

Контрольная работа

Оплата труда на предприятии.

Расчет заработной платы различным категориям работников.

1. Теоретическая часть

Организация оплаты труда включает в себя:

- нормирования труда;
- дифференциации уровней заработной платы (трудовых доходов);
- форм и систем оплаты труда.

Основным видом оплаты труда является заработная плата.

Заработная плата – вознаграждение в денежной оценке за количество и качество труда, вложенного в производство.

Различают номинальную и реальную заработную плату.

Номинальная заработная плата – денежные средства, которые получает работник за свой труд на предприятии, включая основные и дополнительные выплаты.

Номинальная зарплата как экономическая категория используется в экономике промышленности для организации и планирования системы заработной платы, наличных расчетов с работниками.

Она характеризует уровень заработка, дохода.

Так как государство устанавливает прямые налоги на заработную плату, то выделяют начисленную (причитающуюся за работу) и выплаченную (выданную за работу) заработную плату.

Реальная заработная плата – объем товаров и услуг, который эквивалентен заработной плате работника на внутреннем товарном рынке, т. е. объем товаров и услуг, который можно приобрести на полученные деньги.

Реальная зарплата как экономическая категория используется в социальной статистике для расчетов уровня жизни, материального благосостояния населения.

Она характеризует уровень потребления и благосостояния работника. Реальная зарплата зависит от размеров номинальной зарплаты, взимаемых налогов и уровня цен на предметы потребления.

Основные функции заработной платы:

✓ воспроизводственная – ЗП должна быть достаточной для того, чтобы удовлетворить жизненные потребности наемного работника и его семьи;

✓ стимулирующая – ЗП способствует вовлечению людей в процесс труда, повышению качества труда и его производительности, эффективности производства в целом;

✓ распределительная – с ее помощью перераспределяется рабочая сила между отраслями, фирмами, организациями, определяется то конкретное рабочее место, где она будет использоваться.

Принципы оплаты труда:

- принадлежность к отрасли народного хозяйства страны;
- различная квалификация работников (умение выполнить работу определенной сложности);
- условия труда (вредность, сложность, тяжесть работы).

Различают следующие формы заработной платы:

➤ сдельную – заработная плата начисляется по заранее установленной расценке за каждую единицу выполненной работы (изготовленной продукции) с учетом качества.

➤ повременную – заработная плата начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время (час, день, неделю, месяц).

Сдельную форму оплаты труда применяют на участках производства, где преобладает ручной или машинно-ручной труд. При сдельной оплате труда существует прямая зависимость заработной платы работника от его квалификации (тарифного разряда) и количества принятой техническим контролем продукции.

Сдельная форма заработной платы подразделяется на системы по признакам:

- ✓ по способу определению сдельной расценки – прямые, косвенные, прогрессивные, аккордные;
- ✓ по способу расчета с трудящимися – индивидуальные и коллективные;
- ✓ по способу материального поощрения – простые и премиальные.

Прямая сдельная оплата – заработок зависит от количества произведенной продукции (слабо материально заинтересовывает рабочих в повышении качественных показателей работы и в экономии расходования материальных ценностей).

Коллективная (бригадная) сдельная оплата – заработок начисляется по результатам работы всего коллектива (бригады). Заработная плата выплачивается коллективу по единой сдельной расценке за весь объем качественно выполненных работ, а затем заработок распределяется между членами бригады пропорционально уровню тарифной ставки и фактически отработанному времени с учетом коэффициента трудового участия (КТУ) каждого работника. КТУ работника зависит от квалификации, фактически отработанного времени, производительности труда, сложности и качества выполняемых работ, соблюдения дисциплины. Порядок определения и применения КТУ устанавливается коллективом. В зависимости от вклада КТУ может повышаться или понижаться. Заработок каждого работника зависит от трудового вклада всех остальных членов бригады.

Сдельно-премиальная оплата – предполагает сочетание сдельного заработка с премией за количественные и качественные показатели (выполнение производственных заданий, рост производительности труда, улучшение качества продукции, освоение новой техники и технологии).

Сдельно-прогрессивная оплата – труд в пределах установленной нормы оплачивается по прямым сдельным расценкам, а сверх установленной нормы – по повышенным (прогрессивным) сдельным расценкам.

Аккордная оплата – заработок определяется за весь объем качественно произведенной работы с учетом срока выполнения (ремонтные, аварийные работы, чрезвычайные ситуации).

Повременная оплата труда применяется там, где процесс нормирования труда затруднен, где условия производства очень быстро меняется (опытное, мелкосерийное, уникальное) либо не существует зависимости между интенсивностью труда работников и количеством произведенной продукции.

