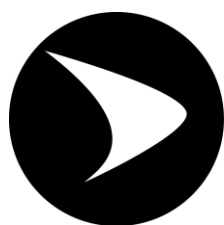


Министерство образования и науки РФ
ФГАОУ ВО Севастопольский государственный университет
Кафедра Экономика предприятия



СЕВАСТОПОЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ

ОПЛАТА ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Методические указания
к выполнению лабораторной работы № 3
по дисциплине «Экономика предприятия»
для студентов направления 38.03.01 – Экономика
(профиль – Экономика предприятий и организаций)
всех форм обучения

Севастополь
2017

УДК 331.2 (076.5)
ББК 65.245я7
О-64

Методические указания к выполнению лабораторной работы № 3 на тему «Оплата труда на предприятии» по дисциплине «Экономика предприятия» для студентов направления 38.03.01 – Экономика (профиль – Экономика предприятий и организаций) всех форм обучения // А.А. Митус, А. А. Соловьева. – Севастополь: Изд-во СевГУ, 2017. – 24 стр.

Целью методических указаний является закрепление и углубление знаний, приобретенных студентом в процессе изучения курса «Экономика предприятий», формирование у студентов навыков работы с учебной и специальной литературой, выполнения экономических расчетов.

Методические указания предназначены для студентов направления 38.03.01 – Экономика (профиль – Экономика предприятий и организаций) всех форм обучения.

Методические указания рассмотрены и утверждены на заседании кафедры «Экономика предприятия», протокол № 1 от 26.08.2015

Допущено учебно-методическим центром СевГУ в качестве методических указаний.

Рецензент: доцент А. В. Ряский

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель лабораторной работы	4
2. Теоретическая часть.....	4
3. Порядок выполнения лабораторной работы	8
4. Контрольные вопросы	12
5. Требования к содержанию отчета по лабораторной работе	13
6. Литература	14
Приложение А Системы заработной платы	16
Приложение Б Методика расчета заработка бригады	18
Приложение В Пример оформления титульного листа отчета по лабораторной работе	20

1. ЦЕЛЬ ЛАБОРАТОРНОЙ РАБОТЫ

- изучение теоретических основ оплаты труда на предприятии;
- формирование у студентов умения рассчитывать заработную плату используя различные системы оплаты труда;
- получение общих представлений о коллективной форме оплаты труда.

2. ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

В условиях формирования рыночных отношений предприятия, получившие право самостоятельно решать вопросы организации заработной платы, используют различные модели и подходы. Однако при отсутствии банка данных о зарубежном опыте в этой области и об отечественных внутрифирменных моделях оплаты труда работники отдела организации труда и заработной платы, как правило, оказываются недостаточно подготовленными, чтобы сделать выбор оптимальной модели оплаты труда на своем предприятии. По указанной причине большинство предприятий, особенно средних и крупных, использует традиционную тарифную систему.

Под организацией заработной платы понимается ее построение, обеспечение взаимосвязи количества труда с размерами его оплаты, а также совокупность составных элементов: нормирование, тарифная система, премии, доплаты и надбавки. Процесс организации оплаты труда предполагает:

- разработку тарифной системы (схемы должностных окладов)
- определение форм и систем оплаты труда
- выработку критериев и определение размеров надбавок
- обоснование показателей и систем премирования.

Оплата труда включает заработную плату, премиальные и другие дополнительные выплаты.

В условиях рыночной экономики доход сотрудника предприятия включает следующие элементы:

1. Оплата по тарифным ставкам и окладам (ЗПтар).
2. Доплаты и компенсации (ДК).
3. Надбавки (Надб).
4. Премии (Прем).
5. Социальные выплаты (Соц).
6. Дивиденды (Див).

В современной литературе по менеджменту средства заработной платы часто трактуют как компенсационный пакет.

Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада и качества труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какое бы то ни было понижение размеров оплаты труда

работников в зависимости от пола, возраста, национальности, отношения к религии, принадлежности к общественным объединениям.

Основные типы организации заработной платы - это тарифная и бестарифная оплата труда.

