

Перед началом выполнения каждой работы проводится проверка готовности к данной работе. В случае неподготовленности, учащийся к работе не допускается.

Работа должна быть сдана учащимся до начала следующей работы.

Оформление отчета

Отчет по практической работе выполняется каждым учащимся индивидуально.

Отчет должен содержать следующее: а) название и цель работы, б) расчеты, в) выводы.

Форма отчета и содержание отчета приведены в данном методическом пособии.

Отчеты выполняются на отдельных листах формата А 4 или в тетрадях, аккуратно в рукописном варианте.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 7

РАСЧЕТ БЮДЖЕТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ РАБОТНИКОВ

Цель: Приобретение навыков по расчету бюджета рабочего времени работников предприятия.

1. Краткие теоретические сведения

1.1. Организация и нормирование труда на предприятии.

Организация труда – это совокупность мер, направленных на рациональное соединение труда работников со средствами производства в целях достижения высокой производительности труда и сохранения здоровья и работоспособности коллектива.

Основными направлениями организации труда являются:

- улучшение подготовки и повышения квалификации кадров;
- улучшение организации и обслуживания рабочих мест;
- улучшение условий труда;
- укрепление дисциплины труда;
- совершенствование практики мотивации труда;
- совершенствование нормирования труда.

Организация рабочего места предполагает рациональное его устройство за счет соответствующего оснащения и планировки. Оснащение – это оборудование и обеспечение рабочих мест всем необходимым для выполнения определенных работ.

Самостоятельным направлением организации труда является его нормирование. Под **нормированием труда** понимается установление меры затрат труда в виде норм труда на выполнение определенных операций (изготовление единиц продукции) или выполнение определенного объема работ в наиболее рациональных организационно-технических условиях.

Нормы труда подразделяются на нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания, нормы управляемости.

Норма времени представляет собой количество рабочего времени, необходимого для изготовления единицы продукции или выполнения объема работ в конкретных организационно-технических условиях. Норма времени измеряется в человеко-минутах или человеко-часах.

В **состав нормы времени** на единицу продукции или работы включаются следующие элементы затрат:

$$t_n = t_o + t_v + t_{об} + t_{п-з} + t_{отд} + t_{п.г}; \quad \text{где [1.1]}$$

t_n – норма времени;

t_0 – основное (технологическое) время;

$t_{\text{в}}$ – вспомогательное время;

$t_{\text{об}}$ – время обслуживания рабочего места;

$t_{\text{п-з}}$ – подготовительно-заключительное время;

$t_{\text{отд}}$ – время на отдых и личные надобности;

$t_{\text{п.т.}}$ – время перерывов, предусмотренных технологией и организацией производственного процесса.

Основное (технологическое) время (t_0) – это время, затрачиваемое рабочим на изменение предмета труда (его формы, размеров, внешности и т.д.), его состояния и положения в пространстве и повторяющееся при изготовлении каждой единицы продукции.

К вспомогательному времени ($t_{\text{в}}$) относится время, которое затрачивается на приемы рабочего, без которых невозможен ход основного (технологического) процесса: установка и снятие детали, управление станком, подвод и отвод инструмента и т.д.

Основное и вспомогательное время вместе составляют оперативное время, которое непосредственно используется для выполнения заданной работы.

Время обслуживания рабочего места ($t_{\text{об}}$) используется рабочим для ухода за своим рабочим местом и поддержания его в рабочем состоянии на протяжении смены.

Подготовительно – заключительное время ($t_{\text{п-з}}$) затрачивается рабочим на подготовку к выполнению заданной работы и на действия, связанные с ее окончанием.

Время перерывов на отдых и личные надобности ($t_{\text{отд}}$) устанавливается обычно в размере 8-10 минут на смену и во всех случаях включается в норму времени.

Время перерывов по организационно – техническим причинам ($t_{\text{п.т.}}$) – это перерывы, связанные с ремонтом механизмов по графику, ожиданием обслуживания вследствие занятости рабочего, обслуживающего несколько станков.

Норма выработки – установленный объем работ, который работники или группа работников соответствующей квалификации должны выполнить в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях.

