

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Технический колледж им Р.Н. Ашуралиева»

УТВЕРЖДАЮ

Зам. директора
по учебной работе
Ф.Р. Ахмедова

« » 2021 г.



Рассмотрены на заседании
предметной (цикловой) комиссии
экономических дисциплин

« 1 » октября 2021 г.

Председатель П(Ц)К

Н.И. Токаева

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

К выполнению курсовой работы по предмету

«Экономика организации» на тему:

**«Формы и системы оплаты труда
в современных условиях»**

Составитель: преподаватель экономики Амирханова Р.Э.

Общие указания по выполнению и оформлению курсовой работы.

Целью курсовой работы по дисциплине «Экономика организации» является закрепление полученных студентами теоретических знаний в области экономики предприятия, приобретения практических навыков по самостоятельному анализу движения персонала, расчета заработной платы всех категорий персонала.

Студенты должны показать умение работать с литературой и излагать теоретические вопросы, связанные с характеристикой рынка труда, принципов организации оплаты труда в условиях рыночной экономики.

Задания на курсовую работу выдаются индивидуальные по вариантам. Курсовая работа оформляется в виде расчетно-пояснительной записки, состоящей из текста, расчетов и таблиц с привлечением необходимых литературных источников, справочных и нормативных материалов. Страницы должны быть пронумерованы. Общий объем курсовой работы не должен превышать 25-30 страниц рукописного текста.

Курсовая работа должна иметь титульный лист (см. приложение 1), оглавление и список использованной литературы. Сроки выполнения курсовой работы устанавливаются руководителем при выдаче задания.

Курсовая работа содержит.

1. Введение.
2. Исходные данные.
3. Состав и структура персонала предприятия.
 - 3.1. Расчет численности персонала по категориям.
 - 3.2. Расчет показателей движения персонала.
4. Сущность и значение повышения производительности труда.
5. Характеристика показателей производительности труда.
6. Сущность и основные принципы организации заработной платы.
7. Формы и системы оплаты труда.
 - 7.1. Расчет заработной платы для всех категорий персонала.
8. Характеристика бестарифной системы оплаты труда.
9. Пути совершенствования оплаты труда в современных условиях.
Мотивация труда.
10. Заключение.
11. Литература.

1. Введение.

В кратком введении необходимо показать актуальность проблемы эффективного использования трудовых ресурсов и материального стимулирования труда.

При выполнении остальных разделов курсовой работы необходимо наряду с практическими расчетами показать знания теоретического материала.

В заключение курсовой работы студент кратко формулирует основные выводы выполненной работе и дает рекомендации по совершенствованию оплаты труда.

2. Исходные данные.

Для выполнения курсовой работы студент получает от руководителя задание со следующими исходными данными:

1. Явочная численность основных рабочих.
2. Удельный вес в %%-х персонала по категориям.

3. Часовая тарифная ставка 1-го разряда (руб/час).
4. Средний тарифный коэффициент.
5. Трудоемкость работ (час/шт).
6. Количество смен.
7. Количество работников, уволенных в течение года.
8. Количество работников, принятых на работу в течение года.
9. Цена продукции (руб/шт).
10. Средний процент невыходов на работу.

3. Состав и структура персонала предприятия.

Для написания этого раздела студенты должны знать, что такое кадры предприятия, на какие группы и категории они подразделяются, и дать их краткую характеристику.

3.1. Расчет численности персонала по категориям.

Для определения потребного количества рабочих необходимо составить плановый баланс рабочего времени одного среднесписочного рабочего в год. Этот баланс устанавливает среднее количество часов, которое работник должен отработать в течение года.

При составлении баланса рабочего времени необходимо знать:

1. Среднее количество явочных дней;
2. Среднюю продолжительность рабочего дня.

В курсовой работе расчет годового фонда рабочего времени одного работника укрупненно можно произвести по формуле:

$$\text{Фк} = 8 \cdot (\text{Д} - \text{В} - \text{О}) - \text{Т}(\text{час}), \text{ где}$$

Фк - календарный годовой фонд рабочего времени (час);

Д – число календарных дней в году (дни);

В – число выходных и праздничных дней в году (дни);

О – продолжительность отпуска (О = 30 дней);

8 – продолжительность смены (час);

Т – число нерабочих часов в предпраздничные дни (час).

