

Частное образовательное учреждение высшего образования
Центросоюза Российской Федерации

СИБИРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ

ЭКОНОМИКА ТРУДА

Методические указания и задания к практическим
занятиям, контрольной и самостоятельной работе студентов
специальности 38.05.01 Экономическая безопасность; направлений
38.03.01 Экономика; 38.03.02 Менеджмент

Новосибирск 2017

Кафедра экономики

Экономика труда: Методические указания и задания к практическим занятиям, контрольной и самостоятельной работе студентов специальности 38.05.01 *Экономическая безопасность*, направлений 38.03.01 *Экономика*; 38.03.02 *Менеджмент*; / [сост.: д-р экон. наук, проф. З.А. Капелюк; канд. экон. наук, доц. С.Д. Капелюк]. – Новосибирск: СибУПК, 2017. – 67с.

РЕКОМЕНДОВАНО К ИСПОЛЬЗОВАНИЮ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ на заседании кафедры экономики (протокол № 1 от 01 сентября 2017г.)

Заведующий кафедрой

Е.И. Леоненко

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

«Экономика труда» – одна из важнейших профессиональных дисциплин для студентов направлений 38.03.01 *Экономика*, 38.03.02 *Менеджмент*, специальности 38.05.01 *Экономическая безопасность*.

Цель преподавания дисциплины – приобретение студентами комплексных знаний об экономике труда, методике оценки и определения трудовых показателей.

Задачи изучения дисциплины:

- освоение теоретических положений по труду и его оплате;
- овладение методикой оценки и определения трудовых показателей;
- обучение студентов умению принимать решения с учетом экономической эффективности.

Рабочим (индивидуальным) учебным планом по изучению дисциплины предусматриваются лекции, семинарские и практические занятия, выполнение одной контрольной работы. В связи с тем, что количество аудиторных часов ограничено, основной объем теоретического материала осваивается студентами самостоятельно. Теоретический курс дисциплины включает десять тем, для каждой из которых дан перечень основных вопросов, подлежащих изучению, а также список литературы.

2. ТЕМЫ И ИХ КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ

Тема 1. Введение. Рынок труда в системе рыночного хозяйства

Предмет и объект изучения дисциплины «Экономика труда».

«Экономика труда» – общепрофессиональная дисциплина, ее задачи и место в системе экономических дисциплин.

Труд как общественно полезная деятельность. Основные признаки трудовой деятельности. Роль труда в развитии человека и общества.

Рынок труда, его место в системе рыночных отношений. Функции рынка труда. Основные элементы рынка труда.

Особенности российского рынка труда. Сегментация рынка труда. Государственное регулирование рынка труда.

Правовые основы организации и оплаты труда в Российской Федерации. Нормативные правовые акты по труду. Статистическая отчетность по труду. Источники информации о занятости трудовых отношений.

Тема 2. Трудовые ресурсы, человек труда и занятость

Трудовые ресурсы и экономически активное население: понятие и характеристика.

Занятость населения. Возможности и условия достижения полной занятости населения.

Социально-экономическое регулирование и государственная политика занятости. Служба занятости: государственная и коммерческая. Программы обеспечения занятости: отечественный и зарубежный опыт.

Безработица: сущность, понятие, виды. Потребность незанятого населения в оплачиваемой работе.

Планирование трудовых ресурсов: задачи и этапы планирования.

Оценка фактической занятости работников как части реализованного спроса на рабочую силу.

Управление трудом в системе рыночных отношений. Кадровая политика. Основные функции кадровых служб. Издержки на рабочую силу.

Современные требования к использованию трудовых ресурсов. Коллективные и трудовые договоры. Тарифные соглашения, их виды.

Тема 3. Организация труда: содержание, принципы

Сущность и значение организации труда предприятия, ее место в системе организации деятельности.

Формы организации труда на предприятии. Принципы организации труда.

Элементы организации труда. Подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Разделение труда. Кооперация труда. Организация рабочих мест. Организация обслуживания рабочих мест. Разработка рациональных приемов и методов труда. Установление обоснованных норм труда. Создание безопасных и здоровых условий труда. Организация оплаты и материального стимулирования труда. Планирование и учет труда. Воспитание дисциплины труда.

Современные формы организации труда. Научная организация труда, ее функция. Принципы научной организации труда. Элементы научной организации труда.

Тема 4. Производительность и эффективность труда

Затраты и производительность труда: понятие и сущность. Показатели и методы измерения производительности труда.

Эффективность труда: понятие и сущность. Показатели эффективности труда, их характеристика.

Факторы, определяющие изменение производительности труда. Резервы роста производительности труда.

Тема 5. Разделение и кооперация труда

Разделение труда и его виды. Кооперация труда. Организация рабочих мест.

Категории персонала: профессиональные и квалификационные.

Показатели численности работников. Явочная и среднесписочная численность.

Движение рабочей силы. Текучесть кадров. Определение потребности в рабочей силе.

Тема 6. Нормирование труда

Нормирование труда, его последовательность.

Нормы труда, их функции. Виды норм труда. Роль норм труда в управлении хозяйственной деятельностью.

Затраты рабочего времени: классификация, исследование.

Сущность и методы научного обоснования норм труда. Обоснование норм труда в торговле. Особенности нормирования в общественном питании.

Нормативные материалы по труду, используемые на предприятии.

Тема 7. Оплата труда работников

Формирование и распределение доходов.

Экономическая сущность заработной платы. Дифференциация заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ).

Организация оплаты труда, ее принципы. Основные элементы организации оплаты труда.

Регулирование заработной платы.

Формы и системы оплаты труда. Основные типы организации заработной платы.

Тарифная система оплаты труда. Единая тарифная сетка.

Бестарифная оплата труда. Участие работников в прибыли.

Сущность и необходимость мотивации труда. Факторы, влияющие на мотивацию труда.

Стимулирование труда и заинтересованность работников в результатах труда.

Структура заработной платы. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда. Премии: сущность, показатели премирования. Разработка системы премирования на предприятии торговли и общественного питания.

Оплата труда работников. Основные направления оплаты труда продавцов и других работников, занятых обслуживанием населения. Основные направления оплаты труда руководителей, специалистов и служащих в торговле. Особенности оплаты труда различных категорий персонала в общественном питании.

Тема 8. Фонд заработной платы

Состав фонда заработной платы. Состав оплаты труда за отработанное время. Компенсационные выплаты. Стимулирующие выплаты.

Состав оплаты труда за неотработанное время. Единовременные выплаты.

Виды заработной платы.

Выплаты социального характера.

Расходы, не учитываемые в фонде заработной платы и выплатах социального характера.

Тема 9. Оценка трудовых показателей

Показатели по труду. Взаимосвязь между трудовыми показателями.

Задачи анализа показателей по труду. Основные направления анализа показателей по труду.

Оценка расходов на оплату труда. Задачи анализа фонда заработной платы. Показатели анализа фонда заработной платы. Факторы, влияющие на изменение фонда заработной платы.

Оценка уровня производительности труда. Основные направления анализа производительности труда.

Анализ численности и состава работников. Основные направления анализа численности работников. Анализ качественного состава работников.

Тема 10. Определение трудовых показателей

Экономическое обоснование расходов на оплату труда. Исходные предпосылки для планирования расходов на оплату труда.

Основные подходы к определению расходов на оплату труда.

Обоснование численности работников. Основные методы расчета численности работников.

Комплексный подход к формированию показателей по труду на планируемый период.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАДАЧ И ОФОРМЛЕНИЮ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

Студенты заочной формы обучения выполняют одну контрольную работу. Контрольная работа выполняется на занятии в период сессии и сдаётся на проверку преподавателю.

Задания контрольной работы предусматривают освещение трех теоретических вопросов и решение одной задачи.

Перед изложением теоретического вопроса дается его точная формулировка. Ответ должен быть самостоятельным, без дословного переписывания учебника или дополнительной литературы. По тексту делаются ссылки на литературные источники, которые были использованы для изучения данного вопроса, проблемы. Ссылки размещаются внизу страницы или в процессе изложения материала в квадратных скобках с указанием порядкового номера источника информации и номера страницы. Например: [17, с.5].

При выполнении практической части, прежде всего, надо переписать условие задачи, дать подробное решение с пояснением методики расчетов и оценки полученных результатов. При необходимости решение задач следует оформить таблицами. Каждая таблица должна иметь заголовок, единицы измерения, наименование всех строк и граф.

В конце работы даются список использованной литературы и перечень нормативно-методических документов, на порядковый номер которых и делаются ссылки по тексту. На последней странице ставятся дата выполнения работы и подпись автора.

Выполненная работа направляется на проверку и рецензирование. При положительной рецензии студент допускается к собеседованию, в ходе которого проверяются его знания по излагаемым вопросам. В случае отрицательной рецензии контрольная работа возвращается студенту для доработки. При повторном представлении работы на проверку прилагается и первоначальный вариант с рецензией.

При выполнении контрольной работы студент должен изучить и законспектировать основные положения, содержащиеся в рекомендуемой экономической литературе. Кроме предложенной литературы, следует воспользоваться периодическими экономическими изданиями: газетой «Экономика и жизнь», «Финансовой газетой», «Российской газетой»; журналами «Человек и труд», «Экономика и учет труда», «Вопросы экономики», «Мотивация и оплата труда», «Российский экономический журнал», «American Economic Review», «American Economic Journal: Applied Economics», «American Economic Journal: Microeconomics» и др.

При решении **задачи 49** следует иметь в виду, что производительность труда в действующих ценах рассчитывается по формуле

$$CB_{действ} = \frac{T}{Ч},$$

где $CB_{действ}$ – средняя выработка на одного работника (производительность труда);

Т – товарооборот (объем продаж);

Ч – среднесписочная численность работников.

Производительность труда в сопоставимых ценах определяется отношением производительности труда в действующих ценах к индексу цену:

$$CB_{\text{соп}} = \frac{CB_{\text{действ}}}{Y_{\text{цен}}},$$

где $Y_{\text{цен}}$ – индекс цен.

Влияние изменения цен на изменение производительности труда находится как разница между производительностью труда в действующих и сопоставимых ценах

$$CB_{\text{действ}} - CB_{\text{соп}}.$$

Соотношение темпов изменения производительности труда и средней заработной платы характеризует коэффициент соотношения (опережения или отставания), который определяется по формуле

$$K = \frac{Y_{CB}}{Y_{CЗ}}.$$

где K – коэффициент соотношения (опережения или отставания);

Y_{CB} – индекс производительности труда;

$Y_{CЗ}$ – индекс средней заработной платы.

Пример. Дайте оценку производительности труда и определите влияние изменения цен на изменение производительности труда. Оцените соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы.

Таблица 1

Показатели по труду магазина за отчетный год

Показатели	Предшествующий год	Отчетный год	Отчетный год в % к предшествующему
Объем продаж, тыс. руб.	60000	65820	109,7
Среднесписочная численность работников, чел.	26	27	103,8
Производительность труда в действующих ценах, тыс. руб.	2307,6	2437,8	105,6
Средняя заработная плата, руб.	143200	156000	108,8
Производительность труда в сопоставимых ценах, тыс.руб.	2307,6	2176,6	94,3

В отчетном году цены повысились на 12 %.

Решение

1. Производительность труда в действующих ценах в отчетном году

$$\frac{65820 \text{ тыс. руб.}}{27 \text{ чел.}} = 2437,8 \text{ тыс. руб.}$$

2. Производительность труда в сопоставимых ценах в отчетном году

$$\frac{2437,8 \text{ тыс. руб.}}{1,12} = 2176,6 \text{ тыс. руб.}$$

3. Влияние роста цен на повышение производительности труда
 $2437,8,9 \text{ тыс. руб.} - 2176,6 \text{ тыс. руб.} = +261,2 \text{ тыс. руб.}$

4. Коэффициент отставания темпов роста производительности труда от темпов роста средней заработной платы

$$\frac{1,056}{1,088} = 0,971$$

При решении **задачи 50** следует иметь в виду, что при начислении заработной платы продавцам и другим работникам, занятым обслуживанием населения, сумма на оплату их труда определяется в зависимости от доходов.

Последовательность начисления заработной платы и распределения заработка между работниками следующая:

1. Рассчитывается хозрасчетный доход по формуле

$$\text{ХД} = \text{ДД} - \text{МЗ},$$

где ХД – хозрасчетный доход;

ДД – доходы от реализации товаров;

МЗ – материальные затраты (издержки обращения без расходов на оплату труда).