Норма выработки ($N_{\text{выр.}}$) обратно пропорциональна норме затрат труда и определяется по формуле:

$$N_{\text{выр.}} = (T \times K_p) : N_{\text{вр.}}, \text{ где [1.2]}$$

T – продолжительность рабочего времени, (час, смена);

Кр– количество работников, участвующих в выполнении работы;

Нвр– норма затрат труда на единицу работы.

Норма обслуживания – это количество производственных объектов (единиц оборудования, рабочих мест, производственных площадей и т.д.), которые работник или группа работников соответствующей квалификации должны обслуживать в единицу времени в определенных организационно-технических условиях.

Норма управляемости – это количество работников (количество структурных подразделений), которыми должен руководить один менеджер.

2. Задачи и упражнения к практическому занятию

1. Определите численность рабочих по профессиям. Исходные данные:

Профессия	Общее количество обслуживаемых рабочих мест	Норма обслуживания оборудования	Число смен
Крановщик	30	15	2
Электрокарщик	20	10	2
Наладчик	50	5	2

2. Определите норму выработки и норму обслуживания аппаратчика вакуум-барабанной сушилки периодического действия на основе приведенных данных.

№ варианта	Продолжит. смены мин.	Загрузка сушилки тонны	Нормативы времени обслуживания 1 сушилки за цикл мин.	Подготовит. заключительное время мин.	Время на отдых и личные надобности мин.
1.	480	3,0	37	20	25
2.	480	4,0	35	18	26
3.	480	2,0	34	16	28
4.	480	3,5	33	15	30
5.	480	2,5	39	22	24
6.	480	4,5	40	25	35
7.	480	2,8	38	24	33
8.	480	3,8	32	28	32
9.	480	4,4	45	30	31
10.	480	3,6	46	24	27
11.	480	2,6	42	29	29
12.	480	4,3	43	27	20

3. Определите норму выработки станочника на основе приведенных данных:

№ варианта	Время машинной работы мин.	Время ручной работы мин.	Время обслуживания рабочего места %	Время на отдых и личные надобности в % от оперативного времени	Продолжит.рабочей смены мин.
1.	12	4	2,5	4,0	780
2.	11	5	2,0	4,5	780
3.	10	6	3,0	3,5	780
4.	13	3	3,5	3,0	780
5.	14	4	3,2	3,5	780
6.	15	3	2,4	5,0	780
7.	12	4	3,0	4,0	780
8.	13	3	3,1	4,5	780
9.	14	5	2,8	3,5	780
10.	15	4	3,2	4,0	780
11.	13	3	2,5	4,5	780
12.	12	4	3,4	4,0	780

4. Определите численность рабочих – сдельщиков на основе приведенных данных.

№ варианта	Технологическая трудоемкость производственной программы тыс.нормо-час.	Реальный фонд рабочего времени в плановом периоде дн.	Реальная продолжительность рабочего дня час.	Планируемый коэффициент выполнения норм
1.	3560	225	7,78	1,1
2.	3450	225	7,78	1,2
3.	3500	225	7,78	1,3
4.	3540	225	7,78	1,15
5.	3470	225	7,78	1,25
6.	3580	225	7,78	1,28
7.	3520	225	7,78	1,12
8.	3490	225	7,78	1,15
9.	3590	225	7,78	1,35
10.	3550	225	7,78	1,33
11.	3480	225	7,78	1,22
12.	3570	225	7,78	1,38

3. Инструктивная карта №1

Тема: Расчет численности персонала предприятия.

Цель: Приобретение навыков расчета численности персонала предприятия.

Оборудование: Методическое пособие по выполнению практической работы.

Данные для выполнения задания (по вариантам). Инструкционные карты.

ХОД РАБОТЫ:

Задание № 1: Запишите в отчет понятие нормирования труда.

Задание № 2: Решите задачу №1.

Результаты решения задачи запишите в отчет.

Задание № 3: Решите задачу № 2.

Для решения данной задачи используйте формулы 1.1 и 1.2 данного методического пособия. Результаты решения запишите в отчет.

Задание №4: Решите задачу №3.

