Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Ульяновский электромеханический колледж»

**НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬНАЯ РАБОТА:**

**«ПЛАНИРОВАНИЕ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЦЕХА»**

г.Ульяновск

**ТЕМА: «ПЛАНИРОВАНИЕ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЦЕХА»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Глава 1 | ВведениеТеоретические основы труда и заработной платы |  |
| Глава 2 | Расчет производственной программы цеха |  |
| Глава 3 | Разработка плана по труду и заработной плате  |  |
| 3.1 | Планирование фонда рабочего времени одного среднесписочного работника  |  |
| 3.2 | Расчет численности рабочего персонала цеха  |  |
| 3.3 | Расчет тарифного фонда заработной платы рабочего персонала цеха  |  |
| 3.4 | Расчет годового фонда заработной платы рабочего персонала |  |
| 3.5 | Расчет численности и фонда оплаты труда административно – управленческого персонала цеха  |  |
| Глава 4 | Расчет сводного плана по труду и заработной плате цеха |  |
|  | Заключение |  |
|  | Список используемой литературы |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Исходные данные

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование | Ед. измер. | Показатели |
| 1.Объем выполняемых работ (ТЗ), в том числе: |  |  |
|  а) капитальный ремонт | чел. часы | 23300 |
|  б) текущий ремонт | чел. часы | 27300 |
|  в) осмотры | чел. часы | 32300 |
|  г) техническое обслуживание | чел. часы | 18300 |
| Трудоемкость работ, в том числе: | % | 100 |
| а) электрослесарные | % | 70 |
| б) станочные | % | 20 |
| в) прочие | % | 10 |
| Неучтенные работы в % от (а+б+в) | % | 8 |
| Данные для разработки баланса рабочего времени: |  |  |
|  - очередной и дополнительный отпуск | дни | 24 |
|  - дни по болезни | дни | 5 |
|  - выполнение государственных обязанностей | дни | 2 |
|  - невыходы с разрешения администрации | дни | 2 |
| Премии рабочим к тарифной заработной плате | % | 40 |
| Доплаты до часового фонда | % | 2 |
| Численность АУП, в том числе: |  |  |
|  а) начальник цеха | чел./руб. | 17130 |
|  б) старший мастер | чел./руб. | 13368 |
|  в) мастер | чел./руб. | 11567 |
|  г) инженер-технолог | чел./руб. | 13368 |
|  д) табельщик | чел./руб. | 6486 |
| Доплата за выслугу лет | % | 25,3 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |

Введение

Глава 1 Теоретические основы труда и заработной платы

Теоретические основы оплаты труда

Сущность и функции заработной платы

Заработная плата - это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

В экономической теории существует две основных концепции определения природы заработной платы:

а) заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;

б) **заработная плата** - это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

На рынках рабочей силы продавцами выступают работники определенной квалификации, специальности, а покупателями - предприятия, фирмы. Ценой рабочей силы является базовая гарантированная заработная плата в виде окладов, тарифов, форм сдельной и повременной оплаты. Спрос и предложение на рабочую силу дифференцируется по ее профессиональной подготовке с учетом спроса со стороны ее специфических потребителей и предложения со стороны ее обладателей, то есть формируется система рынков по отдельным ее видам.

Купля-продажа рабочей силы происходит по трудовым контрактам (договорам), которые являются главными документами, регулирующими трудовые отношения между работодателем и наемным работником.

Важнейшим условием организации общественного производства, стимулирования высокоэффективной трудовой деятельности является установление меры труда и меры его оплаты. Мера оплаты труда являет собой вознаграждение или заработную плату, получаемые работниками за предоставление своей рабочей силы. Практически заработная плата, или доход конкретного работника может принимать форму различных денежных выплат: месячных окладов, часовых тарифных ставок, премий, вознаграждений, гонораров, компенсаций и т.д.

Необходимо также различать номинальную и реальную заработную плату. Номинальная заработная плата или доход выражает общую сумму денег, полученных работником за свой затраченный труд, выполненную работу, оказанную услугу или отработанное время. Она определяется действующей ставкой заработной платы или ценой рабочей силы за единицу времени работы.