2. Определяется фонд заработной платы по формуле

$$\text{ФЗП} = \frac{\text{ХД} \cdot \text{Н}_{\text{ФЗП}}}{100},$$

где ФЗП – фонд заработной платы;

$\text{Н}_{\text{ФЗП}}$ – доля (норматив) расходов на заработную плату в общей сумме хозрасчетного дохода, %.

3. Рассчитывается сумма заработной платы каждого работника по окладам с учетом отработанного времени и районного коэффициента.

4. Определяется сумма индивидуальных доплат и надбавок, в том числе за заведование.

5. Рассчитывается коллективный заработок вычитанием из общего фонда заработной платы суммы заработной платы по окладам и суммы индивидуальных доплат и надбавок.

6. Определяется коэффициент трудового участия каждого работника (КТУ) и расчетная величина окладов с учетом КТУ.

7. Определяется сумма коллективного заработка, приходящаяся на один рубль расчетных месячных окладов с учетом КТУ, делением суммы коллективного заработка на их сумму.

8. Определяется величина коллективного заработка, начисленного каждому работнику, умножением полученной величины на расчетную величину месячного оклада.

9. Определяется общая сумма заработной платы каждого работника путем сложения величины его месячного оклада, величины коллективного заработка и суммы индивидуальных доплат и надбавок.

Пример. Начислите заработную плату работникам магазина за июль.

Сумма доходов от реализации товаров за месяц составила 524 тыс. руб., материальных затрат – 294 тыс. руб. Размер отчислений в фонд оплаты труда от хозрасчетного дохода – 36%. Доплата продавцу, исполняющему обязанности заведующего, составляет 1800 руб. Районный коэффициент – 25%.

Решение

1. Сумма хозрасчетного дохода:

$$524 \text{ тыс. руб.} - 294 \text{ тыс. руб.} = 230 \text{ тыс. руб.}$$

2. Фонд заработной платы:

$$\frac{230 \text{ тыс. руб.} \cdot 36\%}{100} = 82800 \text{ руб.}$$

3. Коллективный заработок:

$$82800 \text{ руб.} - 58125 \text{ руб.} - 1800 \text{ руб.} = 22875 \text{ руб.}$$

4. Сумма коллективного заработка на один рубль окладов:

$$\frac{22875 \text{ руб.}}{69920,4 \text{ руб.}} = 0,32716 \text{ руб.}$$

5. Коллективный заработок каждого работника:
заведующего:

$$32,716 \text{ коп.} * 22750 \text{ руб.} = 7442,8 \text{ руб.},$$

второго продавца:

$$32,716 \text{ коп.} * 9602,2 \text{ руб.} = 3141,4 \text{ руб.}$$

и т.д.

6. Общая сумма заработной платы каждого работника:
заведующего:

$$16250 \text{ руб.} + 7442,8 \text{ руб.} + 1800 \text{ руб.} = 25492,8 \text{ руб.}$$

второго продавца:

$$9602,2 \text{ руб.} + 3141,4 \text{ руб.} = 12743,6 \text{ руб.}$$

и т.д.

Таблица 2

Заработная плата работников магазина

Должность	Месячный оклад, руб.	Отраб. дней	Месячный оклад с учетом отработанного времени и районного коэффициента, руб.	КТУ	Расчетная величина оклада с учетом КТУ, руб. (4×5)	Коллективный заработок, руб.	Индивидуальные доплаты, руб.	Сумма заработной платы (4+7+8), руб.
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Первый продавец, заведующий	13000	23	16250	1,4	22750	7442,8	1800	25492,8
Второй продавец,	13000	15	9602,2	1,0	9602,2	3141,4		12743,6
Третий продавец,	12000	23	15000	1,5	22500	7361,2		22361,2
Четвертый продавец	10000	23	12500	0,9	11250	3680,6		16180,6
Уборщик	6000	16	4772,8	0,8	3808,2	1249		6021,8
ИТОГО			58125		69920,4	22875	1800	82800

При решении *задач 51, 52* следует иметь в виду, что начисление заработной платы по окладам производится с учетом отработанного времени. Месячные оклады продавцов даны в Положении об оплате труда, которое приведено в приложении.

Пример. Начислите заработную плату работникам продовольственного магазина за сентябрь.

В магазине работают продавец 6 разряда, исполняющий обязанности заведующего, продавец 5 разряда и контролер-кассир 4 разряда. Заведующий отработал 15 дней, продавец 5 разряда – 17 дней, контролер-кассир – полный месяц, 22 дня.

Решение

1. Заработная плата заведующего

$$\frac{8000 \text{ руб.}}{22 \text{ дня}} \times 15 \text{ дней} = 5454 \text{ руб. } 55 \text{ коп.};$$

2. Заработная плата продавца 5 разряда

$$\frac{7500 \text{ руб.}}{22 \text{ дня}} \times 17 \text{ дней} = 5795,5 \text{ руб.}$$

3. Заработная плата контролера - кассира 4 разряда – 7000 руб.

В магазинах, где нет освобожденных заведующих, продавцу, исполняющему его обязанности, производится доплата. Размер доплат за заведование дан в Положении об оплате труда (приложение). Сумма доплаты определяется от месячного оклада с учетом отработанного времени.

В нашем примере это – 15 %.

$$\frac{5454 \text{ руб. } 55 \text{ коп.} \times 15 \%}{100\%} = 818 \text{ руб. } 18 \text{ коп.}$$

Кроме оплаты труда по окладам и доплат работникам магазинов предусматриваются премии.

Премии выплачиваются за прирост объема продаж, доходов, прибыли, выполнение плановых заданий. Условия премирования работников приведены в Положении об оплате труда (приложение).

В нашем примере работники премируются за достижение планового объема продаж: за выполнение плана оборота за месяц – в раз-

мере 15 % месячного оклада; за каждый процент перевыполнения плана оборота от 100,1 до 105 % – в размере 5 % месячного оклада, свыше 105 % – 1 %.

Плановый объем продаж 440 тыс. руб., фактический оборот составил 452 тыс. руб.

Отсюда процент выполнения плана розничного товарооборота равен 107,3 %.

$$\frac{452 \text{ тыс. руб.}}{440 \text{ тыс. руб.}} \times 100.$$

Тогда размер премии будет составлять 42,3 %:

$$15\% + 5\% \times 5\% + 2,3\% \times 1.$$

Сумма премии определяется от месячного оклада с учетом отработанного времени и доплаты.

Премия заведующему магазином

$$\frac{(5454 \text{ руб.} 55 \text{ коп.} + 818 \text{ руб.} 18 \text{ коп.}) \times 42,3\%}{100\%} = 2653 \text{ руб.} 36 \text{ коп.}$$

Премия продавцу 5 разряда

$$\frac{5795,5 \text{ руб.} \times 42,3\%}{100\%} = 2451,5 \text{ руб.}$$

Премия контролеру-кассиру 4 разряда

$$\frac{7000 \text{ р.} \times 42,3\%}{100\%} = 2961 \text{ руб.}$$

Суммированием заработной платы по окладам с учетом отработанного времени, доплат и премий определяется общий заработок.

В нашем примере:

заработная плата заведующего магазином составит 8926 руб. 09 коп.

5454 руб. 55 коп. + 818 руб. 18 коп. + 2653 руб. 36 коп.;

заработная плата продавца 5 разряда составит 8247 руб. 00 коп.

5795 руб. 50 коп. + 2451 руб. 50 коп.;

заработная плата контролера-кассира 4 разряда равна 9961 руб. 00 коп.

7000 руб. + 2961 руб. 00 коп.

В заключение определяется заработная плата с учетом районного коэффициента.

Тогда заработная плата заведующего магазином составит 11157 руб. 61 коп.

8926 руб. 09 коп. × 1,25;

заработная плата продавца 5 разряда – 10308 руб. 75 коп.

8247 руб. 00 коп. × 1,25;

заработная плата контролера-кассира 4 разряда – 12451 руб. 25 коп.

9961 руб. 00 коп. × 1,25.

При решении **задачи 53** следует иметь в виду, что коллективный сдельный заработок определяется умножением бригадной расценки на фактический объем продаж. Бригадная расценка за 1000 руб. товарооборота дана в Положении об оплате труда (приложение).

Распределение коллективного заработка производится исходя из месячных окладов продавцов с учетом отработанного времени в следующей последовательности:

– определяется сумма коллективного заработка умножением расценки за 1000 руб. товарооборота на объем продаж;

– находится сумма месячных окладов работников магазина с учетом отработанного времени. Месячный оклад каждого работника с учетом отработанного времени определяется делением оклада ра-

ботника на количество рабочих дней в месяце и умножением на количество рабочих дней, отработанных этим работником;

– определяется сумма коллективного заработка по расценке, приходящаяся на 1 рубль заработной платы по окладам, делением суммы коллективного заработка по расценке на сумму заработной платы по окладам;

– находится сумма заработной платы по расценке каждому работнику умножением суммы его оклада с учетом отработанного времени на сумму коллективного заработка, приходящуюся на 1 рубль заработной платы по окладам.

Пример. Определите заработную плату работникам продовольственного магазина по бригадной расценке.

В магазине работают продавец 6 разряда, исполняющий обязанности заведующего, продавец 5 разряда и контролер-кассир 4 разряда. Заведующий магазином и продавец 5 разряда отработали по 18 дней, контролер-кассир – полный месяц, 22 дня.

Фактический объем продаж за месяц составил 900 тыс. руб., за предшествующий – 870 тыс. руб. Условия премирования выполнены.

Решение

1. Заработная плата по расценке

$$40 \text{ руб.} \times 900 = 36000 \text{ руб.}$$

2. Месячные оклады с учетом отработанного времени:
заведующий

$$\frac{8000 \text{ руб.}}{22 \text{ дня}} \times 18 \text{ дней} = 6545 \text{ руб. } 45 \text{ коп.};$$

продавец

$$\frac{7500 \text{ руб.}}{22 \text{ дня}} \times 18 \text{ дней} = 6136 \text{ руб. } 36 \text{ коп.};$$

контролер-кассир – 7000 руб.

Итого: 19681 руб. 81 коп.

3. Сумма заработной платы по расценке, приходящаяся на 1 рубль заработной платы по окладам,

$$\frac{36000 \text{ руб.}}{19681 \text{ руб.81 коп.}} = 1 \text{ руб.82,91 коп.}$$

4. Заработная плата по расценке:

заведующий

$$1 \text{ руб. 82,91 коп.} \times 6545 \text{ руб. 45 коп.} = 11972 \text{ руб. 28 коп.};$$

продавец

$$1 \text{ руб. 82,91 коп.} \times 6136 \text{ руб. 36 коп.} = 11224 \text{ руб. 02 коп.};$$

контролер-кассир

$$1 \text{ руб. 82,91 коп.} \times 7000 \text{ руб.} = 12803 \text{ руб. 70 коп.}$$

5. Доплата за заведование

$$\frac{6545 \text{ руб. 45 коп.} \times 15 \%}{100 \%} = 981 \text{ руб. 82 коп.}$$

6. Размер премии

Темп роста объема продаж

$$\frac{900 \text{ тыс. руб.}}{870 \text{ тыс. руб.}} \times 100 \% = 103,4 \%$$

Процент премии

$$15 \% + 5 \% \times 3,4 \% = 32,0 \%$$

7. Сумма премии:

заведующий

$$\frac{(6545 \text{ руб. 45 коп.} + 981 \text{ руб. 82 коп.}) \times 32,0 \%}{100 \%} = 2408 \text{ руб. 73 коп.};$$

продавец

$$\frac{6136 \text{ руб. 36 коп.} \times 32,0 \%}{100 \%} = 1963 \text{ руб. 64 коп.};$$

контролер-кассир

$$\frac{7000 \text{ руб.} \times 32,0 \%}{100 \%} = 2240 \text{ руб. 00 коп.}$$

8. Заработная плата с премией:

заведующий
11972 руб. 28 коп.+981 руб. 82 коп.+2408 руб. 73 коп. = 15362 руб. 83 коп.;

продавец

11224 руб. 02 коп. + 1963 руб.64 коп. = 13187 руб. 66 коп.;

контролер-кассир

12803 руб. 70 коп. + 2240 руб. 00 коп. = 15043 руб. 70 коп.