Запишите в отчет формулу 1.1. Используя формулу рассчитайте норму времени на изготовление единицы продукции. Зная продолжительность рабочей смены и норму времени на изготовление единицы продукции рассчитайте норму выработки станочника. Расчеты запишите в отчет.

Задание №5: Решите задачу №4.

Результаты решения запишите в отчет.

4. Форма отчета по практической работе

Тема:

Цель:

Оборудование:

Вариант:

ХОД РАБОТЫ

5. Контрольные вопросы к практической работе №7:

1. Дайте определение организации труда на предприятии.
2. Что такое нормирование труда?
3. Какие элементы затрат включаются в состав нормы времени на изготовление единицы продукции?

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА № 8

РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАЗЛИЧНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ.

Цель: приобретение навыков расчетов заработной платы различных категорий работников предприятия.

1. Краткие теоретические сведения

1.1. Принципы оплаты труда. Тарифная система.

Оплата труда работников предприятия – это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе. В основном она определяется количеством и качеством затраченного труда, однако на нее воздействуют и чисто рыночные факторы, такие как спрос и предложение труда, сложившаяся конъюнктура, территориальные аспекты, законодательные нормы.

Основные государственные гарантии по оплате труда определяются Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст.130).

Государство устанавливает минимальный размер оплаты труда, а для бюджетной сферы – минимальный размер тарифной ставки (оклада).

Тарифная система – совокупность норм и нормативов, обеспечивающих дифференциацию оплаты труда исходя из различий в сложности выполняемых работ и из условий труда, интенсивности и характера труда. Она состоит из следующих основных элементов:

- тарифно – квалификационных справочников;
- тарифных ставок 1-го разряда;
- районных коэффициентов к заработной плате;
- доплат к тарифным ставкам и надбавок за отклонения от нормальных условий труда.

Тарифно-квалификационные справочники предусматривают применение тарифных ставок 1-го разряда и тарифных сеток.

Тарифная ставка – это выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда в единицу рабочего времени. Она определяет уровень оплаты труда, так как заработок работника прежде всего зависит от размера тарифной ставки 1-го разряда, которая рассчитывается из установленного *минимального размера оплаты труда и продолжительности рабочего времени.*

Тарифная ставка работника соответствующей квалификации ($T_{стi}$) определяется по формуле:

$$T_{стi} = T_{ст} \times K_{ti}, \text{ где} \quad [1.1]$$

$T_{ст}$ – тарифная ставка 1-го разряда;

K_{ti} – тарифный коэффициент i -го разряда.

Тарифная ставка 1-го разряда может быть часовой, дневной и месячной.

Тарифная сетка по оплате труда – инструмент дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности для различных групп работников – включает количество разрядов и соответствующие им тарифные коэффициенты. Тарифный коэффициент – отношение тарифной ставки данного разряда к тарифной ставке 1-го разряда.

Единая тарифная сетка по оплате труда работников бюджетной сферы включает 18 разрядов, каждому из которых соответствует свой тарифный коэффициент по отношению к тарифной ставке 1-го разряда.

Таблица 1.1.

Тарифная сетка

Разряд оплаты труда	Тарифный коэффициент
1	1.0
2	1.3
3	1.69
4	1.91
5	2.16
6	2.44
7	2.76
8	3.12
9	3.53
10	3.99
11	4.51
12	5.1
13	5.76
14	6.51
15	7.36
16	8.17
17	9.07
18	10.07

Соотношение между тарифными коэффициентами крайних разрядов называется *диапазоном сетки*. Приведенная выше ЕТС характеризуется диапазоном 1:10.07.

В ЕТС профессии рабочих тарифицируются с 1-го по 8-й разряд, а профессии служащих, специалистов и руководителей – со 2 по 18 разряд.

Районные коэффициенты к заработной плате представляют собой нормативный показатель степени увеличения заработной платы в зависимости от местоположения предприятия и устанавливаются с учетом степеней дискомфорта проживания, которые образуют пять зон. Диапазон районных коэффициентов – от 1.15 до 2.