Первый тип предусматривает использование внутрифирменной тарифной системы.

Второй тип (бестарифная) предусматривает оплату труда по конечным результатам работы, предполагает установление нефиксированных уровней оплаты, а коэффициентов долевого участия в фонде оплаты труда.

Тарифная система представляет собой совокупность различных нормативных материалов, с помощью которых на предприятии устанавливается уровень заработной платы работников в зависимости от их квалификации (сложности работ), условий труда, географического расположения предприятия и других отраслевых особенностей.

К числу основных элементов тарифной системы относятся тарифные сетки, тарифные ставки, тарифно-квалификационные справочники, должностные оклады, тарифные справочники должностей служащих, надбавки и доплаты к тарифным ставкам, районные квалификационные коэффициенты к заработной плате.

В коллективном договоре в качестве основы для построения тарифной оплаты работников предприятия, прежде всего, фиксируется минимальная тарифная ставка (МТС). МТС устанавливается за выполнение простых работ (работ низшего уровня сложности) наименьшей значимости для предприятия, осуществляемых в нормальных условиях труда и с нормальной напряженностью.

Уровень МТС должен быть не ниже установленной в законодательном порядке минимальной заработной платы.

Для экономически самостоятельных организаций установление МТС и доли тарифной заработной платы является прерогативой организации.

Тарифная ставка — выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда в единицу рабочего времени. На основе тарифной сетки и тарифной ставки первого разряда рассчитываются тарифные ставки каждого последующего разряда. Тарифная ставка первого разряда определяется коллективным договором предприятия и зависит, с одной стороны, от его финансовых возможностей, а с другой стороны, — от условий оплаты труда, отраженных в отраслевом соглашении. При этом она не должна быть ниже законодательно установленного уровня минимальной заработной платы.

При разработке системы часовых (дневных) тарифных ставок следует руководствоваться общероссийскими нормами продолжительности рабочего времени и принятым на предприятии минимальным размером тарифной ставки 1 разряда. При 40-часовой недели среднемесячный фонд рабочего времени составляет - 169,2 часа, при 36-часовой рабочей неделе – 152,3 часа,

при 30-часовой – 126,9 часов. Минимальная часовая тарифная ставка 1 разряда определяется ($T_{мин.ч}$):

$$T_{мин.ч} = MROT/\Phi_m, \quad (1)$$

где $MROT$ – минимальный размер оплаты труда, утвержденный Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», руб; Φ_m – среднемесячный фонд рабочего времени, час.

Формы и системы заработной платы — это механизм установления размера заработка в зависимости от количественного результата и качества труда (его сложности, интенсивности, условий).

Как элемент организации заработной платы системы оплаты труда обеспечивают связь между результатами труда работников, нормами труда и нормами оплаты труда.

Выбор системы - прерогатива работодателя.

Администрация предприятия, исходя из задач, стоящих перед предприятием, разрабатывает конкретные системы и предлагает включать их в коллективный договор.

По способу измерения количества труда системы оплаты классифицируются на: **сдельные** (количество труда измеряется количеством изготовленной работником продукции или произведенной работы); **повременные** (количество труда измеряется количеством отработанного работником времени); **аккордные** (количество труда измеряется определенным объемом работы), **смешанные**.

Условия целесообразности применения сдельной оплаты труда:

1) наличие количественных показателей выработки или работы, правильно отражающих затраты и результаты труда работника;

2) наличие у работника реальной возможности увеличить выработку или объем работ против установленной нормы в реальных технических и организационных условиях производства;

3) наличие необходимости стимулирования выработки продукции, увеличения объема работ или сокращения численности работников за счет интенсификации труда;

4) возможность и экономическая целесообразность разработки норм труда и учета выработки работников,

5) отсутствие отрицательного влияния сдельной оплаты на уровень качества продукции, степень соблюдения технологических режимов и требований техники безопасности» рациональность расходования сырья, материалов и энергии.

При отсутствии перечисленных условий рекомендуется применять повременную форму оплаты труда.