9. Заработная плата с районным коэффициентом:

заведующий

15362 руб. 83 коп. × 1,25 = 19203 руб. 54 коп.;

продавец

13187 руб. 66 коп. × 1,25 = 16484 руб. 58 коп.;

контролер-кассир

15043 руб. 70 коп. × 1,25 = 18804 руб. 63 коп.

При решении **задачи 54** следует иметь в виду, что оплата труда продавцов производится за фактический объем продаж в истекшем месяце по шкале подвижной заработной платы. Шкала подвижной заработной платы представлена в приложении.

Пример. Определить заработную плату работникам продовольственного магазина за месяц, если в магазине работают 2 продавца, продавец 6 разряда отработал 17 дней, продавец 5 разряда – полный месяц (21 рабочий день). Объем продаж за месяц составил 288,6 тыс. руб. Объем продаж в предшествующем месяце составил 280 тыс. руб.

Решение

За истекший месяц фактический объем продаж для продавца 6 разряда составил:

$$\frac{288600 \text{ руб.}}{21 \text{ дн.} + 17 \text{ дн.}} \cdot 17 \text{ дн.} = 129,1 \text{ тыс. руб.}$$

для продавца 5 разряда:

$$\frac{288600 \text{ руб.}}{21 \text{ дн.} + 17 \text{ дн.}} \cdot 21 \text{ дн.} = 139,4 \text{ тыс. руб.}$$

Отсюда заработная плата, исходя из приведенной шкалы, будет равна:

продавца 6 разряда – 8450 руб.;

продавца 5 разряда – 8390 руб.

Месячный оклад с учетом отработанного времени:

заведующий

$$\frac{8000 \text{ руб.}}{21 \text{ день}} \times 17 \text{ дней} = 6476 \text{ руб. } 19 \text{ коп.};$$

Доплата за заведование

$$\frac{6476 \text{ руб. } 19 \text{ коп.} \times 10 \%}{100 \%} = 647 \text{ руб. } 62 \text{ коп.}$$

6. Размер премии

Темп роста объема продаж

$$\frac{288,6 \text{ тыс. руб.}}{280 \text{ тыс. руб.}} * 100\% = 103,0\%$$

Процент премии

$$15 \% + 5 \% \times 3 \% = 30,0 \%$$

7. Сумма премии:

заведующий

$$\left(\frac{6476 \text{ руб. } 19 \text{ коп.} + 647 \text{ руб. } 62 \text{ коп.}}{100\%} \right) \times 30,0 \% = 2137 \text{ руб. } 14 \text{ коп.};$$

продавец

$$\frac{7500 \text{ руб.} \times 30,0 \%}{100 \%} = 2250 \text{ руб. } 00 \text{ коп.}$$

8. Заработная плата с премией:

заведующий

$$8450 \text{ руб.} + 647 \text{ руб. } 62 \text{ коп.} + 2137 \text{ руб. } 14 \text{ коп.} = 11234 \text{ руб. } 76 \text{ коп.};$$

продавец

$$8390 \text{ руб.} + 2250 \text{ руб. } 00 \text{ коп.} = 10640 \text{ руб. } 00 \text{ коп.}$$

9. Заработная плата с районным коэффициентом:
заведующий

$$11234 \text{ руб. } 76 \text{ коп.} \times 1,25 = 14043 \text{ руб. } 45 \text{ коп.};$$

продавец

$$10640 \text{ руб. } 00 \text{ коп.} \times 1,25 = 13300 \text{ руб. } 00 \text{ коп.}$$

При решении *задачи 55* следует иметь в виду, что на предприятиях мелкорозничной торговой сети распределение заработной платы производится пропорционально фактически отработанному времени, исходя из следующего соотношения:

- на предприятиях, где кроме заведующего, работает один продавец, заведующему выплачивается 55 %, а продавцу 45 % от суммы начисленной заработной платы по расценке;
- на предприятиях, где кроме заведующего, работают два продавца, заведующему выплачивается 40 %, а продавцам по 30% от суммы начисленной заработной платы по расценке.

Пример. Начислите заработную плату по бригадной расценке за апрель работникам киоска: продавцу 6 разряда, исполняющему обязанности заведующего, и продавцу 4 разряда.

Продавец 6 разряда отработал 16 дней, продавец 4 разряда – 17 из 23 рабочих дней.

При плановом объеме продаж 220 тыс. руб. фактический объем продаж составил 264 тыс. руб.

Решение

1. Заработная плата по расценке

$$60 \text{ руб.} \times 264 = 15840 \text{ руб.}$$

2. Доля заведующего в общей зарплате

$$\frac{55\%}{23 \text{ дня}} \times 16 \text{ дней} = 38,26\%.$$

3. Доля продавца в общей зарплате

$$\frac{45\%}{23 \text{ дня}} \times 17 \text{ дней} = 33,26\%.$$

4. Заработная плата заведующего

$$20 \quad \frac{15840 \text{ руб.} \times 38,26\%}{38,26\% + 33,26\%} = 8473 \text{ руб. } 69 \text{ коп.}$$

5. Заработная плата продавца

$$\frac{15840 \text{ руб.} \times 33,26\%}{38,26\% + 33,26\%} = 7366 \text{ руб.} 31 \text{ коп.}$$

6. Сумма премии:
заведующий

$$\frac{8473 \text{ руб.} 69 \text{ коп.} \times 20\%}{100\%} = 1694 \text{ руб.} 74 \text{ коп.};$$

продавец

$$\frac{7366 \text{ руб.} 31 \text{ коп.} \times 20\%}{100\%} = 1473 \text{ руб.} 26 \text{ коп.}$$

6. Заработная плата с премией:

заведующий

$$8473 \text{ руб.} 69 \text{ коп.} + 1694 \text{ руб.} 74 \text{ коп.} = 10168 \text{ руб.} 43 \text{ коп.};$$

продавец

$$7366 \text{ руб.} 31 \text{ коп.} + 1473 \text{ руб.} 26 \text{ коп.} = 8839 \text{ руб.} 57 \text{ коп.}$$

8. Заработная плата с районным коэффициентом:
заведующий

$$10168 \text{ руб.} 43 \text{ коп.} \times 1,25 = 12710 \text{ руб.} 54 \text{ коп.};$$

продавец

$$8839 \text{ руб.} 57 \text{ коп.} \times 1,25 = 11049 \text{ руб.} 46 \text{ коп.}$$

При решении **задач 56–59** следует иметь в виду, что начисление заработной платы по окладам производится с учетом отработанного времени.

Премирование работников осуществляется согласно Положению об оплате труда (приложение). Должностные оклады также указаны в Положении.

Пример. Начислите заработную плату за июнь работающим в фирме директору и бухгалтеру 5 разряда.

План прибыли за квартал выполнен. Работа фирмы в июне рентабельна.

Директор отработал полный месяц, 22 дня, бухгалтер – 19 дней.

Решение

1. Заработная плата с учетом отработанного времени;
директор – 30000 руб.

бухгалтер

$$\frac{18000 \text{ руб.}}{22} \times 19 \text{ дней} = 15545 \text{ руб. 45 коп.}$$

2. Месячная премия за рентабельную работу:

директор

$$\frac{30000 \text{ руб.} \times 20 \%}{100 \%} = 6000 \text{ руб.};$$

бухгалтер

$$\frac{15545 \text{ руб. 45 коп.} \times 20 \%}{100 \%} = 3109 \text{ руб. 09 коп.}$$

3. Квартальная премия за выполнение плана по прибыли:

директор

$$\frac{(30000 \text{ руб.} \times 3 \text{ месяца}) \times 15 \%}{100 \%} = 13500 \text{ руб.};$$

бухгалтер

$$\frac{(18000 \text{ руб.} + 18000 \text{ руб.} + 15545 \text{ руб. 45 коп.}) \times 15 \%}{100 \%} = 7731 \text{ руб. 82 коп.}$$

4. Сумма заработной платы с премией:

директор

$$30000 \text{ руб.} + 6000 \text{ руб.} + 13500 \text{ руб.} = 49500 \text{ руб.};$$

бухгалтер

$$15545 \text{ руб. 45 коп.} + 3109 \text{ руб. 09 коп.} + 7731 \text{ руб. 82 коп.} = 26386 \text{ руб. 38 коп.}$$

5. Сумма заработной платы с районным коэффициентом:

директор

$$49500 \text{ руб.} \times 1,25 = 61875 \text{ руб. 00 коп.};$$

бухгалтер

$$26386 \text{ руб. 38 коп.} \times 1,25 = 32982 \text{ руб. 98 коп.}$$

Задача 58 решается по аналогии с примером. Однако следует иметь в виду, что должностные оклады и показатели премирования приведены в условии задачи.

При решении **задачи 60** следует иметь в виду, что начисление заработной платы работникам столовой производится по сдельно-премиальной системе.

Пример. Начислите заработную плату за октябрь работникам столовой по сдельно-премиальной системе.

За месяц бригада выработала продукции на 224800 руб. при плане 218400 руб. Среднечасовая расценка – 50 руб., норма выработки бригады за час – 180 руб.

За выполнение плана продаж работники премируются в размере 30% месячной тарифной ставки за фактически отработанное время.

За выполнение обязанностей бригадира повару 6-го разряда производится доплата в размере 25% месячной тарифной ставки за фактически отработанное время.

В связи с нарушением трудовой дисциплины мойщик посуды лишен премии, доплата бригадиру снижена на 20%.

Размер районного коэффициента – 25%.

Решение задачи оформляется в таблице.

Таблица 3

Расчет заработной платы работникам столовой по среднечасовым расценкам с учетом норм выработки

Состав бригады	Количество работников, чел.	Отработано часов в месяц	Часовая тарифная ставка, руб.	Месячная тарифная ставка, руб.	Сдельная заработная плата, руб.	Доплаты, руб.	Сумма премии, руб.	Заработная плата с районным коэффициентом, руб.
Повар, 6 разряд	1	160	87	13920	16016	2784	5011	29764,46
Повар, 5 разряд	1	152	72	10944	12592	-	3283	19844,2
Повар, 4 разряд	1	160	66	10560	12150	-	3168	19147,92
Повар, 3 разряд	1	158	57	9006	10362	-	2702	16330,12
Мойщик, 2 разряд	1	160	39	6240	7180	-	-	8974,68
Кухонный рабочий, 2 разряд	1	120	30	3600	4142	-	1080	6527,7
ИТОГО				54270	62444	2784	15244	100589,1

Решение

1. Заработная плата по расценке

$$\frac{224800 \text{ руб.} \times 50 \text{ руб.}}{180 \text{ руб.}} = 62444 \text{ руб.} 44 \text{ коп.}$$

2. Месячная тарифная ставка с учетом отработанного времени повар 6 разряда

$$87 \text{ руб.} \times 160 \text{ час.} = 13920 \text{ руб.};$$

повар 5 разряда

$$72 \text{ руб.} \times 152 \text{ час.} = 10944 \text{ руб.};$$

и т.д.

3. Сумма сдельной заработной платы на один рубль месячной тарифной ставки

$$\frac{62444 \text{ руб.} 44 \text{ коп.}}{54270 \text{ руб.}} = 1,1506 \text{ руб.}$$

4. Сдельная заработная плата

повар 6 разряда

$$13920 \text{ руб.} \times 1,1506 = 16016 \text{ руб.} 36 \text{ коп.};$$

повар 5 разряда

$$10944 \text{ руб.} \times 1,1506 = 12592 \text{ руб.} 16 \text{ коп.};$$

и т.д.

5. Сумма доплаты бригадиру (повару 6 разряда)

$$\frac{13920 \text{ руб.} \times 25\%}{100\%} = 3480 \text{ руб.}$$

По условию доплату следует снизить на 20%

$$3480 \text{ руб.} - \frac{3480 \text{ руб.} \times 20\%}{100\%} = 2784 \text{ руб.}$$

6. Месячная премия

повар 6 разряда

$$\frac{(13920 \text{ руб.} + 2784 \text{ руб.}) \times 30\%}{100\%} = 5011 \text{ руб.} 20 \text{ коп.}; ;$$

повар 5 разряда

$$\frac{10944 \text{ руб.} \times 30\%}{100\%} = 3283 \text{ руб.} 20 \text{ коп.}; ;$$

и т.д.

Мойщику посуду премия не начисляется.