Предусмотрены *доплаты к тарифным ставкам и надбавки за отклонения от нормальных условий труда*, в том числе за работу в сверхурочное время, в праздничные дни, в ночное время и т.д. На предприятиях применяют

надбавки за высокое профессиональное мастерство; высокие достижения в труде; персональные надбавки, устанавливаемые по решению руководителя и др.

Размер стимулирующих доплат и надбавок устанавливается предприятием самостоятельно и включается в элемент себестоимости продукции «затраты на оплату труда».

1.2. Формы и системы оплаты труда.

Существует три системы оплаты труда:

1. Тарифная система оплаты труда

Формами тарифной системы являются: *сдельная и повременная*. Основным различием между ними является лежащий в их основе способ учёта затрат труда: *при сдельной — учёт количества произведенной продукции надлежащего качества, либо учёт количества выполненных операций, при повременной — учёт проработанного времени.*

Сдельная форма оплаты труда

Сдельная форма оплаты труда применяется в случаях, когда есть реальная возможность фиксировать количество показателей результата труда и нормировать его путем установления норм выработки и времени.

Прямая сдельная оплата труда — при ней оплата труда рабочих повышается в прямой зависимости от количества выработанных ими изделий и выполненных работ исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учётом необходимой квалификации. Заработок по такой форме оплаты рассчитывается следующим образом:

$$\text{Зпр.сд.} = \text{Ред.} \times \text{В}, \text{ где} \quad [1.2]$$

Ред. — расценка за единицу продукции;

В — объем выпуска продукции, шт.

$$\text{Ред.} = \text{Тс} \times \text{Нвр}, \text{ где} \quad [1.3]$$

Тс — тарифная ставка;

Нвр — норма времени.

$$\text{Зпр.сд.} = \text{Тс} \times \text{Нвр} \times \text{В}, \text{ руб.} \quad [1.4]$$

Сдельно-премиальная оплата труда предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и конкретные показатели их производственной деятельности (отсутствие брака):

$$\text{Зсд-прем.} = \text{Ред.} \times \text{В} + \text{Премия}, \text{ руб.} \quad [1.5]$$

Сдельно-прогрессивная оплата труда предусматривает оплату выработанной продукции в пределах установленных норм по неизменным расценкам, а изделия сверх нормы оплачиваются по повышенным расценкам согласно установленной шкале (но не свыше двойной сдельной расценки):

$$\text{Зсд-прогр.} = \text{Ред.} \times \text{Вн} + (\text{Р1} \times \text{В}) + (\text{Р2} \times \text{В}), \text{ руб., где} \quad [1.6]$$

Вн — выпуск по норме;

Р1, Р2 — прогрессивные расценки, если выпуск больше нормы.

Косвенно-сдельная оплата труда применяется для повышения производительности труда рабочих, обслуживающих оборудование и

рабочие места. Труд их оплачивается по косвенно-сдельным расценкам из расчета количества продукции, произведенной основными рабочими, которых они обслуживают:

$$Z_{\text{косв-сд.}} = R_{\text{ед.}} \times V_{\text{ф}} + \text{Премия, руб.}, \text{ где:} \quad [1.7]$$

$V_{\text{ф}}$ — фактическая выработка.

Коллективно-сдельная оплата труда — при ней заработная плата определяется на весь коллектив и распределяется по решению коллектива. Заработок одного работника зависит от эффективной деятельности всего коллектива:

$$Z_{\text{коллект-сд.}} = R_{\text{кол.}} \times V_{\text{ф}} + \text{Премия, руб.}, \text{ где:} \quad [1.8]$$

$R_{\text{кол.}}$ — расценка по коллективу.

Аккордная оплата труда — система, при которой оценивается комплекс различных работ с указанием предельного срока их выполнения:

$$Z_{\text{аккорд-сд.}} = R_{\text{на весь объем работ}}, \text{ руб.} \quad [1.9]$$

Оплата труда в процентах от выручки — при ней заработок зависит от объема реализации продукции предприятием:

$$Z_{\% \text{ выр.}} = \text{Объем реализации} \times \% \text{ платы, руб.} \quad [1.10]$$

Повременная форма оплаты труда

При повременной оплате труда заработная плата работника определяется в соответствии с его квалификацией и количеством отработанного времени. Такая оплата применяется тогда, когда труд работника невозможно нормировать или выполняемые работы не поддаются учёту.