**Реальная заработная плата** - это количество товаров и услуг, которое можно приобрести на номинальную зарплату

Сущность заработной платы состоит в том, что она представляет собой выраженную в деньгах долю работников в той части национального дохода, которая направляется на цели личного потребления и распределения по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником в общественном производстве.

Заработная плата играет огромную роль в развитии экономики государства, подъема благосостояния народа. В ней получает своё выражение широкий аспект экономических отношений между обществом, трудовым коллективом и работниками по поводу их участия в общественном труде и его оплате.

С одной стороны, заработная плата является основным источником подъёма благосостояния рабочих и служащих, а с другой, - важным рычагом материального стимулирования роста и совершенствования общественного производства. Чтобы производство непрерывно развивалось и совершенствовалось, необходимо создавать материальную заинтересованность работников в результатах труда.

Существует ряд причин, которые влияют на размеры оплаты труда, прежде всего, уравнивание различия в её размерах. Они связаны в основном с привлекательностью и непривлекательностью профессий. Тяжелая, однообразная, грязная и опасная работа естественно должны оплачиваться гораздо выше (шахтёры, атомщики, докеры, уборщики мусора и т.д.), в противном случае не будет возможности подобрать людей на эти специальности. Точно также должна оплачиваться работа в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни. Именно такая оплата предназначена для того, чтобы компенсировать непривлекательные особенности вышеуказанных профессий и условий труда. Подобные различия вызванные нематериальными причинами называют уравнивающими различиями, поскольку они непосредственно не связаны с трудовыми затратами и производительностью труда.

Профессии и виды работ, которые привлекают большое количество желающих и считаются престижными, должны оплачиваться менее высокой заработной платой, однако и ставки заработной платы или гонорары в престижных профессиях (юристы, врачи, преподаватели и т.д.) должны учитывать те большие затраты, которые понесли эти люди, обучаясь своим профессиям.

Различия в заработной плате связаны не только с привлекательностью и непривлекательностью, приятностью и неприятностью, престижностью и непрестижностью профессии или вида труда. Можно привести большое число примеров, когда многие престижные профессии в то же время являются весьма высокооплачиваемые (программисты, менеджеры, работники банковской сферы и т.д.). Различия в заработной плате здесь связаны с иными причинами, а значит, не могут считаться уравнивающими, скорей их надо назвать не выравниваемыми различиями в характере труда. Такие различия основываются главным образом на качестве труда, трудности получения профессии из-за материальных затрат и времени на образование, а также необходимости определённой склонности и природных задатков к данной профессии. Эти различия определяют термином «человеческий капитал».

В современных условиях, в период перехода к рыночной экономике, в целях стимулирования труда работников, оплата труда не является единственным источником дохода работника. Общий доход работника включает следующие виды выплат: заработную плату по тарифным ставкам и окладам, дополнительные льготы и компенсации, стимулирующие надбавки и премии, социальные выплаты, дивиденды и др. Соотношение между этими элементами образует структуру доходов, или заработной платы, отдельных сотрудников и всей организации.

Структура заработной платы в той или иной организации определяется на основе микроэкономического анализа уровня оплаты труда работников, существующих доплат, затрат и результатов труда персонала, производительности и рентабельности труда, а также условий на региональном рынке труда, в частности, равновесия спроса и предложения на рабочую силу и т.д.

Структура доходов на предприятиях нашей страны определяется соотношением трёх основных составляющих: тарифных ставок и окладов, доплат и компенсаций, надбавок и премий. Тарифные ставки и оклады определяют величину оплаты труда в соответствии с его сложностью и ответственностью при нормальных условиях работы и соответствующих затратах рабочей силы.

Доплаты и компенсации устанавливаются как возмещение дополнительных затрат рабочей силы при существующих отклонениях условий труда. Надбавки и премии предусматриваются для стимулирования высокой творческой активности персонала, повышения качества работы, производительности труда и эффективности производства и за высокое качество продукции устанавливаются в зависимости от полученной совокупной прибыли или общего дохода предприятия в размере 20-40% к тарифной ставке.

Премии предусмотрены за качественное и своевременное выполнение производственных заданий, а также за личный творческий вклад работников в конечные результаты производства.