7. Заработная плата

повар 6 разряда

$$16016 \text{ руб.} 36 \text{ коп.} + 2784 \text{ руб.} + 5011 \text{ руб.} 20 \text{ коп.} = 23811 \text{ руб.} 56 \text{ коп.};$$

повар 5 разряда

$$12592 \text{ руб.} 16 \text{ коп.} + 3283 \text{ руб.} 20 \text{ коп.} = 15875 \text{ руб.} 36 \text{ коп.};$$

и т.д.

8. Заработная плата с районным коэффициентом

повар 6 разряда

23811 руб. 56 коп. × 1,25 = 29764 руб. 46 коп.;
 повар 5 разряда
 15875 руб. 36 коп. × 1,25 = 19844 руб. 20 коп.;

и т.д.

При решении *задачи 61* следует иметь в виду, что при расчете часовой тарифной ставки необходимо учесть разряды работников и тарифные коэффициенты.

Пример. Начислите заработную плату за март работникам столовой по повременной - премиальной системе оплаты труда.

Месячный оклад рабочего первого разряда – 6400 руб., норма рабочих часов в месяц – 160. Повар 4 разряда отработал 140 часов, остальные работники - полный месяц.

В соответствии с Положением об оплате труда работники премируются за высокое качество приготовления продукции в размере 30% месячного оклада.

Решение

Таблица 4

Расчет заработной платы работников столовой

Состав бригады, разряд	Количество работников	Тарифный коэффициент	Часовая тарифная ставка, руб.	Отработано часов за месяц	Месячный оклад с учетом отработанного времени, руб.	Премии, руб.	Заработная плата с районным коэффициентом, руб.
Повар, 5	1	1,51	60,4	160	9664	2899	15704
Повар, 4	1	1,36	54,4	140	7616	2285	12376
Повар, 3	1	1,23	49,2	160	7872	2362	12798
Рабочий, 1	1	1,0	40	160	6400	1920	10400

1. Часовая тарифная ставка для рабочего 1-го разряда

$$\frac{6400 \text{ руб.}}{160 \text{ ч.}} = 40 \text{ руб.}$$

2. Часовая тарифная ставка для повара 3 разряда

$$\frac{6400 \text{ руб.}}{160 \text{ час.}} \times 1,23 = 49,2 \text{ руб.}$$

3. Месячный оклад с учетом отработанного времени
повар 5 разряда

$$60,4 \text{ руб.} \times 160 \text{ час.} = 9664 \text{ руб.};$$

повар 4 разряда

$$54,4 \text{ руб.} \times 140 \text{ час.} = 7616 \text{ руб.};$$

и т.д.

4. Премия

повар 5 разряда

$$\frac{9664 \text{ руб.} \times 30\%}{100\%} = 2899 \text{ руб.} 20 \text{ коп.};$$

повар 4 разряда

$$\frac{7616 \text{ руб.} \times 30\%}{100\%} = 2284 \text{ руб.} 80 \text{ коп.};$$

и т.д.

5. Сумма заработной платы

повар 5 разряда

$$9664 \text{ руб.} + 2899 \text{ руб.} 20 \text{ коп.} = 12563 \text{ руб.} 20 \text{ коп.};$$

повар 4 разряда

$$7616 \text{ руб.} + 2284 \text{ руб.} 80 \text{ коп.} = 9900 \text{ руб.} 80 \text{ коп.};$$

и т.д.

6. Заработная плата с районным коэффициентом

повар 5 разряда

$$12563 \text{ руб.} 20 \text{ коп.} \times 1,25 = 15704 \text{ руб.} 00 \text{ коп.};$$

повар 4 разряда

$$9900 \text{ руб.} 80 \text{ коп.} \times 1,25 = 12376 \text{ руб.} 00 \text{ коп.};$$

и т.д.

Начисление заработной платы работникам ресторана по условиям **задачи 62** производится аналогично приведенному в решении задач 56-59.

В связи с тем, что по вине главного бухгалтера нарушены сроки проведения инвентаризации, ему следует снизить премию на 50% согласно Положению об оплате труда (приложение).

Пример. Начислите заработную плату за март главному бухгалтеру объединения общественного питания районного потребительского общества и бухгалтеру 6 разряда, которому установлена доплата в размере 40 % оклада за выполнение обязанностей временно отсутствующего экономиста. Из 21 рабочего дня бухгалтер отработал 17 дней, главный бухгалтер – полный месяц. Объем продаж определен на март 6700 тыс. руб., фактический оборот составил 6840 тыс. руб. План прибыли за квартал выполнен. Работа в марте рентабельна. Однако по вине главного бухгалтера нарушены сроки проведения инвентаризации.

Решение

1. Заработная плата с учетом отработанного времени:
главный бухгалтер – 23000 руб.

бухгалтер

$$\frac{18000 \text{ руб.}}{21 \text{ день}} \times 17 \text{ дней} = 14571 \text{ руб.} 42 \text{ коп.}$$

2. Сумма доплаты бухгалтеру 6 разряда:

$$\frac{14571 \text{ руб.} 42 \text{ коп.} \times 40\%}{100\%} = 5828 \text{ руб.} 56 \text{ коп.};$$

3. Месячная премия за рентабельную работу:
главный бухгалтер

$$\frac{23000 \text{ руб.} \times 20\%}{100\%} = 4600 \text{ руб.};$$

бухгалтер 6 разряда

$$\frac{(14571 \text{ руб.} 42 \text{ коп.} + 5828 \text{ руб.} 56 \text{ коп.}) \times 20\%}{100\%} = 4080 \text{ руб.}$$

4. Квартальная премия за выполнение плана прибыли:
главный бухгалтер

$$\frac{23000 \text{ руб.} \times 3 \text{ месяца}}{100\%} \times 15\% = 10350 \text{ руб.}$$

бухгалтер 6 разряда

$$\frac{[(18000 \text{ руб.} + 7200 \text{ руб.}) \times 2 \text{ мес.} + 14571 \text{ руб.} 42 \text{ коп.} + 5828 \text{ руб.} 56 \text{ коп.}]}{100\%} \times 15\% = 10620 \text{ руб.}$$

5. 50 % от начисленной премии главному бухгалтеру:

$$\frac{(4600 \text{ руб.} + 10350 \text{ руб.})}{100\%} \times 50\% = 7475 \text{ руб.} 00 \text{ коп.}$$

6. Сумма заработной платы с премией:

главный бухгалтер

$$23000 \text{ руб.} + 7475 \text{ руб.} 00 \text{ коп.} = 30475 \text{ руб.} 00 \text{ коп.};$$

бухгалтер 6 разряда

$$14571 \text{ руб.} 42 \text{ коп.} + 5828 \text{ руб.} 56 \text{ коп.} + 4080 \text{ руб.} + 10620 \text{ руб.} = \\ = 35099 \text{ руб.} 98 \text{ коп.}$$

7. Сумма заработной платы с районным коэффициентом:

главный бухгалтер

$$30475 \text{ руб.} 00 \text{ коп.} \times 1,25 = 38093 \text{ руб.} 76 \text{ коп.};$$

бухгалтер 6 разряда

$$35099 \text{ руб.} 98 \text{ коп.} \times 1,25 = 43876 \text{ руб.} 98 \text{ коп.}$$

При решении **задач 63, 64** необходимо рассчитать недостающие показатели.

Пример. Произведите анализ показателей по труду и его оплате за отчетный год (табл. 5).

Таблица 5

Показатели по труду и его оплате торговой фирмы за отчетный год

Показатели	Ед. изм.	План	Фактически	Процент выполнения плана, отклонение (+,-)
1.Фонд заработной платы в сумме	тыс. руб.	16000	17242	+621/-54,2
2.Фонд заработной платы в процентах к обороту	%	8,00	7,95	-0,05
3.Среднесписочная численность работников	чел.	125	127	+2
4.Средняя выработка на одного работника	тыс. руб.	1600	1707,8	106,7
6.Среднегодовая заработная плата одного работника	руб.	128000	135763,6	106,1
6.Среднемесячная заработная плата одного работника	руб.	10666,6	11313,6	106,1
7.Товарооборот	тыс. руб.	200000	216880	108,4

Решение.

Ниже приведены расчеты плановых показателей.

1. Уровень расходов на оплату труда (фонд заработной платы в процентах к обороту) определяется делением фонда заработной платы на товарооборот и умножением на 100%:

$$U_{\text{ФЗП}} = \frac{\text{ФЗП}}{T} \times 100\%,$$

где $U_{\text{ФЗП}}$ - уровень расходов на оплату труда,
 ФЗП - фонд заработной платы,
 T – товарооборот.

$$U_{\text{ФЗП}} = \frac{16000 \text{ тыс. руб.}}{200000 \text{ тыс. руб.}} \times 100\% = 8,00\%$$

2. Средняя выработка на одного работника определяется делением товарооборота на среднесписочную численность работников:

$$CB = \frac{T}{Ч},$$

где CB – средняя выработка на одного работника;
Ч – численность работников.

$$CB = \frac{200000 \text{ тыс. руб.}}{125 \text{ чел.}} = 1600 \text{ тыс. руб.}$$

3. Средняя заработная плата одного работника определяется делением фонда заработной платы на среднесписочную численность работников:

$$CЗ = \frac{T}{Ч},$$

где CЗ – средняя заработная плата одного работника.

Среднегодовая заработная плата одного работника:

$$CЗ = \frac{16000 \text{ тыс. руб.}}{125 \text{ чел.}} = 128 \text{ тыс. руб.}$$

Среднемесячная заработная плата одного работника:

$$CЗ = \frac{128000 \text{ руб.}}{12 \text{ мес.}} = 10666,6 \text{ руб.}$$

4. Абсолютная сумма экономии или перерасхода фонда заработной платы по сравнению с планом определяется как разница между фактическим и плановым фондом заработной платы:

$$\pm \Delta \Phi ЗП_{\text{абс}} = \Phi ЗП_1 - \Phi ЗП_0,$$

где $\pm \Delta \Phi ЗП_{\text{абс}}$ - абсолютная сумма экономии или перерасхода фонда заработной платы,

$\Phi ЗП_1$ - фонд заработной платы фактический,

$\Phi ЗП_0$ - фонд заработной платы плановый.

$$\pm \Delta \Phi ЗП_{\text{абс}} = 17242 \text{ тыс. руб.} - 16000 \text{ тыс. руб.} = + 1242 \text{ тыс. руб.}$$

5. Относительная сумма экономии или перерасхода фонда заработной платы по сравнению с плановой определяется умножением

разницы в уровне расходов на оплату труда на фактический товарооборот и делением на 100%:

$$\pm \Delta \Phi ЗП_{отн} = \frac{(Y_{\Phi ЗП_1} - Y_{\Phi ЗП_0}) \times T_1}{100\%},$$

где $\pm \Delta \Phi ЗП_{абс}$ - относительная сумма экономии или перерасхода фонда заработной платы,

$Y_{\Phi ЗП_1}$ - уровень расходов на оплату труда фактический,

$Y_{\Phi ЗП_0}$ - уровень расходов на оплату труда плановый,

T_1 - товарооборот фактический.

$$\pm \Delta \Phi ЗП_{отн} = \frac{(7,95\% - 8\%) \times 216880 \text{ тыс. руб.}}{100\%} = -108,4 \text{ тыс. руб.}$$

Влияние изменения численности работников определяется умножением разницы в численности работников на среднюю заработную плату на одного работника в плановом периоде:

$$\pm \Delta \Phi ЗП_{ч} = (Ч_1 - Ч_0) \times СЗ_0.$$

где $\pm \Delta \Phi ЗП_{ч}$ - изменение фонда заработной платы за счет изменения численности работников,

$Ч_1$ - численность работников фактическая,

$Ч_0$ - численность работников плановая,

$СЗ_0$ - средняя заработная плата работников плановая.

Влияние изменения средней заработной платы на одного работника рассчитывается умножением разницы в средней заработной плате на численность работников в отчетном периоде:

$$\pm \Delta \Phi ЗП_{сз} = (СЗ_1 - СЗ_0) \times Ч_1$$

где $\pm \Delta \Phi ЗП_{сз}$ - изменение фонда заработной платы за счет изменения средней заработной платы работников,

$СЗ_1$ - средняя заработная плата работников фактическая.