Простая повременная оплата труда — оплата производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ.

$$Z_{\text{прост. повр.}} = T_{\text{с}} \times t_{\text{ф}}, \text{ руб.}, \text{ где:} \quad [1.11]$$

$t_{\text{ф}}$ — фактически отработанное время.

Повременно-премиальная оплата труда — оплата не только отработанного времени по тарифу, но и премии за качество работы:

$$Z_{\text{повр-прем.}} = T_{\text{с}} \times t_{\text{ф}} + \text{Премия, руб.} \quad [1.12]$$

Окладная оплата труда — при такой форме в зависимости от квалификации и выполненной работы каждый раз устанавливается оклад:

$$Z_{\text{оклад.}} = \text{Оклад, руб.} \quad [1.13]$$

Контрактная оплата труда — зарплата оговаривается в контракте:

$$Z_{\text{контр.}} = \sum \text{по контракту, руб.} \quad [1.14]$$

2. Бестарифная система оплаты труда

При использовании *бестарифной системы оплаты труда* заработок работника зависит от конечных результатов работы предприятия в целом, его структурного подразделения, в котором он работает, и от объема средств, направляемых работодателем на оплату труда.

Такая система характеризуется следующими признаками: тесной связью уровня оплаты труда с фондом заработной платы, определяемым по

конкретным результатам работы коллектива; установлением каждому работнику постоянного коэффициента квалификационного уровня и коэффициента трудового участия в текущих результатах деятельности.

Таким образом, индивидуальная заработная плата каждого работника представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде заработной платы:

$$\text{Збестар.} = \text{ФОТ} \times \text{Доля работника, руб.} \quad [1.15]$$

3. Смешанная система оплаты труда

Смешанная система оплаты труда имеет признаки одновременно и тарифной, и бестарифной систем.

Система плавающих окладов строится на том, что при условии выполнения задания по выпуску продукции в зависимости от результатов труда работников происходит периодическая корректировка тарифной ставки (оклада).

1.3. Фонд оплаты труда и его структура

Фонд оплаты труда представляет собой сумму денежных выплат по тарифным ставкам, сдельным расценкам, окладам, премиальным положениям (без поощрительных выплат из прибыли) со всеми видами доплат и надбавок.

Различают плановый и фактический фонд оплаты труда. *Плановый фонд оплаты труда* включает только те выплаты, которые соответствуют нормальной организации производства и труда. *Фактический фонд оплаты труда* содержит оплату вынужденных целодневных простоев, доплат за отклонение от предусмотренных технологией условий труда, сверхурочные часы, внутрисменные перерывы в работе, оплату брака не по вине рабочего.

Фонд оплаты труда за отработанное время рабочих - сдельщиков(ФОТ_{сд}) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{сд}} = \text{Т}_{\text{ст}} \times \Phi \times \text{Ч}_{\text{сд}} \times \text{К}_{\text{нв}}, \text{ где} \quad [1.16]$$

$\text{Т}_{\text{ст}}$ – тарифная ставка, рассчитанная по среднему разряду плановой производственной программы;

Φ – эффективный фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего;

$\text{Ч}_{\text{сд}}$ – плановая численность рабочих – сдельщиков;

$\text{К}_{\text{нв}}$ – коэффициент выполнения норм выработки в плановом периоде.

$$\text{Т}_{\text{ст}} = \text{С}_1\text{Р}_1 + \text{С}_2\text{Р}_2 + \text{С}_3\text{Р}_3 + \dots + \text{С}_6\text{Р}_6/\text{Р}; \text{ где} \quad [1.17]$$

$\text{С}_1 \dots \text{С}_6$ – часовые тарифные ставки рабочих, руб.

$\text{Р}_1 \dots \text{Р}_6$ – численность основных производственных рабочих, чел.