Социальные выплаты включают частичную или полную оплату расходов персонала по следующим видам: транспорт, медицинская помощь, отпуск и выходные дни, питание во время работы, обучение работников, страхование жизни, загородные поездки, материальная помощь и т.д.

Разработка и использование различных форм и систем оплаты труда позволяют применить к каждой группе и категории работающих определённый порядок исчисления заработка. Это обеспечивает более точный учёт количества и качества труда, вложенного работниками в конечные результаты производства.

Заработная плата выполняет несколько функций.

1. Воспроизводственная функция состоит в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы на социально нормальном уровне потребления, то есть в определении такого абсолютного размера заработной платы, который позволяет осуществить условия нормального воспроизводства рабочей силы, иными словами поддержание, а то и улучшение условий жизни работника, который должен иметь возможность нормально жить (платить за квартиру, пищу, одежду, т.е. предметы первой необходимости), у которого должна быть реальная возможность отдыхать от работы, чтобы восстанавливать силы, необходимые для работы. Также работник должен иметь возможность растить и воспитывать детей, будущие трудовые ресурсы. В случае, когда зарплата по основному месту работы не обеспечивает работнику и членам его семьи нормальное воспроизводство, возникает проблема дополнительных заработков. Работа на два-три фронта чревата истощением трудового потенциала, снижением профессионализма, ухудшением трудовой и производственной дисциплины и т.д.

2. Социальная функция, иногда выделяется из воспроизводственной, хотя является продолжением и дополнением первой. Заработная плата как один из основных источников дохода должна не только способствовать воспроизведению рабочей силы как таковой, но и давать возможность человеку воспользоваться набором социальных благ - медицинские услуги, качественный отдых, получение образования, воспитание детей в системе дошкольного образования и т.д.

3. Стимулирующая функция важна с позиции руководства предприятия: нужно побуждать работника к трудовой активности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда. Этой цели служит установление размера заработков в зависимости от достигнутых каждым результатов труда. Отрыв оплаты от личных трудовых усилий работников подрывает трудовую основу зарплаты, ведет к ослаблению стимулирующей функции заработной платы, к превращению ее в потребительскую функцию и гасит инициативу и трудовые усилия человека.

Работник должен быть заинтересован в повышении своей квалификации для получения большего заработка, т.к. более высокая квалификация выше оплачивается. Предприятия же заинтересованы в более высококвалифицированных кадрах для повышения производительности труда, улучшения качества продукции. Реализация стимулирующей функции осуществляется руководством предприятия через конкретные системы оплаты труда, основанные на оценке результатов труда и связи размера фонда оплаты труда (ФОТ) с эффективностью деятельности предприятия.

4. **Статусная функция** зарплаты предполагает соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работ ника. Под статусом подразумевается положение человека в той или иной системе социальных отношений и связей. Трудовой статус - это место данного работника по отношению к другим работникам как по вертикали, так и по горизонтали. Отсюда размер вознаграждения за труд является одним из главных показателей этого статуса, а его сопоставление с собственными трудовыми усилиями позволяет судить о справедливости оплаты труда. Здесь требуется гласная разработка системы критериев оплаты труда отдельных групп, категорий персонала с учетом специфики предприятия, что должно быть отражено в коллективном договоре (контрактах). Статусная функция важна прежде всего для самих работников, на уровне их притязаний на зарплату, которую имеют работники соответствующих профессий на других предприятиях, и ориентация персонала на более высокую ступень материального благополучия. Для реализации этой функции нужна еще и материальная основа, которая воплощается в соответствующей эффективности труда и деятельности фирмы в целом

5. **Регулирующая функция** - это регулирование рынка труда и прибыльности фирмы. Естественно, что при прочих равных условиях, работник наймется на работу в то предприятие, где больше платят. Но верно и другое - предприятию невыгодно платить слишком много, иначе его рентабельность снижается. Предприятия нанимают работников, а работники предлагают свой труд на рынке труда. Как и всякий рынок, рынок труда имеет законы образования цены на труд.

6. **Производственно-долевая функция -** заработной платы определяет меру участия живого труда (через заработную плату) в образовании цены товара (продукции, услуги), его долю в совокупных издержках произ водства и в издержках на рабочую силу. Эта доля позволяет установить степень дешевизны (дороговизны) рабочей силы, ее конкурентоспособность на рынке труда, ибо только живой труд приводит в движение овеществленный труд, а значит, предполагает обязательное соблюдение низших границ стоимости рабочей силы и определенные пределы повышения зарплаты.