Важным условием эффективного применения повременной оплаты труда для всех категорий работников является разработка на предприятиях так называемых нормативов:

- нормированных (производственных) заданий
- плановых норм или заданий по выпуску продукции
- степени выполнения технологических параметров и режимов, норм расхода сырья, материалов и других производственных ресурсов, графиков выполнения определенных видов работ и т.п.

Повременной называется такая форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику начисляется по заранее установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время,

При **сдельной** оплате труда заработная плата работнику (или группе) начисляется в заранее установленном размере за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции (в производственных операциях, штуках, килограммах и т.д.).

Широко используются сдельные системы:

- прямая сдельная;
- сдельно-премиальная;
- сдельно-прогрессивная;
- косвенно-сдельная;
- аккордная

Основным элементом сдельной формы оплаты труда являются *сдельная расценка*, которая устанавливается на каждую технологическую операцию (единицу работы) исходя из тарифной ставки, соответствующей разряду работы, и нормы времени на данную операцию (работу).

Сдельная расценка на i -ю деталяеоперацию ($P_{сдi}$) определяется по формуле:

$$P_{сдi} = L_{ri} \cdot t_{ш-ки} / 60 = L_{ri} / H_{выр.ч}, \quad (2)$$

где L_{ri} – часовая тарифная ставка, соответствующая разряду i -ой работы, руб./ч;

$t_{ш-ки}$ - норма штучно-калькуляционного времени на i -ую операцию (работу), мин.;

$H_{выр.ч.i}$ - часовая норма выработки на i -ой операции, шт./ч.

Приложении А представлены формулы для расчета заработной платы с использованием различных систем, в приложении Б - методика расчета заработка бригады

3. ПОРЯДОК ВЫПОЛНЕНИЯ ЛАБОРАТОРНОЙ РАБОТЫ

Постановка задачи и исходные данные:

Выполнение лабораторной работы предполагает решение двух задач.

Задание 1.

Рассчитать заработную плату при различных формах и системах оплаты труда на основе таблицы 1.

Таблица 1 – Исходные данные к заданию 1

ПОКАЗАТЕЛЬ		№ варианта									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Разряд рабочего станочника*		2	3	4	5	6	2	3	4	4	5
Норма выработки, шт./мес.		616	704	660	330	440	880	924	748	660	638
Фактическая выработка, шт./мес.		700	735	700	380	460	895	950	770	688	664
Процент премии за выполнение нормы выработки, %		33	30	31	34	37	38	40	35	28	27
Разряд рабочего наладчика*		3	4	5	6	7	3	3	5	5	5
Норма обслуживания, ед.		2	2	3	3	2	2	2	2	3	3
Плановый объем производства 1 станка (объекта), шт./см.	1	612	116	515	110	600	214	12	15	15	312
	2	18	20	35	60	210	74	1000	85	120	60
	3	-	-	100	300	-	-	-	-	200	120
Фактическая выработка по объектам, обслуживаемым наладчиком, (шт./мес.)	1	20000	3000	23000	3500	18000	7000	600	700	600	13000
	2	900	800	1000	500	4000	800	40000	4000	1200	3000
	3	-	-	4000	13000	-	-	-	-	9000	5000
Разряд рабочего повременщика		2	3	4	5	6	2	3	4	4	5
Фактически отработанное время, час./мес.		180	176	188	190	156	149	182	172	170	178
Процент премии за выполнение производственных задач, %		33	30	31	34	37	38	40	35	28	27

* – для станочника и наладчика плановая длительность смены составляет 8 часов при 22 рабочих днях в месяце.

Задание 2.

Бригада работает на хозрасчете с оплатой труда по конечному результату. В целях повышения материальной заинтересованности трудовой активности членов бригады предлагается распределять общий заработок бригады с применением коэффициентов трудового участия (КТУ).

Исходные данные представлены в таблице 2.