Полезный или эффективный фонд рабочего времени определяется по формуле:

$$\Phi_{\text{эф}} = \Phi_{\text{к}} * K_{\text{пот}} (\text{час}), \text{ где}$$

$\Phi_{\text{эф}}$ – эффективный фонд рабочего времени (час);

$\Phi_{\text{к}}$ – календарный фонд рабочего времени (час);

$K_{\text{пот}}$ – коэффициент, учитывающий потери рабочего времени (%).

Далее производится расчет численности персонала по категориям.

Расчет численности основных рабочих.

При определении численности основных рабочих необходимо исходить из явочного числа основных рабочих (см. исходные данные) и общего процента невыходов на работу по формуле:

$$\text{Ч}^{\text{сп}} = \text{Ч}^{\text{яв}} / (100 - a) * 100, \text{ где}$$

$\text{Ч}^{\text{яв}}$ – явочная численность основных рабочих с учетом количества смен (чел)

a – общий процент не выходов на работу.

Расчет численности вспомогательных рабочих,

ИТР, служащих и прочего персонала.

К вспомогательным рабочим относятся слесари-ремонтники, электрики, транспортные рабочие, кладовщики и другие.

Для укрупненного расчета численность вспомогательных рабочих можно определить исходя из удельного веса вспомогательных рабочих и списочной численности основных рабочих. $\text{Ч}_{\text{всп}} = 10 + 20\% * \text{Ч}^{\text{сп}}_{\text{осн}} / 100$.

Аналогично рассчитывается численность остальных категорий персонала, исходя из нормативов, приведенных в исходных данных.

Все данные по расчету численности персонала сводятся в таблицу №1.

№ п/п	Категории работников	Численность	Тарифный разряд	Тарифная ставка или оклад
	Итого			

При заполнении таблицы необходимо указать профессиональный и квалификационный состав работников.

3.2. Расчет показателей движения персонала.

Трудовой коллектив по численному составу, уровню квалификации не является постоянной величиной; он все время изменяется: одни работники увольняются, другие – принимаются.

Изменения такого рода характеризуются текучестью кадров. Состояние кадров на предприятии может быть определено с помощью следующих коэффициентов:

- 1. Коэффициент выбытия кадров Кв.к** определяется отношением количества работников, уволенных по всем причинам за данный период времени к среднесписочной численности работников за тот же период времени, т.е.

$$\text{Кв.к} = \text{Чув}/\text{Ч} * 100\%, \text{ где}$$

Чув – количество уволенных работников (чел).

Ч – общая численность персонала (чел)

Этот показатель, рассчитанный в % - х, характеризует текучесть кадров.

- 2. Коэффициент приема кадров** определяется отношением количества работников, принятых на работу за данный период времени к среднесписочной численности персонала за тот же период времени, т.е.

$$\text{Кпк} = \text{Чп}/\text{Ч} * 100\%, \text{ где}$$

Чп – количество принятых работников (чел).

- 4. Сущность и значение повышения производительности труда.**
- 5. Характеристика показателей производительности труда.**
- 6. Сущность и основные принципы организации заработной платы.**

Для написания этих вопросов студенты должны использовать литературные источники.

7. Формы и системы оплаты труда.

В этом разделе курсовой работы необходимо дать общую характеристику тарифной системы и ее элементов, форм и систем оплаты труда.

Далее необходимо произвести расчет фондов оплаты труда для всех категорий персонала в соответствии с тарифными разливами и месячными должностями окладами.

7.1. Расчет заработной платы основных рабочих.

При расчете заработной платы основных производственных рабочих исходим из того, что их труд оплачивается по сдельно-премиальной системе.

Фонд заработной платы основных рабочих включает основную и дополнительную заработную плату, т.е.

$$\mathbf{ЗП_{общ} = ЗП_{осн} + ЗП_{доп}}$$

$$\mathbf{ЗП_{осн} = ЗП_{тар} + ЗП_{прем}}$$

Основная заработная плата включает тарифную заработную плату и премию из фонда заработной платы.