Производственно-долевая функция важна не только для работодателей, но и для работников. Некоторые системы бестарифной оплаты труда и другие системы предполагают тесную зависимость индивидуальной заработной платы от фонда оплаты труда и личного вклада работника. Внутри предприятия фонд оплаты труда отдельных подразделений может строиться на аналогичной зависимости (через коэффициент трудового вклада (КТВ) или другим образом).

Глава 2 Расчет производственной программы цеха

Все работы, выполняемые цехом подразделяются на учтенные и неучтенные.

Учтенными считаются те, которые предусмотрены в номенклатурном плане работ и на которые имеются нормативы затрат труда.

Основным документом, на основании которого организуется работа предупредительного планового ремонта (ППР) всего эксплуатационного оборудования, является годовой график ППР.

На основании графика ППР определяется потребность в ремонтно-эксплуатационном персонале, в материалах и запасных частях, покупных комплектующих изделиях. Этот план составляется с учетом каждой единицы оборудования и служит основой для расчета сметы цеховых расходов.

Система ППР включает в себя следующие виды работ:

- осмотры;

- проверки особо ответственного электрооборудования;

- текущий ремонт;

- капитальный ремонт.

На каждый вид работ, с учетом ремонтной сложности, разработаны нормы затрат труда, выраженные в человеко-часах.

В цехах, при проведении работ ППР, выявляется и значительное количество неучтенных работ, а именно:

- ремонт электроинструмента;

- услуги сторонним организациям;

- услуги собственному капитальному строительству;

- изготовление, монтаж и отладка электрической части нестандартного оборудования;

- изготовление запасных частей;

- аварийные работы.

Объем работы цеха рассчитаем в таблице 1

Таблица 1 - Производственная программа цеха

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № |  Виды работ | Трудоемкость работ (ТЗ), чел. часы | Итого трудоемкость (ТЗ), чел. часы |
| электро-слесарные | станочные | прочие |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Капитальный ремонт | 16310 | 4660 | 2330 | 23300 |
| 2. | Текущий ремонт | 19110 | 5460 | 2730 | 27300 |
| 3. | Осмотры | 22610 | 6460 | 3230 | 32300 |
| 4. | Неучтенные работы | 37228,8 | 10636,8 | 5318,4 | 53184 |
| 5. | Итого объем работ | 95258,8 | 27216,8 | 13608,4 | 136084 |
| 6. | Техническое обслуживание | 12810 | 3660 | 1830 | 18300 |
| 7. | Всего объем работ | 108068,8 | 30876,8 | 15438,4 | 154384 |

1. Расчет неучтенных работ выполнен по формуле:

*Нр = (Кр + Тр + Ос)* *х на процент неучтенных работ*, чел. часы

1. Графы 2, 3, 4 рассчитаны в процентном соотношении от графы 5.
2. Итого объем работ по строке 5 считаем как сумму работ по вертикали в каждой графе (строка 1+2+3+4).
3. Всего объем работ по строке 7 считаем сложением строк 5 и 6.1. Неучтенные работы:

16310+19110+22610\*8%/100 = 37228,8 - Электро-слесарные

4660+5460+6460\*8%/100 = 10636,8 – Станочные

2330+2730+3230\*8%/100 = 5318,4 – Прочие

23300+27300+32300\*8%/100 = 53184 – Трудоемкость

Итоговый объём работы:

16310+19110+22610+37228,8 = 95258,8 – Электро-слесарные

4660+5460+6460+10636,8 = 27216,8 – Станочные

2330+2730+3230+5318,4 = 13608,4 – Прочие

23300+27300+32300+53184 = 136084 – Трудоемкость

Технологическое обслуживание:

18300\*70/100 = 12810 - Электро-слесарные

18300\*20/100 = 3660 – Станочные

18300\*10/100 = 1830 – Прочие

18300 – Трудоемкость

Всего объем работ:

95258,8+12810 = 108068,8 – Электро-слесарные

27216,8+3660 = 30876,8 – Станочные

13608,4+1830 = 15438,4 – Прочие

136084+18300 = 154384 – Трудоемкость

Глава 2 Разработка плана по труду и заработной плате

2.1 Планирование фонда рабочего времени одного среднесписочного работника

 Для планирования фонда рабочего времени одного среднесписочного работника разрабатывается баланс рабочего времени на текущий год при пятидневной рабочей неделе.