Годовой плановый ФОТ за отработанное время рабочих – повременщиков определяется по штатному расписанию, часовой тарифной ставке и эффективному фонду рабочего времени по формуле:

$$\mathbf{ФОТ_{пв} = T_{ст} \times \Phi \times Ч_{пв}; \text{ где} \quad [1.18]}$$

$T_{ст}$ – среднечасовая тарифная ставка по всем рабочим – повременщикам;

Φ – годовой эффективный фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего, час.;

$Ч_{пв}$ – плановая численность рабочих повременщиков.

К плановому ФОТ за отработанное время относятся и *компенсационные выплаты и надбавки*: доплаты за работу в ночное и вечернее время, обучение учеников, руководство бригадой, за совмещение профессий, за неблагоприятные условия труда и др.

Наряду с тарифным ФОТ и компенсационными выплатами в годовой плановый фонд за отработанное время включают стимулирующие доплаты и надбавки, единовременные поощрительные выплаты, премии рабочим – сельщикам и рабочим - повременщикам , определяемые исходя из численности. Тарифных ставок и действующих на предприятии премиальных положений.

2. Задачи и упражнения к практическому занятию

1. Рассчитайте тарифные ставки рабочих с 1 по 18 разряд. МРОТ – 5200 руб. в месяц. Среднемесячный фонд рабочего времени 166.6 чел.час.

2. Рассчитайте месячный заработок рабочего-повременщика. Положением о премировании предусматривается выплата премии в % отношении от суммы экономии. (Тарифные ставки используйте из решения задачи №1).

№ варианта	Разряд	Отработано часов	Экономия материалов на сумму руб.	Размер премии в % от суммы сэкономленных материалов
1.	3	160	1000	40
2.	2	165	900	35
3.	1	168	1100	45
4.	4	152	1120	30
5.	6	170	980	42
6.	5	158	890	33
7.	3	145	1050	38
8.	2	166	990	34
9.	6	159	1070	25
10.	5	162	1030	20

11.	4	167	999	32
12.	3	169	1056	25

3. Начальнику цеха установлен разряд и тарифная надбавка. При условии выполнения нормы цехом ему полагается премия в размере определенного % и за каждый % перевыполнения плана начисляются дополнительные %. Рассчитать заработную плату начальника цеха за месяц.

№ варианта	Разряд	Тарифная надбавка %	Премия за выполнение плана %	Надбавка к премии за каждый % перевыполнения плана	% выполнения плана цехом за месяц
1.	10	25	15	3	107
2.	12	15	10	2	105
3.	11	20	12	5	104
4.	13	24	9	3	110
5.	15	18	8	4	108
6.	14	22	11	5	106
7.	9	30	16	3	112
8.	16	10	14	4	102
9.	17	8	10	5	105
10.	18	9	7	2	107
11.	12	28	9	4	109
12.	14	21	8	3	111

4. Рассчитайте фонд оплаты труда (ФОТ) в планируемом году по следующим данным:

№ варианта	Объем продукции в базисном году млн.руб.	Объем продукции в планируемом году млн.руб.	ФОТ в базисном году млн.руб.	Планируемое увеличение норматива з/пл. на %
1.	12,0	15,0	2,8	20
2.	13,0	16,0	2,9	25
3.	12,5	15,5	2,7	30
4.	13,5	16,5	3,0	28
5.	14,0	17,0	3,1	32

6.	11,5	14,5	2,5	35
7.	14,5	17,5	3,5	24
8.	15,0	18,0	3,8	38
9.	12,8	15,8	2,9	40
10.	13,8	16,8	3,2	29
11.	11,9	14,9	2,8	36
12.	12,7	15,7	3,0	41

5. Рассчитайте фактический фонд оплаты труда бригады за месяц. За выполнение плана по выпуску продукции бригаде начислена премия в размере 30%.

Каждый рабочий отработал следующее количество времени:

Разряд рабочего	Отработанное время			
	всего	в праздничные дни	в вечернее время	в ночное время
5	184	8	64	64
4	184	-	64	64
3	184	-	48	64
2	184	-	64	56

Коэффициенты доплаты за работу:

- в праздничные дни – 1,43 к часовой тарифной ставке;
- вечернее время – 0,2 к часовой тарифной ставке;
- ночное время – 0,4 к часовой тарифной ставке.