При повременной оплате труда существует прямая зависимость уровня заработной платы работника от его квалификации и фактически отработанного на производстве времени.

Простая повременная оплата – заработок начисляется за фактически отработанное время по присвоенной рабочему тарифной ставке (не заинтересовывает работников в повышении качества и количества работ, но необходима в тех случаях, когда труд тяжело поддается нормированию, например, дежурные электрики, наладчики).

Повременно-премиальная оплата – заработок представляет собой оплату по тарифу и премию, выплачиваемую за улучшение результатов, количественных и качественных показателей труда.

Системы оплаты труда рабочих

Формы и системы оплаты труда	Порядок расчета заработной платы рабочих
<p>1. Сдельная:</p> <p>1.1. Прямая сдельная:</p> <p>оплата труда по сдельным расценкам непосредственно за количество произведенной продукции.</p>	$ЗП_{п.с} = P_{ед} Q,$ <p>где $ЗП_{п.с}$ – сдельный заработок рабочего при прямой сдельной системе оплаты труда, р.; $P_{ед}$ – сдельная расценка за единицу выполненного объема работ, р.; Q – объем работ, ед. продукции;</p> $P_{ед} = \frac{T_{ст}}{H_{выр}} \quad \text{или} \quad P_{ед} = T_{ст} H_{вр}.$ <p>где $T_{ст}$ – тарифная ставка (часовая, дневная); $H_{выр}$ – норма выработки, ед. продукции/ час (смену); $H_{вр}$ – норма времени, часов, смен на ед. продукции.</p>
<p>1.2. Сдельно-премиальная:</p> <p>оплата труда по прямым сдельным расценкам за выполненный объем работ плюс премия за выполнение и перевыполнение установленных показателей работы.</p>	$ЗП_{с.пр} = ЗП_{п.с} + П = ЗП_{п.с} \left(1 + \frac{П_{пр}}{100} \right),$ <p>где $ЗП_{с.пр}$ – сдельный заработок рабочего при сдельно-премиальной системе оплаты труда, р.; $П$ – премия за выполнение (перевыполнение) установленных показателей, р.; $П_{пр}$ – процент премии за выполнение показателей премирования, %.</p>
<p>1.3. Аккордная: сумма заработка определяется до начала выполнения работы по действующим нормам и сдельным расценкам. Премия выплачивается за сокращение сроков выполнения работ.</p>	$ЗП_{аккорд} = P_{ед} Q + П_{сокp.сp},$ <p>где $ЗП_{аккорд}$ – заработная плата рабочих при аккордной системе оплаты труда, р.; $П_{сокp.сp}$ – премия за сокращение сроков выполнения работ, р.</p>

<p>1.4. Сдельно-прогрессивная: оплата труда по сдельным расценкам в пределах установленной нормы, а за выполнение работы сверх установленной нормы – по прогрессивно возрастающим сдельным расценкам.</p>	$ЗП_{с.прогр} = P_{сд}Q_{норм} + P_{>сд}\Delta Q,$ <p>где $ЗП_{с.прогр}$ – сдельный заработок рабочего при сдельно-прогрессивной системе оплаты труда, р.; $P_{сд}$ – сдельная расценка за объем работ в пределах нормы, р.; $Q_{норм}$ – объем работ в пределах нормы, ед. продукции; $P_{>сд}$ – прогрессивно возрастающая сдельная расценка за выполнение работ сверх нормы, р.; ΔQ – объем работ сверх установленной нормы, ед. продукции.</p>
<p>1.5. Косвенно-сдельная: размер оплаты труда рабочего напрямую зависит от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков. Данная система применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих.</p>	$ЗП_{к.с} = T_{ст}t_{раб}K_{вып.пл.осн.раб},$ <p>где $ЗП_{к.с}$ – заработная плата рабочего при косвенно-сдельной системе оплаты труда, р.; $t_{раб}$ – фактически отработанное количество дней в месяце, дн.; $K_{вып.пл.осн.раб}$ – коэффициент выполнения планового задания основными рабочими, доли ед.</p> $K_{вып.пл.осн.раб} = \frac{Q_{факт}}{Q_{пл}},$ <p>где $Q_{факт}$ и $Q_{пл}$ – соответственно фактический и плановый объемы работ, ед. продукции.</p>
<p>2. Повременная:</p> <p>2.1. Простая повременная: по тарифной ставке в соответствии с разрядом за фактически отработанное время.</p>	$ЗП_{п.повр} = T_{ст}t_{раб},$ <p>где $ЗП_{п.повр}$ – заработная плата при простой повременной системе оплаты труда, р.</p>
<p>2.2. Повременно-премиальная: по тарифным ставкам за фактически отработанное время плюс премия за выполнение количественных и качественных показателей согласно Положению о премировании.</p>	$ЗП_{повр.пр} = T_{ст}t_{раб} + П_{пол},$ <p>$ЗП_{повр.пр}$ – заработная плата рабочих при повременно-премиальной системе оплаты труда, р.; $П_{пол}$ – премия за выполнение количественных и качественных показателей согласно Положению о премировании работников.</p>

Основой организации номинальной заработной платы всех категорий промышленно-производственного персонала является *тарифно-квалификационная система*.

Технически обоснованные нормы позволяют определить количество затрачиваемого труда, а при помощи тарифной системы осуществляется оценка качества труда, учитывается различие между трудом квалифицированным и неквалифицированным, тяжелым и легким.

Основные элементы тарифной системы: тарифная ставка; тарифная сетка; тарифно-квалификационный справочник.

Уровень заработной платы рабочих различной квалификации определяется с помощью *тарифных разрядов*. Каждому рабочему в соответствии с его квалификацией присваивается тарифный разряд. 1-й разряд устанавливается рабочим, не имеющим квалификации, к нему относится самая простая работа. Все последующие разряды присваиваются по степени квалификации рабочих.

Каждому тарифному разряду соответствует определенная тарифная ставка, которая увеличивается от разряда к разряду.

Тарифная ставка – абсолютный уровень оплаты труда рабочего за единицу времени (час, день, месяц) для каждого разряда.

Таблица, в которой приведены все разряды и тарифные ставки, называется *тарифной сеткой*.

Тарифная сетка – шкала, которая устанавливает соотношение в оплате труда между разрядами и тарифными коэффициентами.

Тарифный коэффициент – отношение тарифной ставки данного разряда к тарифной ставке 1-го разряда, т. е. во сколько раз работа последующего разряда сложнее, чем предыдущего.

Тарифный коэффициент 1-го разряда принимается за единицу. Тарифные коэффициенты последующих разрядов показывают, во сколько раз соответствующие им тарифные ставки больше тарифной ставки 1-го разряда.

Для любой из тарифных сеток устанавливается *базовая тарифная ставка*, т. е. уровень оплаты труда рабочего 1-го разряда. Для рабочего любой квалификации его тарифная ставка рассчитывается:

$$C_i = C_0 \cdot K_i, \text{ руб/час,}$$

где C_0 – уровень оплаты труда рабочего 1-го разряда (базовая тарифная ставка);

K_i – тарифный коэффициент данного разряда.

Единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС) разработан для основных производств и типовых видов работ. ЕТКС – основа при определении разряда рабочих.

Для всех существующих уровней квалификации (от 1-го разряда до высшего) справочник приводит основной перечень квалификационных требований: видов выполняемых работ и операций, владение технологическими приемами и навыками, умение работать на разных типах оборудования, скорость и качество выполняемых операций, теоретические знания в области техники и технологии. На основании этих требований и аттестационной работы квалификационная комиссия присваивает работнику тот тарифный разряд, уровню которого соответствует качество труда работника.

Должностной оклад – повременная форма оплаты труда, которая выплачивается при полной отработке работниками установленных графиком выходов в календарном месяце (нормы времени).

Должностные оклады зависят от занимаемой должности, сложности работы и размера предприятия (начальник производственно-технического отдела, энергетик).

Районные коэффициенты к заработной плате – показатель увеличения заработной платы в зависимости от места расположения предприятия. Они являются средством межрайонного регулирования заработной платы.

Для восточных и северных районов страны установлены коэффициенты 1,3 ÷ 1,4, для районов Крайнего Севера 1,5 ÷ 2, в Удмуртии – 1,15.

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

Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются (ст. 154 ТК РФ)

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (153 ст. ТК РФ).

Фонд заработной платы – сумма денежных средств, необходимая для оплаты труда работников за определенное время (квартал, год).

В состав фонда заработной платы входит основная и дополнительная заработная плата. На соотношение основной и дополнительной заработной платы оказывают влияние два фактора:

- уровень организации производства на предприятии и нормирование труда;
- переговоры с профсоюзной организацией.

Основная часть заработной платы зависит от квалификации работника, сложности работы, условий труда, отработанного времени и количества произведенной продукции. Дополнительная часть заработной платы включает премию и различного рода выплаты.

Планирование фонда заработной платы включает в себя расчет средней заработной платы, определение фонда заработной платы (по категории работников и в общем) с учетом фондов материального поощрения, то есть с учетом премиальных доплат (для разных предприятий).

Доплаты начисляется за:

- работу в ночное время;
- работу в праздничные и выходные дни;
- совмещение профессий;
- руководство бригадой;
- обучение учеников (наставничество);
- тяжелые и вредные условия труда;
- работу в районах с неблагоприятными климатическими условиями.

2. Практическое задание

Рассчитать ФЗП за декабрь 2018 года на предприятии, если известно:

1.Тарифные ставки руководителей и специалистов, исходя из минимального размера оплаты труда 12 000 рублей, установленного с 01 июля 2018 года.

Должность, профессия, специальность	Степень оплаты труда	Тарифный К	Тарифная ставка (должностной оклад), руб.	Численность, чел.	Режим работы	Отработанное время за месяц, час.
Директор			100 000	1	Ненормированный	180

					рабочий день	
Секретарь руководителя	5	2,08		1	Норм, с 08 до 17, обед с 12 до 13	168
Экономист	8	2,48		1	Норм, с 08 до 17, обед с 12 до 13	168
Юрист	9	3,11		1	Ненормирова нный рабочий день	168
Инженер	10	2,78		1	Норм, с 08 до 17, обед с 12 до 13	168
Бухгалтер	7	1,97		1	Норм, с 08 до 17, обед с 12 до 13	175
Диспетчер	10	3,11		1	Сменный	180, 15 смен (8 в день, 7 в ночь)

Определить заработную плату работников, если известно отработанное время, а также:

- 1.1. Отработанное время руководителя сверх нормы компенсируется дополнительными днями отпуска в количестве 5 дней к отпуску (33 дня).
 - 1.2. У секретаря руководителя, экономиста, инженера и бухгалтера повременно-премиальная система оплаты труда. Премия 25% начисляется ежемесячно к месячной тарифной ставке.
 - 1.3. Диспетчер работает в две смены по 12 часов, время на прием пищи и отдыха в течение рабочей смены на рабочем месте: 1 смена с 08:00-20:00; 2 смена 20:00-08:00. Переработка оплачивается ежемесячно в соответствии со ст. 152 Трудового Кодекса РФ. Оплата ночных часов оплачивается с надбавкой 40% тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (ст.96 и 154 Трудового Кодекса РФ)
 - 1.4. Бухгалтер переработал сверх нормы часов 26 декабря 2018 года с 17:00 до 20:00 часов, 27 декабря 2018 года с 17:00 до 21:00. По письменному согласию работника время, отработанное 26.12.2018, компенсировать предоставлением другого дня отдыха, а работу сверх нормы 27.12.2018 компенсировать оплатой согласно ст. 152 ТК РФ.
2. Труд рабочих на предприятии оплачивается по сдельно-премиальной системе оплаты труда. Положением о премировании предусмотрена 15% премия за выполнение нормы. В декабре 2018 г. норма выработки составляла 600 ед.

ФИО	Разряд	Сдельная расценка за 1 ед., руб.	Факт выработки, ед.	ЗП, руб.	Премия, руб.	Общий заработок за месяц, руб.
Семенов А. Ю.	У1	19	600			
Осипов К. В.	У	18	602			
Иванов П. И.	У	17	600			
Панов И. Г.	У	17	560			
Рябов С.П.	Ш	16	600			

3. Рассчитать заработную плату работников бригады за декабрь 2018 года, если известно:

Ремонтный участок на предприятии представлен бригадой численностью 5 человек рабочих. Бригада выполнил объем работ за декабрь месяц 950 нормо-час, средняя тарифная ставка по разряду выполняемых работ 8,5 руб. в час. Заработная плата в бригаде распределяется традиционным методом, исходные данные для ее распределения приведены в табл.

ФИО	Разряд	ТС	Норма времени	ЗП _{тариф}	Прираб	ЗП _{сд}
Белов А.А.	У1	9,7	176			
Золотарев Б.Б.	У	8,3	176			
Краснов В.В.	У	7,3	168			
Чернов Д.Д	У	7,3	152			
Багровых С.С.	Ш	6,5	160			

4. Рассчитать среднюю заработную плату по категориям работников за декабрь месяц 2018 года, используя результаты предыдущих расчетов, и заполнить таблицу:

Категория работников	ФЗП мес., руб.	Численность работников в декабре, чел.	ЗП ср., руб.	Годовой ФЗП, руб.
Руководители				
Специалисты				
Рабочие				
Итого:				