Таблица 2 - Баланс рабочего времени одного среднесписочного работника

 на 2021 год при 5-ти дневной рабочей неделе

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Условныеобозначения | Количество днейи часов |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. Календарное время в году  | Д кал. | 365 |
| 2. Количество праздничных дней в году  | Д пр. | 9 |
| 3. Количество выходных дней в году | Д вых. | 104  |
| 4.Номинальный фонд рабочего времени | Д ном | 252 |
| 5. Невыходы на работу , всего:в том числе:- очередной и дополнительный отпуск- по болезни- выполнение государственных обязанностей- с разрешения администрации | Д нев.Д отп.Д бол.Д гоД ра | 3324522 |
| 6.Эффективный фонд рабочего времени в году | Д эф | 1752ч |
| 7. Эффективный фонд рабочего времени в месяц | Д эф (м) | 146ч |
| 8.Номинальная продолжительность смены, час | t | 8ч |
| 9. Фактическая продолжительность смены, час | t | 7,97ч |

2.2 Расчет численности рабочего персонала цеха

В соответствии с задачами структурной службы рабочий персонал цеха делится на следующие категории:

* ремонтный,
* эксплуатационный,
* оперативный.

Количество рабочих рассчитаем по формуле:

 *Чраб = ТЗ : (Дэф х Кппт)*, где

*Чраб* – численность рабочего персонала;

*ТЗ* – трудозатраты (трудоемкость) выполняемых работ в чел. часах;

*Дэф* – эффективный фонд рабочего времени в год в часах;

*Кппт* – коэффициент повышения производительности труда, равный для всех категорий 1,1.

1) Количество ремонтных рабочих считаем исходя из плановой трудоемкости ремонтных работ (капитальный, текущий, осмотры, неучтенные работы – по строке 5).

2) Количество эксплуатационных рабочих определяем исходя из плановой трудоемкости технического обслуживания по строке 6.

Исходя из специфики работы, эксплуатационный персонал делится на монтажников и энергетиков. Монтажники составляют 75% от общего числа эксплуатационного персонала, энергетики – 25%.

3) Количество оперативного персонала (диспетчеров) регламентируется правилами технической эксплуатации соответствующих видов энергетического оборудования и требованиями техники безопасности.

 Для расчетов курсовой работы принять численность оперативного персонала в количестве 8 человек.

4) Численность вспомогательного персонала принимаем в размере 10% от численности ремонтных рабочих.

5). Общая численность рабочего персонала электроцеха складывается из численности отдельных категорий рабочих, оперативного и вспомогательного персонала и составляет 70 человек.

Полученную численность персонала разбиваем по профессиям с указанием разряда (ступени) работы и данные заносим в таблицу 3

Таблица 3 - Структура рабочего персонала цеха

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № |  Наименование профессии |  Разряды (ступени) | Структура, % | Количество Человек |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Ремонтный персонал, всегов том числе: 70  |  |  |  |
| -электрослесари 49 | 6543 | 10303030 | **5****15****15****15** |
| - станочники 14 | 654 | 104545 | 166 |
| - прочие рабочие 7 | 3 | 100 | 7 |
| 2. | Эксплуатационный персонал, всегов том числе: 9 |  |  |  |
| - монтажники | 6 | 75 | 7 |
| - энергетики | 5 | 25 | 2 |
| 3. | Оперативный персонал, всегов том числе:8 |  |  |  |
| - старший диспетчер | 12 | 25 | 2 |
| - диспетчеры | 10 | 75 | 6 |
| 4. | Вспомогательный персонал, всегов том числе:7 |  |  |  |
| - кладовщик | 3 | 25 | 2 |
| - уборщики | 3 | 50 | 3 |
| - инструментальщик | 3 | 25 | 2 |
|  | ИТОГО: | - |   - | 94 |