Таблица 2. Исходные данные к заданию 2

Вариант	Состав бригады	Таб. номер рабочего	Разряд	Отработано за месяц, ч	Норма выработки, шт/см	Фактическая выработка, шт/мес	Процент премии за выполнение нормы выработки, %	КТУ
1	Бригадир	001	6	177	30	710	30	1,0
	Слесарь	002	5	177				1,2
	Слесарь	003	3	156				1,1
	Слесарь	004	3	177				0,8
	Слесарь	005	4	150				0,9
2	Бригадир	006	6	164	106	2600	25	1,0
	Токарь	007	3	144				0,8
	Токарь	008	4	164				1,0
	Токарь	009	5	164				1,2
	Токарь	010	3	144				1,0
3	Бригадир	011	5	178	25	650	28	1,0
	Сборщик	012	4	178				1,1
	Сборщик	013	3	156				0,9
	Сборщик	014	3	178				1,0
	Сборщик	015	5	178				1,0
4	Бригадир	016	6	177	32	900	22	1,2
	Монтажник	017	5	177				1,1
	Монтажник	018	3	157				0,8
	Монтажник	019	3	177				0,9
	Монтажник	020	4	145				1,0
5	Бригадир	021	5	185	22	620	25	1,3
	Станочник	022	3	162				0,8
	Станочник	023	3	185				1,0
	Станочник	024	4	158				0,9
	Станочник	025	4	185				1,0
6	Бригадир	026	5	178	38	950	28	1,0
	Слесарь	027	3	120				0,8
	Слесарь	028	4	178				0,9
	Слесарь	029	3	178				1,2
	Слесарь	030	4	178				1,1
7	Бригадир	031	6	176	44	1020	27	1,3
	Станочник	032	2	176				1,0
	Станочник	033	2	138				0,8
	Станочник	034	3	178				0,9
	Станочник	035	4	156				1,0
8	Бригадир	036	6	184	48	1300	30	1,1
	Станочник	037	4	184				0,9
	Станочник	038	3	184				1,0
	Станочник	039	4	184				0,8
	Станочник	040	4	162				1,2
9	Бригадир	041	6	164	13	360	30	1,3
	Монтажник	042	5	164				1,0
	Монтажник	043	4	140				0,9
	Монтажник	044	3	164				0,8
	Монтажник	045	3	164				1,0
10	Бригадир	046	6	184	55	1400	28	1,1
	Станочник	047	5	184				0,9
	Станочник	048	4	184				0,7
	Станочник	049	3	162				1,1
	Станочник	050	4	184				1,2

Этапы проведения лабораторной работы:

1. Преподаватель сообщает студентам варианты исходных данных.

2. Выполнение задания 1

2.1 Рассчитать часовые тарифные ставки квалификационных разрядов рабочих и заполнить тарифную сетку (таблица 3).

Таблица 3 – Тарифная сетка по оплате труда рабочих

Тарифный разряд	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1.0	1,36	1,59	1,73	1,82	2,0	2,27	2,54
Часовая тарифная ставка, руб.								

Методика расчета минимальной часовой тарифной ставки 1 разряда представлена в теоретической части. Минимальный размер оплаты труда должен соответствовать Федеральному закону от 02.12.2013 N 336-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда». Продолжительность рабочей недели составляет 40 часов, что соответствует среднемесячному фонду рабочего времени 169,2 часа.

2.2 На основании таблиц 1,3 и приложения А, рассчитать заработную плату рабочих при различных системах оплаты труда. Полученные данные занести в таблицу 4.

Таблица 4 – Варианты расчета заработной платы рабочих при различных системах оплаты труда

№п/п	ПОКАЗАТЕЛЬ	Расчет**	Значение
Простая сдельная система оплаты труда			
1.	Расценка* за 1 единицу продукции, руб.		
2.	Заработная плата рабочего станочника, руб./мес.		
Сдельно-прогрессивная система оплаты труда			
3.	Повышенная расценка*** за 1 единицу продукции, руб.		
4.	Заработная плата рабочего станочника, руб./мес.		
Сдельно-премиальная система оплаты труда			
5.	Величина премии за выполнение нормы выработки, руб.		
6.	Заработная плата рабочего станочника, руб./мес.		