Прямая (тарифная) заработная плата рабочих-сдельщиков рассчитывается по формуле:

$$\mathbf{ЗП_{тар} = Р_{сд} * В(руб), где}$$

$Р_{сд}$ – сдельная расценка (руб/шт)

$В$ – производственная программа в натуральных показателях (шт)

$$\mathbf{Р_{сд} = Т_{ст} * К_{ср} * Т_{е} (руб/шт), где}$$

$Т_{ст}$ – часовая тарифная ставка первого разряда (руб/час)

$К_{ср}$ – средний тарифный коэффициент

$Т_{е}$ – трудоемкость изделия (работ) (час/шт)

Производственная программа рассчитывается по формуле:

$$\mathbf{В = Ч_{осн} * Ф_{эф} / Т_{е} (шт), где}$$

$Ч_{осн}$ – численность основных рабочих

$Ф_{эф}$ – годовой эффективный фонд рабочего времени одного работника

Размер премии определяется по установленному нормативу, исходя из тарифного заработка, т.е.

$$\mathbf{ЗП_{прем} = П * ЗП_{тар} / 100, где}$$

$П$ – размер премии из фонда заработной платы(%)

Размер премии принимается в соответствии с действующим положением и практикой предприятия. В курсовой работе рекомендуемый размер премии дается в задании.

Дополнительная заработная плата ЗПдоп определяется в размере 10-14% от основной заработной платы, т.е.

$$\text{ЗПдоп} = \%П * \text{ЗПосн} / 100$$

Дополнительная заработная плата состоит из доплат за время, не связанное с производственной деятельностью, но оплачиваемое из фонда заработной платы.

7.2 Расчет заработной платы вспомогательных рабочих.

При расчете фонда заработной платы вспомогательных рабочих исходим из того, что их труд оплачивается по повременно-премиальной системе.

Расчет фонда заработной платы вспомогательных рабочих производится по формуле:

$$\text{ЗПобщ} = \text{ЗПосн} + \text{ЗПдоп}$$

$$\text{ЗПосн} = \text{ЗПтар} + \text{ЗПпрем}$$

Тарифная заработная плата для рабочих-повременщиков определяется по формуле:

$$\text{ЗПтар} = \text{Тст} * \text{Фэф} * \text{Чвсп (руб)}, \text{ где}$$

Тст – часовая тарифная ставка соответствующего разряда (руб/час)

Фэф – годовой полезный фонд рабочего времени одного рабочего (час)

Чвсп – численность вспомогательных рабочих соответствующего разряда

Расчет размера премии и дополнительной заработной платы аналогичен расчету этих показателей для основных рабочих.

7.3. Расчет фонда заработной платы ИТР, служащих и прочего персонала.

Этот расчет производится исходя из их численности и месячного должностного оклада за год, т.е.

$$\text{ЗП} = \text{Ч} * \text{Омес} * 12(\text{руб}), \text{ где}$$

Ч – численность ИТР, служащих и прочего персонала

Омес – месячный должностной оклад согласно штатному расписанию

12 – количество месяцев в году.

Все данные расчетов заработной платы по всем категориям работников сводятся в таблицу №2

Категории работников	ЗПтар	ЗПпр	ЗПосн	ЗПдоп	ЗПобщ
Итого					

8. Характеристика бестарифной оплаты труда.

9. Пути совершенствования оплаты труда в современных условиях. Мотивация труда.

Для написания этих вопросов студенты должны использовать литературные источники.

10. Заключение.

В заключении на основании сделанных расчетов студент должен дать краткие выводы и свои предложения по улучшению использования трудовых ресурсов на производстве и свести все расчеты в таблицу №3 «Сводный план по труду».

Сводный план по труду.

№№ п\п	Наименование показателей	Един. измер.	Показатели
1.	Производственная программа	т.руб.	
2.	Численность работников – всего:	чел	
	В том числе: основные рабочие	«	
	вспомогательные рабочие	«	
	ИТР и служащие	«	
	прочий персонал	«	
3.	Среднегодовая выработка:	руб\чел	
	а) на одного работника	«	
	б) на одного рабочего	«	
4.	Фонд заработной платы – всего	т.руб.	
	В том числе: основных рабочих	«	
	вспомогательных рабочих	«	
	ИТР и служащих	«	
	прочего персонала	«	
5.	Среднегодовая заработная плата	руб\чел	
	а) одного работника	«	
	б) одного рабочего	«	

Примечание: После завершения курсовой работы необходимо привести список использованной литературы и дать содержание расчетно-пояснительной записки с указанием страниц по разделам.