Общее отклонение:

$$17242 \text{ тыс. руб.} - 16000 \text{ тыс. руб.} = +1242 \text{ тыс. руб.}$$

В том числе:

а) за счет роста средней заработной платы:

$$(135763,6 \text{ руб.} - 128000 \text{ руб.}) \times 127 \text{ чел.} = +986,0 \text{ тыс. руб.}$$

б) за счет увеличения численности работников:

$$(127 \text{ чел.} - 125 \text{ чел.}) \times 128000 \text{ руб.} = +256 \text{ тыс. руб.};$$

Совокупное влияние факторов:

$$986 \text{ тыс. руб.} + 256 \text{ тыс. руб.} = 1242 \text{ тыс. руб.}$$

7. Влияние изменения товарооборота определяется как разница между первой подстановкой и фондом заработной платы базисного (планового) периода:

$$\pm \Delta \Phi ЗП_T = \frac{T_1 \times CZ_0}{CB_0} - \frac{T_0 \times CZ_0}{CB_0}.$$

Влияние изменения средней заработной платы определяется как разница между второй и первой подстановками:

$$\pm \Delta \Phi ЗП_{CЗ} = \frac{T_1 \times CZ_1}{CB_0} - \frac{T_1 \times CZ_0}{CB_0}.$$

Влияние изменения средней выработки определяется как разница между фондом заработной платы отчетного периода и второй подстановкой:

$$\pm \Delta \Phi ЗП_{CB} = \frac{T_1 \times CZ_1}{CB_1} - \frac{T_1 \times CZ_1}{CB_0}.$$

Общее отклонение:

$$17242 \text{ тыс. руб.} - 16000 \text{ тыс. руб.} = +1242 \text{ тыс. руб.}$$

В том числе:

а) за счет роста товарооборота:

$$\frac{216880 \text{ тыс. руб.} \times 128000 \text{ руб.}}{1600 \text{ тыс. руб.}} - \frac{200000 \text{ тыс. руб.} \times 128000 \text{ руб.}}{1600 \text{ тыс. руб.}} =$$

$$= 17350,4 \text{ тыс. руб.} - 16000 \text{ тыс. руб.} = +1350,4 \text{ тыс. руб.};$$

б) за счет увеличения средней заработной платы:

$$\frac{216880 \text{ тыс. руб.} \times 135763,6 \text{ руб.}}{1600 \text{ тыс. руб.}} - \frac{216880 \text{ тыс. руб.} \times 128000 \text{ руб.}}{1600 \text{ тыс. руб.}} =$$

$$= 18402,8 \text{ тыс. руб.} - 17350,4 \text{ тыс. руб.} = +1052,4 \text{ тыс. руб.};$$

в) за счет роста средней выработки:

$$\frac{216880 \text{ тыс. руб.} \times 135763,6 \text{ руб.}}{1707,8 \text{ тыс. руб.}} - \frac{216880 \text{ тыс. руб.} \times 135763,6 \text{ руб.}}{1600 \text{ тыс. руб.}} =$$

$$= 17241,2 \text{ тыс. руб.} - 18402,8 \text{ тыс. руб.} = -1161,6 \text{ тыс. руб.};$$

Совокупное влияние факторов:

$$1350,4 \text{ тыс. руб.} + 1052,4 \text{ тыс. руб.} - 1161,6 \text{ тыс. руб.} = +1241,2 \text{ тыс. руб.}$$

8. Доля прироста товарооборота за счет роста производительности труда определяется делением суммы прироста товарооборота за счет роста производительности труда на весь прирост товарооборота и умножением на 100%:

$$D_{CB} = \frac{\pm \Delta T_{CB}}{\pm \Delta T} \cdot 100,$$

где D_{CB} – доля прироста товарооборота за счет роста производительности труда, %;

$\pm \Delta T_{CB}$ – сумма прироста товарооборота за счет роста производительности труда;

$\pm \Delta T$ – общая сумма прироста товарооборота.

Сумма прироста товарооборота за счет роста производительности труда определяется умножением разницы в средней выработке на численность работников в отчетном периоде:

$$\pm \Delta T_{CB} = (CB_1 - CB_0) \cdot Ч_1,$$

где $\pm \Delta T_{CB}$ – сумма прироста товарооборота за счет роста производительности труда;

CB_1, CB_0 – средняя выработка на одного работника в отчетном и предшествующем (плановом) периоде соответственно;

$Ч_1$ – численность работников в отчетном периоде.

Сумма прироста товарооборота за счет роста производительности труда:

$$(1707,8 \text{ тыс. руб.} - 1600 \text{ тыс. руб.}) \times 127 \text{ чел.} = +13690,6 \text{ тыс. руб.}$$

Доля прироста товарооборота за счет увеличения производительности труда:

$$\frac{13690,6 \text{ тыс. руб.}}{16880 \text{ тыс. руб.}} \times 100\% = 81,1\%.$$

9. Соотношение темпов изменения производительности труда и средней заработной платы характеризует коэффициент соотношения (опережения или отставания) – K . Он исчисляется отношением индекса производительности труда к индексу средней заработной платы:

$$K = \frac{Y_{CB}}{Y_{CЗ}}$$

где K – коэффициент соотношения,

Y_{CB} - индекс производительности труда,

$Y_{CЗ}$ - индекс средней заработной платы.

$$K = \frac{1,067}{1,061} = 1,0057$$

10. Относительное отклонение (экономия или перерасход) численности работников определяется как разница между фактической и скорректированной численностью работников:

$$\pm \Delta Ч_{отн} = Ч_1 - Ч_{скор}$$

где $\pm \Delta Ч_{отн}$ – относительное отклонение численности работников,

$Ч_1$ - фактическая численность работников,

$Ч_{скор}$ - скорректированная численность работников.

Скорректированная численность определяется умножением плановой численности на коэффициент выполнения плана, или индекс оборота:

$$Ч_{скор} = Ч_0 \times Y_{от.}$$

где $Ч_0$ - плановая численность работников,

$Y_{от.}$ - индекс оборота.

Скорректированная численность работников с учетом выполнения плана оборота составила:

$$125 \text{ чел.} \times 1,084 = 135,5 \text{ чел.}$$

Отсюда относительная экономия численности работников составила:

$$127 \text{ чел.} - 135,5 \text{ чел.} = -8,5 \text{ чел.}$$

При решении **задачи 65** следует иметь в виду, что интегральный показатель эффективности использования фонда заработной платы определяется по формуле

$$\mathcal{E} = \sqrt{C_T \times C_{\Pi}},$$

где \mathcal{E} – интегральный показатель;

C_T – товарооборот на один рубль фонда заработной платы (показатель стимулирования оборота);

C_{Π} – прибыль на один рубль фонда заработной платы (показатель стимулирования прибыли).

Пример. Дайте оценку эффективности использования средств на оплату труда.

1. Товарооборот на один рубль фонда заработной платы: в предшествующем году

$$C_T = \frac{160888 \text{ тыс. руб.}}{13061 \text{ тыс. руб.}} = 12,3 \text{ руб.}$$

в отчетном году

$$C_T = \frac{201384 \text{ тыс. руб.}}{15842,4 \text{ тыс. руб.}} = 12,7 \text{ руб.}$$

2. Прибыль на один рубль фонда заработной платы: в предшествующем году

$$C_{\Pi} = \frac{2634,4 \text{ тыс. руб.}}{13060,8 \text{ тыс. руб.}} = 0,2 \text{ руб.}$$

в отчетном году

$$C_{\Pi} = \frac{4579,2 \text{ тыс. руб.}}{15842,4 \text{ тыс. руб.}} = 0,29 \text{ руб.}$$

3. Интегральный показатель эффективности использования фонда заработной платы составил 1,919 ($\sqrt{12,7 \times 0,29}$), в предшествующем году – 1,568 ($\sqrt{12,3 \times 0,2}$).

Таблица 6

Показатели эффективности использования средств на оплату труда
торговой фирмы за отчетный год

Показатели	Ед. изм.	Предше- ше- ствую- щий год	Отчет- ный год	Откло- нение (+,-)	Отчетный год в про- центах к предше- ствующему году
1. Товарооборот	тыс. руб.	160888	201384	+40496	125,2
2. Прибыль	тыс. руб.	2634,4	4579,2	+1945	173,8
3. Фонд заработной платы	тыс. руб.	13061	15842	+2782	121,3
4. Среднесписочная численность работни- ков	чел.	123	125	+2	101,6
5. Товарооборот на 1 рубль фонда заработ- ной платы	руб.	12,3	12,7	+0,4	103,3
6. Прибыль на 1 рубль фонда заработной пла- ты	руб.	0,2	0,29	+0,09	145,0
7. Фонд заработной платы на одного ра- ботника	руб.	106184	126740	+20556	119,4
8. Интегральный пока- затель эффективности использования фонда заработной платы		1,568	1,919	+0,351	122,4

Формулы, необходимые для расчетов в *задачах 66, 67*, приведе-
ны в примере к задачам 56,57. Следует учитывать, что более кор-
ректно проводить анализ в сопоставимых ценах. Для этого необхо-
димо рассчитать производительность в сопоставимых ценах, исполь-
зуя индекс цен.

Пример. Рассчитайте долю прироста розничного товарооборота за счет интенсивного фактора на основе следующих данных:

1. Объем продаж в предшествующем году был равен 97600 тыс. руб., в отчетном 118650 тыс. руб.

2. Численность работников в предшествующем году была равна 80 чел., в отчетном 81 чел.

3. Индекс цен равен 1,1.

Решение.

1. Сумма прироста товарооборота:

$$118650 \text{ тыс. руб.} - 97600 \text{ тыс. руб.} = 21050 \text{ тыс. руб.}$$

2. В сопоставимых ценах сумма прироста составила:

$$\frac{118650 \text{ тыс. руб.}}{1,1} = 107863,6 \text{ тыс. руб.},$$

$$107863,6 \text{ тыс. руб.} - 97600 \text{ тыс. руб.} = 10263,6 \text{ тыс. руб.}$$

3. Средняя выработка на одного работника в предшествующем году:

$$CB = \frac{97600 \text{ тыс. руб.}}{80 \text{ чел.}} = 1220 \text{ тыс. руб.}$$

4. Средняя выработка на одного работника в отчетном году в сопоставимых ценах:

$$CB = \frac{107863,6 \text{ тыс. руб.}}{81 \text{ чел.}} = 1331,6 \text{ тыс. руб.}$$

5. Сумма прироста товарооборота за счет роста производительности труда:

$$(1331,6 \text{ тыс. руб.} - 1220 \text{ тыс. руб.}) \times 81 \text{ чел.} = +9039,6 \text{ тыс. руб.}$$

Отсюда доля прироста товарооборота за счет увеличения производительности труда:

$$\frac{9039,6 \text{ тыс. руб.}}{10263,6 \text{ тыс. руб.}} \times 100\% = 88,1\%.$$

При решении **задачи 67** следует использовать комплексный подход к определению показателей по труду.

Пример. Объем продаж в отчетном году составил 119000 тыс. руб. и должен возрасти в планируемом году в сопоставимых ценах на 10%. Средняя выработка на одного работника в отчетном периоде составила 840 тыс. руб. Прирост объема продаж за счет повышения производительности труда намечен на 89%.

Определите:

- индекс роста производительности труда;
- выработку на одного торгового работника и численность работников в планируемом году;
- сумму прироста товарооборота, в том числе за счет роста производительности труда.

Решение.

1. Объем продаж в планируемом году:

$$119000 \text{ тыс. руб.} \times 1,1 = 130900 \text{ тыс. руб.}$$

2. Прирост производительности труда в планируемом году:

$$\frac{10\% \times 89\%}{100\%} = 8,9\%.$$

3. Средняя выработка на одного торгового работника в планируемом году:

$$840 \text{ тыс. руб.} \times 1,089 = 914,8 \text{ тыс. руб.}$$

4. Численность работников в планируемом году:

$$130900 \text{ тыс. руб.} : 914,8 \text{ тыс. руб.} = 143 \text{ чел}$$

5. Сумма прироста товарооборота в планируемом году:

$$130900 \text{ тыс. руб.} - 119000 \text{ тыс. руб.} = 11900 \text{ тыс. руб.}$$

6. Сумма прироста товарооборота за счет роста производительности труда:

$$(914,8 \text{ тыс. руб.} - 840 \text{ тыс. руб.}) \times 143 \text{ чел.} = 10696,4 \text{ тыс. руб.}$$

4. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ И КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

4.1. Вопросы контрольной работы

1. Труд как общественно полезная деятельность. Основные признаки трудовой деятельности. Роль труда в развитии человека и общества.
2. Рынок труда, его место в системе рыночных отношений. Функции рынка труда. Основные элементы рынка труда.
3. Особенности российского рынка труда. Сегментация рынка труда. Государственное регулирование рынка труда.
4. Трудовые ресурсы и экономически активное население: понятие и характеристика.
5. Занятость населения. Служба занятости: государственная и коммерческая.
6. Безработица: сущность, понятие, виды.
7. Планирование трудовых ресурсов. Управление трудом в системе рыночных отношений.
8. Кадровая политика. Основные функции кадровых служб.
9. Сущность и значение организации труда на предприятии, ее место в системе организации деятельности.
10. Формы организации труда на предприятии.
11. Элементы организации труда.
12. Научная организация труда: ее функции.
13. Затраты и производительность труда: понятие и сущность.
14. Эффективность труда: понятие и сущность. Показатели эффективности труда, их характеристика.
15. Методы измерения производительности труда.
16. Факторы, определяющие изменение производительности труда. Резервы роста производительности труда.
17. Разделение труда и его виды.
18. Кооперация труда.
19. Организация рабочих мест.
20. Категории персонала и показатели численности работников.
21. Движение рабочей силы. Текучесть кадров.
22. Определение потребности в рабочей силе. Издержки на рабочую силу.
23. Коллективные и трудовые договоры. Тарифные соглашения и их виды.