Косвенная сдельная система оплаты труда			
7.	Косвенная сдельная расценка для 1 станка, руб.		
8.	Косвенная сдельная расценка для 2 станка, руб.		
9.	Косвенная сдельная расценка для 3 станка, руб.		
10.	Заработная плата рабочего наладчика, руб./мес.		
Простая повременная система оплаты труда			
11.	Заработная плата рабочего повременщика, руб./мес.		
Повременно-премиальная система оплаты труда			
12.	Величина премии за выполнение производственных задач, руб.		
13.	Заработная плата рабочего повременщика, руб./мес.		

* - методика расчета сдельной расценки представлена в теоретической части;

** - здесь и далее в столбце расчет представить формулы MS Excel

*** - повышенная расценка для всех вариантов соответствует 8 квалификационному разряду

3. Выполнение задания 2 (Исходные данные представлены в таблицах 2,3)

3.1 На основании методики представленной в приложении Б, определить общий заработок бригады с учетом премии и полученные данные внести в таблицу 5;

Таблица 5 – Расчет общего заработка бригады

№п/п	ПОКАЗАТЕЛЬ	Расчет	Значение
1.	Сдельная бригадная расценка*, руб.		
2.	Сдельный заработок бригады, руб./мес.		
3.	Величина премии за выполнение нормы выработки, руб./мес.		
3.	Общий заработок бригады с учетом премии, руб./мес.		

* - длительность смены составляет 8 часов при 22 рабочих днях в месяце.

3.2 Определить индивидуальный размер заработной платы каждого члена бригады без учета коэффициента трудового участия. Заполнить таблицу 6.

Таблица 6 – Расчет индивидуального размера заработной платы каждого члена бригады без учета КТУ

Состав бригады	Табельный номер рабочего	Разряд	Часовая тарифная ставка, руб./час.	Отработано за месяц, час	Тарифная заработная плата, руб./мес.	Заработная плата, руб./мес.
ИТОГО						

3.3 Определить индивидуальный размер заработной платы каждого члена бригады с учетом коэффициента трудового участия. Заполнить таблицу 7.

Таблица 7 – Расчет индивидуального размера заработной платы каждого члена бригады с учетом КТУ

Состав бригады	Тарифная заработная плата, руб./мес.	КТУ	Тарифная заработная плата с учетом КТУ, руб./мес.	Коэффициент приработка (премии) на один рубль тарифной заработной платы, руб./руб.	Размер приработка (премии), руб./мес.	Заработная плата, руб./мес.
ИТОГО						

3.4 Провести сравнительный анализ величин заработной платы рабочих без учета и с учетом КТУ.

4. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

Для закрепления материала и защиты лабораторной работы следует ответить на следующие контрольные вопросы:

1. Дайте определение заработной платы.

2. Какие формы и системы заработной платы используются в хозяйственной практике? Охарактеризуйте методику расчета заработной платы.

3. Назовите условия целесообразности применения сдельной оплаты труда.

4. Назовите условия целесообразности применения повременной оплаты труда.

5. Какова методика определения заработной платы при использовании коллективной формы оплаты труда?

5. ТРЕБОВАНИЯ К СОДЕРЖАНИЮ ОТЧЕТА ПО ЛАБОРАТОРНОЙ РАБОТЕ

Отчет по лабораторной работе должен состоять из следующих разделов (обязательных элементов):

1. Титульный лист
2. Содержание
3. Цель лабораторной работы
4. Исходные данные и постановка задачи
5. Ход работы
6. Выводы по лабораторной работе.
7. Литература

Важное значение имеет также правильное оформление отчета. Отчет должен быть оформлен в соответствии с государственными стандартами (ГОСТ 7.32-2001 Оформление отчетов научно-исследовательской работы) и учитывать современные требования к библиографическому описанию документов.

На титульном листе указывается: министерство, название вуза, кафедры, номер и название лабораторной работы, группа, фамилия и инициалы, год выполнения отчета (**пример заполнения титульного листа представлен в приложении В**).