3. Инструктивная карта №1

ХОД РАБОТЫ:

Тема: Расчет заработной платы различных категорий работников.

Цель: приобретение навыков расчетов заработной платы различных категорий работников предприятия.

Оборудование: Методическое пособие по выполнению практической работы.

Данные для выполнения задания (по вариантам). Инструктивные карты.

Задание №1: Решите задачу №1.

Для решения данной задачи воспользуйтесь таблицей 1.1 данного методического пособия. Результаты расчетов оформите в таблицу.

Разряды	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифные коэффициенты																		
Часовые тарифные ставки																		

Задание №2: Решите задачу №2.

Результаты решения задачи запишите в отчет.

Задание №3: Решите задачу №3.

Результаты решения задачи запишите в отчет.

Задание №4: Решите задачу №4.

Результаты решения задачи запишите в отчет.

Задание №5: Решите задачу №5.

Результаты решения задачи запишите в отчет.

4. Форма отчета по практической работе

Тема:

Цель:

Оборудование:

Вариант:

ХОД РАБОТЫ

5. Контрольные вопросы к практической работе №8:

1. Какие элементы включает в себя тарифная система оплаты труда?
2. Назовите системы сдельной формы оплаты труда?
3. В чем суть бестарифной системы оплаты труда?

ТЕСТЫ

к теме: Организация, нормирование и оплата труда на предприятии.

1. Нормирование труда на предприятии обеспечивает:

- а) расчет необходимой численности служащих;
- б) оценку эффективности от внедрения научно-технических результатов;
- в) определения количества необходимого оборудования;
- г) побуждения работников предприятия к деятельности для достижения личных целей или целей организации.

2. В систему норм труда включаются:

- а) нормы времени;
- б) трудоемкость производственного процесса;
- в) нормированные задания;
- г) нормы выработки;
- д) нормы обслуживания;
- е) нормы численности.

3. Какие из названных позиций относятся к нормам труда:

- а) нормы времени;
- б) нормы выработки;
- в) нормы расхода материалов;
- г) нормы технологических перерывов;
- д) нормы обслуживания.

4. Какие из названных позиций входят в состав тарифной системы оплаты труда:

- а) тарифные ставки;
- б) тарифные сетки;
- в) должностные оклады;
- г) тарифно-квалификационный справочник;
- д) премиальные положения?

5. Сдельная форма оплаты труда предполагает начисление заработной платы в соответствии:

- а) с количеством изготовленной продукции;
- б) количеством отработанного времени;
- в) объемом оказанных услуг;
- г) должностным окладом.

6. Что такое сдельно – премиальная оплата труда:

- а) заработок плюс премия;
- б) заработок плюс повышенная премия;
- в) заработок плюс пониженная премия?

7. Наиболее характерное условие применения повременной оплаты труда:

- а) возможность точно планировать и учитывать количество заготовок, обрабатываемых работником;
- б) возможность технического нормирования труда;
- в) производственный процесс строго регламентирован технологическим процессом.

8. Плановая величина фонда заработной платы определяется:

- а) произведением численности работающих на заработную плату одного работающего;
- б) делением численности работающих на тарифную ставку одного работающего.

9. Какой орган управления устанавливает состав фонда заработной платы:

- а) дирекция предприятия;
- б) Федеральная служба государственной статистики;
- в) Правительство Российской Федерации?

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Волкова О. И. Экономика предприятия (фирмы). [Текст]: учебник / О. И. Волкова, О. В. Девяткина. — М.: ИНФРА - М, 2008. — 604 с.
2. Грибов В. Д. Экономика организации (предприятия). [Текст]: учеб.пособие. — М.: КНОРУС:, 2010. — 416 с.
3. Котерова, З. К. Микроэкономика. [Текст]: учеб.пособие. — М. : ОИД «Академия»:., 2008. — 203 с.
4. Океанова, З. К. Основы экономической теории [Текст]: учеб. пособие. — М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2006. — 288 с.
5. Семёнова, В.М. Экономика предприятия: учеб.пособие. — СПб.: Питер, 2006. — 384 с.