24. Нормативные правовые акты по труду, источники информации о занятости и трудовых отношениях.
25. Нормирование труда, его последовательность. Нормы труда: функции, виды.
26. Затраты рабочего времени: классификация, исследование. Научное обоснование норм труда. Нормативные материалы по труду, используемые на предприятии.
27. Обоснование норм труда в торговле. Особенности нормирования труда в общественном питании.
28. Формирование и распределение доходов работников.
29. Экономическая сущность заработной платы.
30. Организация оплаты труда: ее принципы. Основные элементы организации оплаты труда.
31. Формы и системы оплаты труда.
32. Тарифная система оплаты труда. Бестарифная оплата труда.
33. Сущность и необходимость мотивации труда. Факторы, влияющие на мотивацию труда.
34. Стимулирование труда и заинтересованность работников в результатах труда.
35. Оплата труда продавцов и других работников, занятых обслуживанием населения.
36. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих в торговле.
37. Особенности оплаты труда различных категорий персонала в общественном питании.
38. Особенности оплаты труда работников магазинов потребительской кооперации.
39. Состав фонда заработной платы.
40. Выплаты социального характера.
41. Расходы, не учитываемые в фонде заработной платы и выплатах социального характера.
42. Показатели по труду и их взаимосвязь.
43. Оценка расходов на оплату труда в торговле.
44. Оценка уровня производительности труда в торговле.
45. Анализ численности и состава работников торговли.
46. Экономическое обоснование расходов на оплату труда в торговле.
47. Обоснование численности работников торговли.
48. Комплексный подход к формированию показателей по труду на планируемый период.

4.2. Задачи для практических занятий и контрольной работы

49. Дайте оценку производительности труда и определите влияние изменения цен на изменение производительности труда. Оцените соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы.

Таблица 7

Показатели по труду магазина «Гарант» за отчетный год

Показатели	Предшествующий год	Отчетный год	Отчетный год в % к предшествующему
Объем продаж, тыс. руб.	66090	72040	
Среднесписочная численность работников, чел.	25	26	
Производительность труда в действующих ценах, тыс. руб.			
Средняя заработная плата, руб.	139800	156000	
Производительность труда в сопоставимых ценах, тыс.руб.			

В отчетном году цены повысились на 11 %.

50. Начислите заработную плату работникам магазина «Старт», реализующим товары универсального ассортимента, за август.

Сумма доходов от реализации товаров за месяц составила 454 тыс. руб., материальных затрат – 270 тыс. руб. Размер отчислений в фонд заработной платы от хозрасчетного дохода – 38%. Доплата продавцу, исполняющему обязанности заведующего, составляет 1000 руб. В августе 23 рабочих дня. Решение оформите в таблице.

Таблица 8

Заработная плата работников магазина

Должность	Месячный	Отрабо-	Месячный оклад с уче-	КТУ	Расчетная ве-	Коллек лектив	Индивиди-	Сумма зара-
-----------	----------	---------	-----------------------	-----	---------------	---------------	-----------	-------------

	оклад, руб.	тано дней	том отрабо- танного времени и районного коэффици- ента, руб.		личина оклада с учетом КТУ, руб. (4×5)	тив- ный зара- боток, руб.	дуаль аль- ные допла платы, руб.	ботной платы (4+7+8), руб.
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Первый прода- вец, заведую- щий, 6 разряд		23		1,4				
Второй прода- вец, 6 разряд		15		1,0				
Третий прода- вец, 5 разряд		23		1,5				
Четвертый продавец, 4 разряд		23		0,9				
Уборщик		16		0,8				
ИТОГО								

51. Начислите заработную плату работникам продовольственного магазина за октябрь.

В магазине работают продавец 6 разряда, исполняющий обязанности заведующего, продавец 5 разряда и контролер-кассир 4 разряда. Заведующий магазином отработал 16 дней, продавец 5 разряда – 14, контролер-кассир – 17 дней. В октябре 21 рабочий день. Плановый объем продаж магазина 360 тыс. руб. Фактический оборот за месяц составил 384 тыс. руб. Условия премирования выполнены.

Согласно положению об оплате труда работники премируются за достижение планового объема продаж.

52. Начислите заработную плату за апрель работникам магазина по продаже товаров универсального ассортимента.

В магазине работают продавец 6 разряда, исполняющий обязанности заведующего, продавец 5 разряда и продавец 4 разряда. Заведующий и продавец 5 разряда отработали по 16 дней, продавец 4 разряда – полный месяц, 22 дня. Объем продаж за апрель составил

404 тыс. руб., за март – 380 тыс. руб. Условия премирования выполнены.

Согласно положению об оплате труда премирование работников осуществляется за рост объема продаж.

53. Начислите заработную плату работникам продовольственного магазина за февраль по бригадной расценке.

В магазине работают продавец 6 разряда, исполняющий обязанности заведующего, продавец 5 разряда и контролер-кассир 4 разряда. Заведующий и продавец 5 разряда отработали по 16 дней, контролер-кассир – полный месяц, 18 дней. Фактический объем продаж за февраль составил 980 тыс. руб., за январь – 960 тыс. руб. Условия премирования выполнены.

Согласно положению об оплате труда премирование работников осуществляется за рост объема продаж.

54. Начислите заработную плату работникам продовольственного магазина за ноябрь: продавцу 5 разряда, исполняющему обязанности заведующего, и продавцу 4 разряда.

Заведующий отработал 17, продавец – 18 дней. В ноябре 21 рабочий день. Плановый объем продаж за ноябрь – 270 тыс. руб., фактически за месяц составил 284,4 тыс. руб.

Оплату произведите по шкале подвижной заработной платы.

55. Начислите заработную плату за декабрь по бригадной расценке работникам коммерческого киоска, в котором реализуются товары универсального ассортимента: продавцу, исполняющему обязанности заведующего, и продавцу.

Заведующий отработал 17 дней, продавец – 18 дней. В декабре 23 рабочих дня. Плановый объем продаж на декабрь – 170 тыс. руб. Фактический оборот за месяц составил 180 тыс. руб.

Условия для премирования выполнены.

56. Начислите заработную плату за март директору, главному бухгалтеру, экономисту, кассиру магазина.

Директор отработал 17 дней, остальные работники – полный месяц, 22 дня. Экономисту установлена доплата в размере 40% оклада за выполнение обязанностей временно отсутствующего бухгалтера. Все условия для премирования выполнены, однако по вине главного бухгалтера нарушены сроки проведения инвентаризации.

57. Начислите заработную плату за март директору, бухгалтеру и товароведу магазина. Товаровед отработал 18 дней, остальные работники – полный месяц, 22 дня.

План прибыли за квартал выполнен. Работа фирмы в марте – рентабельна.

58. Начислите заработную плату за сентябрь директору (оклад 40000 руб.), экономисту (оклад 25000 руб.) и заведующему складом (оклад 20000 руб.) оптовой базы.

Экономист отработал 15 дней, остальные работники – полный месяц, 22 дня. При плане 8000 тыс. руб. фактический объем продаж составил 8400 тыс. руб. Положением об оплате труда предусмотрено ежемесячное премирование за выполнение плана – 10 %, за каждый процент перевыполнения – 3 % от должностного оклада, а также ежеквартальное – за выполнение прибыли – 5 % от суммы окладов за квартал. Условия для премирования выполнены.

59. Начислите заработную плату за июнь председателю правления, главному бухгалтеру, экономисту, кассиру потребительского общества.

Председатель правления отработал 17 дней, остальные работники – полный месяц, 21 день. Кассиру установлена доплата в размере 40 % оклада за выполнение обязанностей временно отсутствующего диспетчера.

Все условия для премирования выполнены. Однако по вине экономиста отчетность сдана на два дня позже.

Плановый объем продаж на июнь 10000 тыс. руб., фактический оборот за месяц составил 10270 тыс. руб. План прибыли за квартал выполнен. Работа в июне – рентабельна.

60. Начислите заработную плату за май работникам столовой по сдельно-премиальной системе.

За месяц бригада выработала продукции на 219640 руб. при плане 216000 руб. Среднечасовая расценка – 50 руб., норма выработки бригады за час – 180 руб.

За выполнение плана продаж работники премируются в размере 30% месячной тарифной ставки за фактически отработанное время.

За выполнение обязанностей бригадира повару 6 разряда производится доплата в размере 20% месячной тарифной ставки

за фактически отработанное время.

В связи с нарушением трудовой дисциплины мойщик посуды лишен премии, а доплата бригадиру снижена на 30%.

Размер районного коэффициента – 25%.

Состав бригады, часовые тарифные ставки и количество отработанных часов приведены в таблице.

Таблица 9

Расчет заработной платы работникам столовой по среднечасовым расценкам с учетом норм выработки

Состав бригады, разряд	Количество работников, чел.	Часовая тарифная ставка, руб.	Отработано часов за месяц	Месячная тарифная ставка, руб.	Сдельная заработная плата, руб.	Доплаты, руб.	Сумма премии, руб.	Сумма заработной платы, руб.	Заработная плата с районным коэффициентом, руб.
Повар, 6	1	87	160						
Повар, 5	1	72	152						
Повар, 4	1	66	160						
Повар, 3	1	57	158						
Мойщик, 2	1	39	160						
Кухонный рабочий, 2	1	30	120						
Итого									

61. Начислите заработную плату за март работникам столовой по повременной - премиальной системе оплаты труда.

Месячный оклад рабочего первого разряда – 5400 руб., норма рабочих часов в месяц – 160. Повар 5 разряда отработал 120 часов, остальные работники полный месяц.

В соответствии с Положением об оплате труда работники премируются за высокое качество приготовления продукции в

размере 40% месячного оклада.

Районный коэффициент – 25%.

Результаты расчётов оформите в таблице.

Таблица 10

Расчет заработной платы работников столовой

Состав бригады, разряд	Количество работников	Тарифный коэффициент	Часовая тарифная ставка, руб.	Отработано часов за месяц	Месячный оклад с учетом отработанного времени, руб.	Премии, руб.	Сумма заработной платы, руб.	Заработная плата с районным коэффициентом, руб.
Повар, 6	1	1,67						
Повар, 5	1	1,51						
Повар, 4	1	1,36						
Повар, 3	1	1,23						
Мойщик, 2	1	1,11						
Рабочий, 1	1	1,0						
Итого								

62. Начислите заработную плату за март директору, главному бухгалтеру, экономисту, кассиру ресторана.

Директор отработал 17 дней, остальные работники – полный месяц, 22 дня. Январь и февраль работники отработали полностью. Экономисту установлена доплата в размере 40 % оклада за выполнение обязанностей временно отсутствующего бухгалтера.

Все условия для премирования выполнены, однако по вине главного бухгалтера нарушены сроки проведения инвентаризации.

63. Произведите анализ показателей по труду и его оплате за отчетный год.

В процессе анализа необходимо:

- рассчитать недостающие показатели;
- определить экономию или перерасход фонда заработной платы;
- определить влияние изменения численности работников, их средней заработной платы на изменение фонда заработной платы по сравнению с планом;
- рассчитать влияние изменения товарооборота, средней заработной платы и средней выработки на одного работника на изменение фонда заработной платы по сравнению с планом;
- рассчитать производительность труда и среднюю заработную плату одного работника;
- установить долю прироста товарооборота за счет повышения производительности труда;
- найти соотношение в темпах изменения производительности труда и средней заработной платы;
- определить относительную экономию (излишек) численности работников.