На следующем листе приводится содержание отчета с указанием страниц соответствующих разделов.

Ниже приведены отдельные выдержки из ГОСТ 7.32-2001, применимые для оформления отчета.

Отчет оформляется на листах формата А4 (210.297 мм), текст печатается только на одной стороне листа (вторая сторона листа чистая). Размеры полей на странице: верхнее, левое, нижнее – не менее 20 мм (лучше 25 мм), правое – не менее 10 мм (лучше 15 мм). Страницы нумеруются арабскими цифрами (2,3,4,...). Номера страниц указываются в правом верхнем углу. Первая страница считается, но номер на ней не ставится.

Для всего отчета - шрифт Times New Roman, 12, интервал между строками – полуторный. Использовать полужирный шрифт, курсив и подчеркивание не желательно, но разрешается для выделения значимых, по мнению автора, элементов текста. Абзацные отступы – минимум 1,25 см, при этом размер отступа должен быть одинаковым для всей работы.

Переносы в названиях не допускаются.

Работа разделяется на разделы. Каждый раздел начинается с новой страницы и нумеруется цифрами 1, 2, 3... После цифры точка не ставится. Название раздела пишется заглавными буквами, по центру строки без абзацного отступа. В разделе могут быть подразделы, которые также нумеруются. В номере подраздела – 2 цифры. Первая – номер раздела, вторая – номер подраздела. Эти две цифры разделяются точкой. Например, 1.2 – 2-й подраздел 1-го раздела.

В тексте могут быть перечисления. Перед перечислением – двоеточие. Перед каждой позицией перечисления – строчная (маленькая) буква со скобкой или дефис. Если есть второй уровень детализации – то дефис использовать нельзя. Второй уровень нумеруется цифрами со скобкой. В конце каждой позиции (кроме последней) – точка с запятой, в конце последней – точка.

В тексте работы могут быть рисунки. На все рисунки должны быть ссылки, которые располагаются перед рисунком. Все рисунки нумеруются двумя цифрами. Первая цифра – номер раздела, затем – точка, затем – порядковый номер рисунка в разделе. Например, рисунок 1.2 – 2-й рисунок 1-го раздела. Цифры и текст на рисунках должны быть примерно такого же размера, что и текст. Все рисунки должны быть подписаны. Под рисунком по центру пишется «Рисунок 1.1 – Название рисунка». Слово «Рисунок» - полностью. После названия точка не ставится.

Таблицы нумеруются аналогично рисункам. На все таблицы должны быть ссылки, которые располагаются перед таблицей. Над таблицей – заголовок, который начинается со слова «Таблица» с указанием номера и названия таблицы. Выравнивание – по ширине, с абзацным отступом. Сама таблица выравнивается по центру. Если таблица маленькая, то ее заголовок можно выравнивать по центру, без абзацного отступа. Если таблица не поместилась на одну страницу, на следующей странице – «Продолжение таблицы 1.1» (название таблицы не пишется) и продолжение таблицы.

6. ЛИТЕРАТУРА

1. Пащенко И.Г. Excel 2007. – М.: Эксмо, 2009. – 496 с.
2. Уокенбах Дж. Microsoft Excel 2010. Библия пользователя. : Пер. с англ. – М.: Вильямс, 2011. – 912 с.
3. Экономика предприятия (в схемах, таблицах, расчетах): учеб.пособие / ред.: В. К. Скляренко, В. М. Прудников. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 256 с.

4. Экономика предприятия: практикум: учеб.пособие / ред. А.С. Пелих. – Ростов н/Д : Феникс, 2004. – 384 с.
5. Экономика предприятия: учеб.пособие / ред. В.П. Грузинов. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 536 с.
6. Экономика предприятия: учебник / под ред. А.И.Руденко. – Мн.: НТУ-АПИ, 1995. – 475с.
7. Экономика предприятия: учебник / ред. А.Е. Карлик, М.Л. Шухгальтер. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 432 с.
8. Экономика предприятия: учебник / ред.: В.Я. Горфинкель, В.А. Швандар. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 720 с.
9. Экономика предприятия: учебник / ред. В.М. Семенов. – М.: Питер, 2007. – 384 с.
10. Экономика предприятия: учебное пособие/ Л.С. Абрамова, А.Г. Баранов, Н.М. Гридина, А.В. Ряский, И.В. Севриков. – Севастополь: Стрижак-Пресс, 2014 – 192 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

СИСТЕМЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Фактический сдельный заработок рабочего по прямой сдельной системе оплаты труда исчисляется:

$$З_{сд} = \sum_{i=1}^m P_{сдi} \cdot H_{\phi i},$$

где $З_{сд}$ - сдельный заработок, руб.;

$P_{сдi}$ - расценка за единицу i – го вида работ;

$H_{\phi i}$ - фактический объём продукции по i – му виду выполненных работ;

m - количество видов работ.

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда отличается от прямой сдельной установлением повышенной расценки (их может быть несколько в зависимости от степени перевыполнения норм) за продукцию, выполненную сверх установленной нормы.

$$З_{сд-прогр} = P_{сд} \cdot H_y + \sum_j P'_{сдj} (H_{\phi} - H_y),$$

где H_y – установленная исходная норма выработки.

$$P'_{сдj} = P_{сд} \cdot K_{yBj},$$

где K_{yB} – коэффициент увеличения расценки.

$j = 1, \dots, n$,

где n – количество уровней повышения расценки, в зависимости от степени перевыполнения норм.

Сдельно-премиальная система оплата труда в отличие от прямой сдельной предполагает дополнительное премирование за достижение качественных показателей в работе (экономия материалов, энергии, выпуск продукции с первого предъявления и др.).

$$З_{сд-прем} = \sum_i P_{сдi} \cdot H_{\phi i} + D_{прем},$$

где $D_{прем}$ – премиальные доплаты.

Условия премирования определяются “Положением о премировании на предприятии.”

Косвенная сдельная система оплаты труда может применяться для вспомогательных и обслуживающих производство рабочих (наладчики, водители внутрицеховых транспортных средств и др.), труд которых оказывает непосредственное влияние на производительность труда основных производственных рабочих.

Косвенная сдельная расценка для i – го обслуживаемого объекта может быть определена:

$$P_{\text{КОСВ.СД}j} = \frac{L_{\text{ВСП}}}{(n_{\text{ОБС}} \cdot H_{\text{ПЛ}j})},$$

где $L_{\text{ВСП}}$ - часовая тарифная ставка вспомогательного рабочего (или бригады), руб./ед.вр.

$n_{\text{ОБС}}$ - норма обслуживания;

$H_{\text{ПЛ}j}$ - плановая выработка j – го объекта, ед.раб./ед.вр..

Заработная плата по косвенной сдельной системе:

$$З_{\text{КОСВ}} = \sum_{i=1}^n P_{\text{КОСВ.ЕД}j} \cdot H_{\phi j},$$

где $H_{\phi j}$ – фактическая выработка j – го обслуживаемого объекта.

При повременной системе заработная плата рабочего i – го разряда:

$$З_{\text{ПОВР}} = L_{ni} \cdot F_{pn},$$

где L_{ni} – часовая тарифная ставка рабочего – повременщика i – го разряда для соответствующих условий труда, руб./ч.;

F_{pn} - число часов, отработанных в расчетном периоде, по данным табельного учета.

При повременно-премиальной системе:

$$З_{\text{ПОВР.П}} = L_{ni} \cdot F_{pn} + Д_{\text{ПРЕМ.}}$$

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

МЕТОДИКА РАСЧЕТА ЗАРАБОТКА БРИГАДЫ

Начисление заработной платы членам бригады осуществляется на основе единого наряда по конечным результатам бригады. Сдельный заработок начисляется всей бригаде в целом в соответствии с ее фактической выработкой ($N\phi$) и установленной расценкой ($P\bar{б}р$) по формуле:

$$З\bar{б}р = P\bar{б}р \cdot N\phi,$$

где $P\bar{б}р$ – бригадная сдельная расценка, определяемая как

$$P\bar{б}р = \sum_{i=1}^n L_i \cdot t_i, \text{ или } P\bar{б}р = \frac{\sum L}{H_{\epsilon}},$$

где L_i – тарифная ставка соответствующего разряда, установленного для i -го элемента работы, руб;

t_i – нормативное время i -го элемента работы, нормо-ч;

n – количество элементов работы в бригаде по выпуску единицы продукции.