1) Ч э.с = $\frac{95238,8}{1927,2}$ = 49,41$≈$ 49 общ – Электрослесарей

2) 49\*10/100 = 5 разряд 49\*30/100 = 15

1) Ч э.с =$\frac{27216,8}{1927,2}$ = 14,12$≈$14 общ – Станочные общ

2) 14\*10/100 = 1,4 разряд 14\*45/100 = 6,3$≈$6

1) Ч э.с = $\frac{13608,4}{1927,2}$ = 7,06$≈$7 общ – Прочие

1) Ч э.с = $\frac{18300}{1927,2}$ = 9,45$≈$9 общ – Эксплуатационный персонал

2) 9\*75/100 = 6,75$≈$7 – монтажники

 9\*25/100 = 2,25$≈$2 – энергетики

Оперативный персонал:

8\*25/100 = 2 – Старший диспетчер

8\*75/100 = 6 – Диспетчеры

Вспомогательный персонал:

7\*25/100 = 1,75$≈$2 – кладовщик

7\*50/100 = 3,5$≈$3 – уборщики

7\*25/100 = 1,75$≈$2 – инструментальщик

2.3 Расчет тарифного фонда заработной платы рабочего персонала цеха

Таблица 4 – Тарифный фонд заработной платы рабочего персонала

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиирабочего персонала | Численность, чел. | Разряды(ступени) | Часоваятарифнаяставка, руб. | Д эф одного рабочего, часов | Тарифный фондзаработной платы, руб. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Электрослесари,всего:в том числе: |  |  |  |  |  |
| 5 | 6 | 38,14 | 1752 | 334106,4 |
| 15 | 5 | 34,41 | 1752 | 904294,8 |
| 15 | 4 | 31,00 | 1752 | 814680 |
| 15 | 3 | 29,59 | 1752 | 777625,2 |
| 2. | Станочники,всего:в том числе: |  |  |  |  |  |
| 1 | 6 | 38,14 | 1752 | 66821,28 |
| 6 | 5 | 34,41 | 1752 | 361717,92 |
| 6 | 4 | 31,00 | 1752 | 325872 |
| 3. | Прочие рабочие | 7 | 3 | 29,59 | 1752 | 362891,76 |
| 4. | Монтажники | 7 | 6 | 38,14 | 1752 | 467748,96 |
| 5. | Энергетики | 2 | 5 | 34,41 | 1752 | 120572,64 |
| 6. | Старший диспетчер | 2 | 12 | 65,76 | 1752 | 230423,04 |
| 7. | Диспетчеры | 6 | 10 | 55,56 | 1752 | 584046,72 |
| 8. | Вспомогатель-ныйперсонал | 7 | 3 | 29,59 | 1752 | 362891,76 |
|  | ВСЕГО: | 94 | - | - |  | 5713692,48 |

2.4 Расчет общего фонда заработной платы рабочего персонала

Таблица 5 - Годовой общий фонд заработной платы рабочего персонала

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели | Нормативы,% | Сумма, руб. |
| 1 | Тарифный фонд заработной платы (из табл.2.4) |  | 5713692,48 |
| 2 | Премия по положению (% от строки 1) |  40% | 2285476,99 |
| 3 | Доплата до часового фонда заработной платы(% от строки 1) |  2% | 114273,84 |
| 4 | Часовой фонд заработной платы (основная заработная плата = строки 1+2+3) |   | 8111443,31 |
| 5 | Доплата до дневного фонда заработной платы (% от строки 4) | 0,375 | 30417,91 |
| 6 | Фонд дневной заработной платы (строки 4+5) |  | 8141861,22 |
| 7 | Доплата до годового фонда заработной платы (% от строки 6) | 11,1 | 903746,59 |
| 8 | Фонд дополнительной заработной платы (строки 5+7) |  | 934164,5 |
| 9 | Годовой фонд оплаты труда (строки 4+8) |  | 9045607,81 |
| 10 | Общий фонд заработной платы (стр.9+10+11) |  | 9045607,81 |
| 11 | Среднемесячная заработная плата одного рабочего |  | 8019,15 |
|  |  |

Пояснения к расчетам таблицы 5:

1. Тарифный фонд заработной платы берем из таблицы 4.
2. Норматив премии дан в задании к курсовой работе.
3. В доплаты до часового фонда включаются выплаты за:

- работу в ночное время;

- руководство бригадой не освобожденным бригадиром;

- обучение учеников.