Таблица 11

Показатели по труду и его оплате торговой фирмы за отчетный год

Показатели	Единицы измерения	План	Фактически	Процент выполнения плана, отклонение (+,-)
1. Фонд заработной платы в сумме	тыс. руб.	17200	18621	
2. Фонд заработной платы в процентах к обороту	%			
3. Среднесписочная численность работников	чел.	96	98	
4. Средняя выработка на одного работника	тыс. руб.			
5. Средняя заработная плата одного работника	руб.			
6. Товарооборот	тыс. руб.	214000	236200	

64. Произведите анализ показателей по труду и его оплате за отчетный год.

В процессе анализа необходимо:

- рассчитать недостающие показатели;

- определить экономию или перерасход фонда заработной платы;
- определить влияние изменения численности работников, их средней заработной платы на изменение фонда заработной платы по сравнению с планом;
- рассчитать влияние изменения товарооборота, средней заработной платы и средней выработки на одного работника на изменение фонда заработной платы по сравнению с планом;
- рассчитать производительность труда и среднюю заработную плату одного работника;
- установить долю прироста товарооборота за счет повышения производительности труда;
- найти соотношение в темпах изменения производительности труда и средней заработной платы;
- определить относительную экономию (излишек) численности работников.

Таблица 12

Показатели по труду и его оплате торговой фирмы за отчетный год

Показатели	Единицы измерения	План	Фактически	Процент выполнения плана, отклонение (+,-)
1. Фонд заработной платы в сумме	тыс. руб.	8600	9361	
2. Фонд заработной платы в процентах к обороту	%			
3. Среднесписочная численность работников	чел.	72	74	
4. Средняя выработка на одного работника	тыс. руб.			
5. Средняя заработная плата одного работника	руб.			
6. Товарооборот	тыс. руб.	174000	186200	

65. Дайте оценку эффективности использования средств на оплату труда.

Таблица 13

Показатели эффективности использования средств на оплату труда торговой фирмы за отчетный год

Показатели	Ед. изм.	Предшествующий год	Отчетный год	Отклонение (+,-)	Отчетный год в процентах к предшествующему году
1. Товарооборот	тыс. руб.	194400	236200		
2. Прибыль	тыс. руб.	4247,2	6517,6		
3. Фонд заработной платы	тыс. руб.	15031	18621		
4. Среднесписочная численность работников	чел.	96	98		
5. Товарооборот на 1 рубль фонда заработной платы	руб.				
6. Прибыль на 1 рубль фонда заработной платы	руб.				
7. Фонд заработной платы на одного работника	руб.				
8. Интегральный показатель эффективности использования фонда заработной платы					

66. Проанализируйте производительность труда работников. Определите сумму и долю прироста товарооборота за счет повышения производительности труда работников торгового зала на основе следующих данных:

Таблица 14

Производительность труда работников фирмы за отчетный год

Показатели	Ед. изм.	Предшествующий год	Отчетный год	Отчетный год в % к предшествующему, изменение (+,-)
Объем продаж	тыс. руб.	75900	92232	
Среднесписочная численность торговых работников	чел.	55	58	
В том числе Среднесписочная численность работников торгового зала	чел.	34	36	
Индекс цен			1,11	
Средняя выработка на одного торгового работника в текущих ценах	тыс. руб.			
Средняя выработка на одного работника торгового зала в текущих ценах	тыс. руб.			
Средняя выработка на одного торгового работника в сопоставимых ценах	тыс. руб.			
Средняя выработка на одного работника торгового зала в сопоставимых ценах	тыс. руб.			

67. Объем продаж в отчетном году составил 236200 тыс. руб. и должен возрасти в планируемом году в сопоставимых ценах на 10%. Средняя выработка на одного работника в отчетном периоде составила 2410 тыс. руб. Прирост объема продаж за счет повышения производительности труда намечен на 82%.

Определите:

- индекс роста производительности труда;
- выработку на одного торгового работника и численность работников в планируемом году;

- сумму прироста товарооборота, в том числе за счет роста производительности труда.

5. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ВНЕАУДИТОРНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

1. Тарифные сетки являются инструментом дифференциации размеров оплаты труда в зависимости от:

- а) сложности труда,
- б) квалификации работника,
- в) возраста работника,
- г) опыта работы.

2. В основе бестарифной системы оплаты труда лежит:

- а) устная договоренность между работодателем и работником,
- б) оплата труда «в конверте»,
- в) долевое распределение заработанных коллективом средств,
- г) расчет суммы оклада с учетом отработанного времени,
- д) любое начисление заработной платы, не связанное с Единой тарифной сеткой.

3. Если размер заработка работника ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих сдельщиков, то такая система оплаты труда называется:

- а) прямой сдельной,
- б) косвенно-сдельной,
- в) сдельно-премиальной,
- г) сдельно-прогрессивной,
- д) аккордной,
- е) повременно-премиальной.

4. В классической теории законодательное ограничение минимального уровня заработной платы способствует увеличению занятости.

- а) да;
- б) нет.

5. Эластичность спроса на труд тем выше:

- а) чем ниже доля расходов на труд в издержках фирмы;
- б) чем ниже цена готовой продукции;
- в) чем выше ценовая эластичность спроса на готовую продукцию;

г) чем меньше возможность замены труда капиталом в данном производственном процессе.

6. Кафе продает гамбургеры по 16 руб. за штуку. Рынок гамбургеров, как и рынок рабочей силы для кафе, выступает совершенно конкурентным. При увеличении числа работников с 15 до 16 объем продаж возрастает с 25 до 27 гамбургеров в час. Шестнадцатый работник будет нанят при условии, если:

- а) его заработная плата не превышает $(27 \times 16) / 16 = 27$ руб./час;
- б) его часовая заработная плата не превышает 32 руб./час;
- в) его часовая заработная плата колеблется в пределах от 27 руб. до 32 руб./час;
- г) кафе имеет возможность платить ему больше 32 руб./час.

7. К основным признакам трудового процесса относятся:

- а) осознанность;
- б) мотивация труда;
- в) получение материального вознаграждения за труд;
- г) наличие регламентированных перерывов.

8. Отличительной особенностью монополистического рынка труда является наличие:

- а) большого количества работодателей;
- б) одного работодателя;
- в) одного работника;
- г) значительного количества работников.

9. В России в 2007 году численность занятого населения составила 70,8 млн человек, а экономически активного населения – 75 млн человек.

Каков был уровень безработицы (в процентах)?

- а) 5,6;
- б) 5,9;
- в) 7,0;
- г) 94,4.

10. Безработным является:

- а) студент, который хотел бы работать, но еще не начинал поиск работы;
- б) студент, который условился приступить к работе через 6 недель и естественно прекратил поиски работы;
- в) пенсионер, который каждую неделю просматривает объявления на случай подходящей работы;

- г) человек, который ищет работу в течение 6 месяцев, а затем решив дождаться улучшения экономической конъюнктуры;
- д) человек, временно уволенный с работы и ожидающий возвращения на ту же работу, и поэтому не начинающий поиск другой работы;
- е) человек, который потерял работу 3 месяца назад, и до сих пор продолжает поиски новой работы.

11. К элементам организации труда относятся:

- а) разделение труда;
- б) организационная структура;
- в) подбор и подготовка кадров;
- г) хозрасчетный доход;
- д) мотивация и стимулирование труда.

12. Понятие «производительность труда» включает:

- а) затраты общественно необходимого труда на производство единицы продукции;
- б) затраты живого труда на производство единицы продукции;
- в) производительную силу труда, то есть способность за единицу рабочего времени создавать определенные потребительские стоимости;
- г) меру количества затраченного труда;
- д) количество произведенной продукции за единицу рабочего времени.

13. К показателям оценки эффективности труда в торговле относятся:

- а) фондоотдача;
- б) производительность труда работников;
- в) уровень затрат труда на единицу оборота ;
- г) скорость обращения;
- д) время обращения;
- е) фонд оплаты труда.

14. С 1 по 5 апреля списочная численность работников предприятия составляла 26 человек, 6 апреля принято на работу 5 сотрудников, 9 апреля 4 работника уехали на 2 недели в командировку, с 14 по 22 апреля списочная численность составляла 35 человек, 23 апреля уволено 3 работника. Среднесписочная численность в апреле составила:

- а) 28 человек;
- б) 29 человек;
- в) 30 человек;
- г) 31 человек;
- д) 32 человека;

е) 33 человека.

15. К фотографии рабочего времени относятся:

- а) нормирование оперативного времени на ручных и вспомогательных работах;
- б) замеры подготовительно-заключительного рабочего времени;
- в) одновременное определение структуры затрат времени и длительности отдельных элементов производственной операции;
- г) замеры продолжительности времени операций по отдельным элементам и рабочим приемам;
- д) замеры длительности элементов технологической операции от начала до конца операции;
- е) изучение затрат труда при повторяющихся операциях.

16. Если Ваш годовой доход возрастает на 125 %, а цены на покупаемые Вами товары увеличиваются в 1,5 раза, то Ваш реальный доход:

- а) снижается на 50 %;
- б) вырастает на 25 %;
- в) вырастает на 50 %;
- г) вырастает на 75 %;
- д) вырастает в 2,25 раза;
- е) остался неизменным.

17. Для повременной формы оплаты труда характерна оплата труда в соответствии:

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

18. Оплата вынужденных простоев включается в состав:

- а) фонда заработной платы;
- б) выплат социального характера;
- в) страховых взносов;
- г) компенсационных выплат.

19. Численность работников снизилась на 15 %, производительность труда в сопоставимых ценах снизилась на 5 %. Индекс цен – 1,1. Товарооборот в сопоставимых ценах:

- а) не изменился;
- б) снизился на 5 %;

- в) снизился на 19,25 %;
- г) снизился на 20 %;
- д) снизился на 26,6 %;
- е) вырос на 9,25 %.

20. Согласно классической теории, безработица есть результат:

- а) действий фирм - монополистов;
- б) несовершенства рыночного механизма;
- в) воздействий профсоюзов и государства;
- г) воздействия демографических факторов.

6. СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

6.1. Основная литература

1. Асалиев А.М. Экономика и управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Строителева Т.Г. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 143 с.
2. Генкин Б.М. Экономика труда: Учебник / Б.М. Генкин. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 352 с.
3. Тощенко Ж.Т. Социология труда: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Социология" и "Экономика труда" / Тощенко Ж.Т. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 423 с.

6.2. Нормативные документы

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // КонсультантПлюс.
5. Федеральный закон от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // КонсультантПлюс.
6. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // КонсультантПлюс.
7. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» // КонсультантПлюс.
8. Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» // КонсультантПлюс.
9. Генеральное Соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018-2020 годы.

10. Региональное соглашение между областными объединениями профсоюзов, областными объединениями работодателей и Правительством Новосибирской области на 2017-2019 годы.
11. Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Новосибирской области.
12. Об утверждении Указаний по заполнению форм федерального статистического наблюдения N П-1 "Сведения о производстве и отгрузке товаров и услуг", N П-2 "Сведения об инвестициях в нефинансовые активы", N П-3 "Сведения о финансовом состоянии организации", N П-4 "Сведения о численности и заработной плате работников", N П-5(м) "Основные сведения о деятельности организации": приказ Росстата от 22.11.2017 № 772.

6.3. Дополнительная литература

13. Вайсбурд, В.А. Экономика труда: учеб. пособие. – М.: Изд-во Омега-Л, 2011. – 375 с.
14. Капелюк, З.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях торговли и общественного питания: учеб. пособие / З.А. Капелюк. – М.: Омега-Л, 2006. – 224 с.
15. Комплексный анализ финансово-хозяйственной деятельности районной кооперативной организации: учеб. пособие / под редакцией Н.А. Поповой, Т.А. Железовой. – Новосибирск: СибУПК, 2015. – 212 с.
16. Корнейчук, Б.В. Экономика труда: учеб. пособие для вузов. – М.: Гардарики, 2007. – 286 с.
17. Любушин, Н.П. Экономика организации: учебник для вузов/ Любушин Н.П. – М.: КноРус, 2010. -304 с.
18. Мазин, А.Л. Экономика труда: учеб. пособие для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ–Дана, 2009. – 623 с.
19. Рофе, М.И. Экономика труда. Учебник М.: Кнорус, 2011. – 318 с.
20. Чалдаева, Л.А. Экономика предприятия: учебник для вузов / Л.А. Чалдаева. – М.: Юрайт, 2011. – 348 с.
21. Экономика и социология труда: Учебное пособие / А.И. Маскаева, Д.Р. Амирова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 172 с. - (ЭБС.znaniium.com)
22. Экономика труда: учебник для вузов. – Ростов Н/Д: Феникс, 2009. – 393 с.