H_{ϵ} – норма выработки.

Общая величина заработной платы бригады:

$$З^{\circ}\bar{б}р = З\bar{б}р + ПР\bar{Е},$$

где $ПР\bar{Е}$ – премия.

Распределение общего сдельного заработка бригады производится в соответствии с присвоенными рабочим разрядам и фактически отработанным временем:

$$З_i = \frac{З^{\circ}\bar{б}р}{З_{Т.\bar{б}р}} \cdot З_{Ti},$$

где $З_{Т.\bar{б}р}$ – тарифная заработная плата бригады

$$З_{Т.\bar{б}р} = \sum_{i=1} L_i \cdot F_{pi},$$

где $З_{Ti}$ – тарифная заработная плата i -го члена бригады,

$$З_{Ti} = L_i \cdot F_{pi},$$

где F_{pi} – фактически проработанное i -м членом бригады время в течении месяца.

Недостаток указанного способа распределения заработка состоит в том, что не учитывается подлинный вклад каждого рабочего в результате общего труда. Целесообразно в соответствии с действующими положениями сдельный заработок распределять с помощью КТУ, устанавливаемыми ежемесячно коллективом / советом / бригады.

Порядок расчета следующий:

- определение тарифной заработной платы бригады с учетом КТУ:

$$Z_T^{\kappa} = Z_{Ti} \cdot KTY_i,$$

где $Z_{Ti} \cdot KTY_i$ – тарифная заработная плата i -го члена бригады с учетом КТУ;

- определение приработка / премии / бригады:

$$PP_{\bar{op}} = Z_{\bar{op}}^o - Z_{T.\bar{op}},$$

- расчет коэффициента приработка на один рубль тарифной заработной платы с учетом КТУ:

$$K_{np} = \frac{PP_{\bar{op}}}{Z_{T\bar{op}}^{\kappa}},$$

- определение приработка (премии) или того и другого каждому члену бригады:

$$PP_i = K_{np} \cdot Z_{Ti}^{\kappa},$$

- определение заработка каждому члену бригады с учетом КТУ:

$$Z_i^{\kappa} = Z_{Ti} + PP_i.$$

При этом заработная плата работников не должна быть ниже установленного минимального размера.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

ПРИМЕР ОФОРМЛЕНИЯ ТИТУЛЬНОГО ЛИСТА ОТЧЕТА ПО ЛАБОРАТОРНОЙ РАБОТЕ

Министерство образования и науки Российской Федерации
Севастопольский государственный университет

Кафедра Экономики предприятия
(полное название кафедры)

ОТЧЕТ ПО ЛАБОРАТОРНОЙ РАБОТЕ

по дисциплине Экономика предприятия
(название дисциплины)

на тему: Оплата труда на предприятии

Студента(ки) IV курса ЭП- группы
направления 38.03.01 - Экономика

профиля Экономика предприятий и
организаций

Кнутов А.А.
(фамилия и инициалы)

Руководитель доцент кафедры ЭП,
к.э.н., Пряников И.И.
(должность, ученое звание, научная степень, фамилия и инициалы)

Национальная шкала _____

Количество баллов: _____ Оценка: ECTS _____

г. Севастополь – 2017 год

[illegible]

This image shows a full page of blank, lined paper. It features approximately 28 evenly spaced horizontal blue or grey lines across its entire width, typical of notebook paper. The lines are uniform in thickness and spacing, providing a guide for handwriting. There are no margins, text, or other markings on the page.

This image shows a full page of blank white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for writing. There are no margins, text, or other markings on the paper.

[illegible]

Изд-во СевГУ