Норматив доплат дан в задании к курсовой работе.

1. Тарифный фонд заработной платы, премии и доплаты до часового

фонда заработной платы в совокупности образуют основную заработную плату, т.е. оплату за отработанное время (строки 1 + 2 + 3).

1. В доплаты до дневного фонда включаются выплаты за сокращенный рабочий день подростков и оплата перерывов в работе кормящих матерей. Процент доплат до дневного фонда определяется по данным баланса рабочего времени (таблица 2.2).

 % доплат до дневного фонда =

1. Сумма доплат до дневного фонда заработной платы (строка 5) определяется в процентах к фонду часовой заработной платы (строка 4).
2. В доплаты до годового фонда заработной платы включаются выплаты за:

- очередной и дополнительный отпуск;

- выполнение государственных обязанностей;

- невыходы с разрешения администрации.

Процент доплат определяется по данным баланса рабочего времени:

% доплат до годового фонда = \*100

1. Сумма доплат до годового фонда заработной платы определяется в процентах от дневного фонда заработной платы.
2. Доплаты до дневного фонда заработной платы и годового фонда образуют в совокупности дополнительную заработную плату, т.е. оплату за неотработанное время (строка 5+ строка 7).
3. Годовой фонд заработной платы (строка 9) – это сумма основного и дополнительного фондов заработной платы, т.е. сумма строк 4 и 8.
4. Общий фонд заработной платы равен годовому фонду заработной платы (строка 10).
5. Среднемесячная заработная плата одного рабочего рассчитывается делением общего фонда оплаты труда на 12 месяцев и на численность рабочего персонала электроцеха.

2.5 Расчет численности и фонда оплаты труда административно – управленческого персонала электроцеха

Таблица 6 - Годовой фонд оплаты труда административно – управленческого персонала цеха

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Разряд(ступень) | Числен-ность, чел | Должностнойоклад, руб. | Выслугалет, руб. | Общий фонд зарплаты, руб. |  |
| месяц | год |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. Начальникцеха |  18 |  1 | 17130 | 205560 | 51390 | 256950 |
| 2. Старшиймастер |  17 |  1 | 13368 | 160416 | 40104 | 200520 |
| 3. Мастер | 15 | 1 | 11567 | 138804 | 34701 | 173505 |
| 4. Инженер –технолог | 17 | 1 | 13368 | 160416 | 40104 | 200520 |
| 5. Табельщик | 8 | 1 | 6486 | 77832 | 19458 | 97290 |
| ИТОГО: |  | 5 | 61919 | 743028 | 185757 | 928785 |
| 6. Среднеме-сячная зарплата |  |  |  |  |  | 15479,75 |

Пояснения к расчетам таблицы 6:

 Численность административно – управленческого персонала принимаем в размере 7% от общей численности рабочего персонала и делим на категории в зависимости от занимаемой должности, а именно: начальник цеха, старший мастер, мастера участков, инженер-технолог, табельщик. Квалификацию принимаем от 8 – 18 ступени (разряда).

1. Должностной оклад за месяц одного служащего принимаем по тарифной сетке.
2. Должностной оклад за год (годовая тарифная оплата труда) рассчитываем умножением колонки 3 на колонку 4 и на 12 месяцев.
3. Доплаты к заработной плате: выслугу лет рассчитываем в процентном соотношении от годовой тарифной оплаты труда (колонка 5).
4. Общий фонд заработной платы рассчитываем сложением колонок

5 и 8.

1. Среднемесячная заработная плата одного сотрудника рассчитывается делением общей суммы фонда оплаты труда на численность персонала и на 12 месяцев.

На основании выполненных расчетов кадрового состава и фондов оплаты рассчитаем сводный план по труду и заработной плате.

Глава 3 Расчет сводного плана по труду и заработной плате цеха

Таблица 7 - Сводный план по труду и заработной плате

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование показателей | Ед.изм. | Показатели |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Объем выполняемых работ | Чел/час | 154384 |
| 2 | Численность персонала, всего | чел | 94 |
| в том числе:- ремонтный персонал | чел  | 70 |
| - прочий персонал | чел | 7 |
| - административно-управленческий персонал | чел | 5 |
| 3 | Выработка ремонтного персонала | Чел/час | 2205,48 |
| Выработка одного работающего | Чел/час | 1642,38 |
| 4 | Фонд оплаты труда всего персонала: |  | 9974392,81 |
| в том числе:- ремонтного и прочего персонала | Руб. | 9045607,81 |
| - административно-управленческого персонала | Руб. | 928785 |
| 5 | Среднемесячная заработная плата одного: |  |  |
| - ремонтного и прочего персонала | Руб. | 8019,15 |
| - административно-управленческого персонала | Руб. | 15479,75 |
| - одного работающего | Руб. | 8842,55 |
| 6 | Начисления на фонд оплаты труда 30% | Руб. | 2992317,84 |

Выработка ремонтного персонала = 154384/70 = 2205,48

Выпаботка одного рабочего = 154384/94 = 1642,38

Заключение

В данной работе были рассмотрены теоретические и практические

аспекты планирования, использования и распределения средств оплаты

труда.

В планировании используются как экономико-математические,

Балансовые методы, так и экспертные оценки. Планирование включает

принятие плановых решений уполномоченными на то органами, лицами.

Планирование можно трактовать как умение предвидеть цели

организации, результаты ее деятельности и ресурсы, необходимые для

достижения поставленных целей.

В то же время, планирование – это систематическая подготовка

принятия решений о целях, средствах и действиях путем целенаправленной

сравнительной оценки различных альтернативных действий в ожидаемых условиях.

Кроме того, решая вопросы оплаты труда, нужно иметь в виду:

факторы:

 1) финансовое положение предприятия;

 2) уровень стоимости жизни;

 3) уровень заработной платы, которую выплачивают конкуренты за

такую же работу;

 4) рамки государственного регулирования в этой области

Подводя итоги проделанной работы можно выделить следующее. Заработная плата - совокупность вознаграждений в денежной или (и) натуральной форме, полученных работниками за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время. Планирование заработной платы должно обеспечить:

 - рост объема производимой продукции (услуг, работ), повышение эффективности производства и его конкурентоспособности; повышение материального благосостояния трудящихся.  Обстоятельства, связанные с наличием явного и скрытого избытка рабочей силы, определяют особенность формирования системы оплаты труда на предприятиях. У большинства новых собственников предприятий пока не сложилось цивилизованного отношения к оплате труда своих работников. Дополняет картину нестабильность финансирования расходов на оплату труда работников бюджетной сферы и высокая инфляция, что во многом связано с непрофессионализмом чиновников и отсутствием контроля за деятельностью естественных монополий. Для повышения заработной платы необходимо использовать:

·   поэтапное выравнивание минимальной заработной платы и величины прожиточного минимума;

·   индексация заработной платы в меру роста потребительских цен; ·   установление минимальных и повышенных размеров доплат и надбавок; ·   обеспечение тарифного регулирования оплаты труда через систему соглашений и коллективных договоров;

·   сближение оплаты труда руководителей организаций и средней заработной платы;

·   поэтапное нивелирование оплаты труда работников одной специальности, занятых на разных предприятиях и в разных отраслях.

Список используемой литературы

1.Горфинкель В.Я. Экономика предприятия. [ Тесты, задачи, ситуации] / В.Я. Гофинкель, Б.Н. Чернышов Экономика предприятия – 5-е изд., – М.: ЮНИТИ, 2009. – 335 с.

2. Скляренко В.К. Экономика предприятия. [Текст] / В.К.Скляренко, В.М. Прудников Экономика предприятия – М.: ИНФРА-М, 2009. – 528с.

3. Сафронов Н.А. Экономика организации (предприятия). [Текст] / Н.А.Сафронов Экономика организации (предприятия) : учебник – 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Экономистъ, 2010. - 255с.

4.Чечевицин Л.Н. Практикум по экономике предприятия. [Тесты, задачи, ситуации] / Л.Н.Чечевицин Практикум по экономике предприятия -2-е изд., – Ростов Н/Д: Феникс, 2009. – 250с.

Интернет-ресурсы:

 1.Административно-управленческий портал [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.aup.ru>.