23. Экономика труда: учебник для вузов / под ред. Н.А. Горелова. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2007. -695 с.
24. Экономика труда: учебник для вузов / под ред. Ю.П. Кокина, П.Э. Шлендера. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Магистр, 2008. - 686 с.
25. Экономика трудовых ресурсов: учеб. пособие для вузов / под ред. П.Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник, 2008. – 301 с.
26. Cortes, P., Tessada J. Low-skilled immigration and the labor supply of highly skilled women // American Economic Journal: Applied Economics. – 2011. – № 3. – Pp. 88–123.
27. Crawford, V., Meng N. New York City cab drivers' supply revisited: reference-dependent preferences with rational-expectations targets for hours and income // American Economic Review. – 2011. – № 5. – Pp. 1912–1932.
28. Kosfeld, M., Neckermann S. Getting more work for nothing? Symbolic awards and worker performance // American Economic Journal: Microeconomics. – 2011. – № 3. – Pp. 86–99.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**Раздел I****ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА**

1. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится по должностным окладам с учетом квалификации и деловых качеств. Установлены следующие размеры окладов (в руб.):

Председатель правления потребительского общества	25000
Главный бухгалтер	20000
Кассир	10000
Экономист	16000

Магазин, ресторан

Директор	30000
Главный бухгалтер	23000
Бухгалтер	18000
Товаровед	18000
Экономист	18000
Кассир	9000

Продолжение прил.

2. Оплата труда продавцов производится по окладам и расценкам. Установлены следующие размеры окладов (табл. 1).

Таблица 1

Месячные оклады продавцов и других работников,
обслуживающих покупателей

Продавцы, контролеры-кассиры	Магазины	
	продовольственные	остальные
4 разряда	7000	6500
5 разряда	7500	7000
6 разряда	8000	7500

Бригадные расценки за 1000 руб. товарооборота представлены в табл. 2.

Таблица 2

Бригадные расценки за 1000 руб. объема продаж

Магазины	Бригадные расценки, руб.
Продовольственные	40
Остальные товары	50
Киоск	60

Оплата труда работников кухни на предприятиях общественного питания производится по окладам и расценкам (индивидуальным или бригадным).

Бригадная сдельная расценка на 1000 руб. выработанной продукции собственного производства установлена в размере 90 руб.

Шкала подвижной заработной платы дана в таблице 3.

Таблица 3

Шкала подвижной заработной платы продавцов продовольственного магазина в зависимости от объема выработки

№ интервала	Месячная фактическая выработка на одного продавца, тыс. руб.	Месячная зарплата за фактическую выработку в пределах интервала по разрядам продавцов, руб.		
		4 разряд	5 разряд	6 разряд
1	2	3	4	5
1	120-122	7000	7500	8000
2	122-124	7130	7640	8150
3	124-126	7220	7735	8250
4	126-128	7305	7830	8350
5	128-130	7395	7920	8450
6	130-132	7480	8015	8550
7	132-134	7570	8110	8650
8	134-136	7655	8205	8750
9	136-138	7745	8295	8850
10	138-140	7830	8390	8950
11	140-142	7920	8485	9050
12	142-144	8005	8580	9150
13	144-146	8095	8670	9250
14	146-148	8180	8765	9350
15	148-150	8270	8860	9450
16	150-152	8355	8955	9550
17	152-154	8445	9045	9650
18	154-156	8530	9140	9750
19	156-158	8620	9235	9850
20	158-160	8705	9330	9950

Примечание. Темп прироста зарплаты на процент прироста выработки 0,75%.

**Шкала подвижной заработной платы продавцов
продовольственного магазина в зависимости от объема выработки**

№ ин-тервала	Месячная факти-ческая выработка на одного про-давца, тыс. руб.	Месячная зарплата за фактическую выра-ботку в пределах интервала по разрядам продавцов, руб.		
		4 разряд	5 разряд	6 разряд
1	2	3	4	5
1	120-122	3500	3750	4000
2	122-124	3545	3795	4050
3	124-126	3575	3830	4085
4	126-128	3600	3860	4115
5	128-130	3630	3890	4150
6	130-132	3660	3920	4185
7	132-134	3690	3955	4215
8	134-136	3720	3985	4250
9	136-138	3750	4015	4285
10	138-140	3775	4045	4315
11	140-142	3805	4080	4350
12	142-144	3835	4110	4385
13	144-146	3865	4140	4415
14	146-148	3895	4170	4450
15	148-150	3925	4205	4485
16	150-152	3950	4235	4515
17	152-154	3980	4265	4550
18	154-156	4010	4295	4585
19	156-158	4040	4330	4615
20	158-160	4070	4360	4650

Примечание. Темп прироста зарплаты на процент прироста вы-работки 0,5 %.

Заведующим, не освобожденным от основной работы, произво-дится доплата в магазинах с количеством продавцов: 1–2 в размере 10%, 3–5 – 15 %; 6 и более – 20 % месячного оклада.

3. Оплата труда рабочих и другого оперативного персонала в торговле производится по окладам. Установлены следующие разме-ры месячных окладов (в руб.):

Рабочий – 7000. Уборщик – 7000.

4. Районный коэффициент к заработной плате – 25 %.

Раздел II

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

В целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов и эффективности работы устанавливаются следующие надбавки и доплаты.

Надбавки за профессиональное мастерство устанавливаются рабочим, обеспечивающим высокое качество работы, высокую производительность труда, соблюдение технологической, производственной и трудовой дисциплины, передающим опыт и знания коллегам, выполняющим работу по смежным специальностям, профессиям и другим должностям.

Надбавки руководителям, специалистам и служащим за большие достижения в труде, высокий уровень обслуживания населения или выполнение особо важных работ на период их проведения устанавливаются в зависимости от объемов и сложности выполняемых функций, их результативности, деловых качеств работника.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема работ каждому работнику устанавливаются дифференцированно, в зависимости от сложности, характера, объема выполняемых работ, рациональности использования рабочего времени.

Доплаты за выполнение работ (обязанностей) временно отсутствующего работника устанавливаются рабочим, младшему обслуживающему персоналу, заведующим складами, а также специалистам и служащим при отсутствии работника в связи с болезнью, командировкой, отпуском, в том числе по беременности, родам и уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующих руководителей их штатным заместителям не производятся.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются наряду с надбавкой за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде или выполнение особо важной работы.

Раздел III

ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ И ДРУГИХ ВИДОВ ПООЩРЕНИЯ

3.1. Премирование за основные результаты хозяйственной деятельности

ПОКАЗАТЕЛИ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИРОВАНИЯ

Руководители, специалисты и служащие премируются:
ежемесячно за рентабельную работу в размере 20 % месячного оклада за фактически отработанное время;

ежеквартально за выполнение плана прибыли в размере 15 % суммы месячных окладов за квартал.

Условия депремирования

Председатель правления,
директор
Заместитель председателя

1. Необеспечение сохранности имущества

1. Необеспечение сохранности имущества

2. Наличие задолженности по отпускам материально-ответственных лиц

Главный бухгалтер

1. Необеспечение сохранности имущества

2. Нарушение сроков проведения инвентаризации

3. Рост дебиторской задолженности

4. Несвоевременное и некачественное представление отчетности

Юрисконсульт

1. Наличие уплаченных штрафов

2. Несвоевременное предъявление претензий

Экономист

1. Несвоевременное и некачественное представление отчетности
2. Несвоевременное и некачественное проведение анализа работы предприятий
3. Несвоевременная и некачественная разработка плановых показателей

Бухгалтер

1. Несвоевременная и некачественная обработка документов
2. Несоблюдение сроков составления отчетов и проводок

Товаровед

1. Несоблюдение сроков реализации товаров
2. Наличие сверхнормативных запасов товаров

Секретарь-машинистка

1. Некачественный контроль исполнения документов, поручений
2. Несвоевременная подготовка печатных материалов.

Наличие этих условий служит основанием для снижения премии до 50 %.

Продавцы, контролеры, фасовщики премируются:

а) при установлении для магазинов планового объема продаж за: выполнение плана оборота за месяц – в размере 15 % месячного оклада; каждый процент перевыполнения плана оборота от 100,1 до 105 % – в размере 5 % месячного оклада, свыше 105 % – 1 %;

б) при установлении для магазинов темпов роста объема продаж за: достижение прироста оборота по сравнению с его объемом за предшествующий месяц – в размере 15 % месячного оклада; каждый процент прироста оборота до 5 % – 5 %, свыше 5 % – 1 %.

Продавцы мелкорозничной торговой сети премируются за достижение планового объема продаж в размере 20 % сдельного заработка.

Обязательное условие премирования для всех работников – высокая культура обслуживания покупателей. При обоснованных жалобах покупателей или составлении актов за нарушение правил торговли непосредственно виновные в этом работники лишаются премии полностью.

За необеспечение сохранности товаров продавцы лишаются премии полностью.

Работники кухни на предприятиях общественного питания премируются за высокое качество выпускаемой продукции в размере 15% оклада за отработанное время сверх сдельного заработка (при сдельной оплате труда). Премирование работников за высокое качество выпускаемой продукции производится при условии выполнения плана выпуска продукции собственного производства.

При повременной системе оплаты труда работники кухни премируются за перевыполнение плана выпуска продукции собственного производства. Премия выплачивается в размере 1% оклада за каждый процент перевыполнения плана.

Кассиры, буфетчики и официанты в предприятиях общественного питания (независимо от системы оплаты труда) премируются за перевыполнение плана товарооборота соответственно буфетом, торговым залом, предприятием в целом в размере, установленном для продавцов и контролеров в торговле.

Общие положения

1. Источником премирования являются средства фонда оплаты труда, предусмотренные в смете на эти цели.

2. Размеры премий, вознаграждений и других видов поощрений, выплачиваемых одному работнику, максимальными суммами не ограничиваются.

3. Премии начисляются работникам за фактически отработанное время на заработок по окладам. Премии начисляются на доплаты за совмещение профессий (должностей); расширение зон обслуживания или увеличение объема работ; выполнение обязанностей отсутствующего работника; заведующим из числа работников, не освобожденным от основной работы; за работу в ночное время; рабочий день с разделением смены на две части (с перерывом в работе свыше двух часов); за профессиональное мастерство рабочим, высокие достижения в труде руководителям и специалистам. За работу в праздничные дни и сверхурочное время премии начисляются на заработок по одинарным сдельным расценкам или на одинарный оклад.

4. Вознаграждение за общие результаты по итогам за квартал, год направлено на повышение материальной заинтересованности работников в улучшении результатов работы предприятия.

На выплату вознаграждений расходуются средства фонда оплаты труда, предусмотренные по смете на эти цели.

Вознаграждение выплачивается в полном размере работникам, которые проработали весь календарный год, квартал.

В состав заработной платы, на которую начисляется вознаграждение, включаются выплаты, производимые из фонда заработной платы, кроме оплаты за отпуск, вознаграждения по итогам работы за предыдущий год.

В зависимости от непрерывного стажа работы, а также средств, направленных на вознаграждение, устанавливается следующая шкала размеров вознаграждения в процентах к среднемесячной заработной плате работников:

Стаж непрерывной работы на предприятии	Размер вознаграждения в процентах к среднемесячной заработной плате
До 1 года	Не выплачивается
От 1–3 лет	75
3–5 лет	100
5–10 лет	120
10–15 лет	140
Свыше 15 лет	150

При стаже работы свыше 20 лет вознаграждение по итогам работы за год выплачивается в размере 200 % среднемесячной заработной платы.

В случаях, предусмотренных законодательством, работники полностью или частично лишаются вознаграждения по итогам за год. Конкретные размеры снижения устанавливаются председателем правления по согласованию с профсоюзным комитетом.

Совместным решением председателя и профсоюзного комитета с учетом мнения трудового коллектива работники также лишаются вознаграждения полностью или частично за производственные упущения в работе:

недостижение планового объема продаж или прибыли – на 25 %;
недостачу, прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины.