

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Воронежский государственный технический университет»

Кафедра цифровой и отраслевой экономики

КУРСОВОЙ ПРОЕКТ

по дисциплине Экономика труда

на тему Заработная плата, экономическая сущность, функции

Выполнил: студент 2 курса
Группа: БЭПО-211
Татченко Даниил Алексеевич

Приняла: к.э.н., доцент
Макеева Татьяна Ивановна

Воронеж 2023 г.

Содержание

Введение.....	3
1. Теоретические и методические основы оплаты труда на предприятиях....	4
1.1 Понятие, сущность и функции заработной платы в экономике.....	4
1.2 Принципы организации системы оплаты труда.....	9
1.3 Формы и системы оплаты труда.	10
2. Практическая часть.....	16
Заключение.....	23
Список использованной литературы.....	25

Введение

Труд за плату - это, прежде всего, оценка трудозатрат и результатов труда с позиции их соответствия нормам труда. Низкое качество нормирования труда означает снижение уровня организации труда и производства, следовательно, снижение производительности труда и уменьшение материальной заинтересованности работе. На основании вышесказанного, следует дать определение заработной платы на предприятии – это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе.

Комплекс всех этих факторов и формирует конкретную оплату труда. В условиях рынка вопросы оплаты труда основаны на принципиально иных положениях. Именно **актуальность данной темы** и легла в основу написания настоящей курсовой работы, где основной акцент ставится на проведении анализа особенностей расчетов заработной платы на предприятии.

Цель курсовой работы – изучить заработную плату, экономическую сущность, функции.

В соответствии с целью были поставлены следующие **задачи**:

- изучить теоретические и методические основы оплаты труда на предприятиях;
- провести расчет по вариантам (5 вариант).

Структура работы сформирована в соответствии с поставленной целью и определенными для ее достижения задачами исследования. Курсовая работа состоит из введения, двух частей, заключения и списка использованных источников.

1. Теоретические и методические основы оплаты труда на предприятиях

1.1 Понятие, сущность и функции заработной платы в экономике

Заработная плата – форма материального вознаграждения за труд, поступающего наемным работникам предприятий и учреждений. По договору о найме на работу человек обязан в течение оговоренного времени работать на предприятии, а предприниматель в обмен на его труд выплачивает ему определенную сумму денег. В связи с этим заработная плата воспринимается как цена (денежное вознаграждение) труда как товара.

Экономисты часто применяют термин «труд» в широком смысле, включая оплату труда:

- рабочих в обычном понимании этого слова (самых разных профессий);
- разнопрофильных специалистов – юристов, врачей, стоматологов, преподавателей и т.д.;
- владельцев мелких предприятий – парикмахеров, водопроводчиков, мастеров по ремонту телевизоров и множество различных торговцев – за трудовые услуги, предоставляемые при реализации их деловой активности [5, с.89].

Суть заработной платы многие ученые определяют так:

- 1) это «количество товаров и услуг, которые может приобрести рабочий за полученную им заработную плату»;
- 2) заработная плата – совокупность материальных благ и услуг, которые может приобрести трудящийся за полученную сумму заработной платы при данном уровне цен на товары и тарифов на услуги;
- 3) заработная плата выражается количеством материальных благ, которые могут быть куплены на сумму денежной заработной платы. Это количество зависит не только от уровня цен на предметы потребления и услуги, а и от других затрат [5, с.134].

Хотя на практике заработная плата может принимать различную форму (премии, гонорары, комиссионные вознаграждения, месячные оклады), мы

будем обозначать все это термином «заработная плата» для обозначения ставки заработной платы в единицу времени – за час, день и т.д. Рыночная цена единицы труда – это ставка заработной платы, оговоренная в договоре, определяющая уровень оплаты труда конкретных профессионально-квалифицированных характеристик в единицу времени. Таким образом, основным элементом заработной платы является ставка заработной платы, но ее размер не учитывает некоторые особенности, прежде всего, индивидуальные различия в способностях работников, их физической силе и т.п. По этой причине выделяется переменная часть заработной платы, которая отражает данные различия [2, с.78].

На размер ставки заработной платы влияет ряд рыночных факторов:

- изменение спроса и предложения на рынке товаров и услуг, при производстве которых используется данный труд;
- полезность ресурса для предпринимателя;
- эластичность спроса на труд по цене;
- взаимозаменяемость ресурсов;
- применение цен на потребительские товары и услуги.

На уровень оплаты труда воздействуют не только рыночные факторы. К нерыночным факторам можно отнести меры государственного регулирования, связанные с установлением минимума заработной платы, уровня гарантируемых законодательством компенсационных доплат, а также меры по регулированию занятости и защите внутреннего рынка труда [12, с.54].

Рассмотрим основные факторы.

Во-первых, количество зарабатываемых человеком денег зависит от величины стоимости его рабочей силы. Для каждой группы работников такая стоимость имеет низкий и верхний уровни. Наименьшим пределом является сумма стоимости жизненных средств, идущих на восстановление работоспособности труженика, его обучение профессии и содержание его семьи. Во многих странах официально подсчитывается так называемый

прожиточный минимум, который определяет границу бедности – размер средств, идущих для простого поддержания жизнедеятельности работников с низкой квалификацией. Верхняя граница стоимости рабочей силы человека учитывает сверх того дополнительные затраты на удовлетворение социально-культурных потребностей, являющихся традиционными в той или иной стране. В силу этих обстоятельств уровень дохода работника не является раз и навсегда данным, неколебимым. Он может изменяться, соотносясь с различным количеством труда и жизненными условиями работника [6,с.54].

При инфляции минимальная заработная плата обычно индексируется, но чаще всего угнаться за инфляцией она не в силах. Цель его заключается в установлении минимума заработной платы выше равновесного уровня. Средний уровень заработной платы при этом повышается, однако масштабы найма рабочих сокращаются.

Во-вторых, размеры заработка работников зависят от уровня их квалификации. Рабочая сила повышенной квалификации требует для своего воспроизводства лучших в количественном и качественном отношении жизненных условий. На начальном этапе развития машинного производства, когда преобладал простой, неквалифицированный труд, предприниматели стремились свести уровень заработной платы рабочих к нижней границе стоимости рабочей силы. В условиях же научно-технической революции, вызвавшей обновление и возвышение роли человеческого фактора, стоимость рабочей силы и соответственно величина зарплаток значительно возрастают [7,с.56].

В-третьих, на величину зарплаты влияют национальные различия между странами по степени развитости экономических, культурных и социальных условий жизни населения. Говоря более определенно, данные различия зависят от научно-технического уровня производства, достигнутого роста производительности труда, степени развитости рабочей силы, нормального для данного общества качества жизни и иных факторов. На величину оплаты труда влияют рыночные факторы.

В-четвертых, важный рыночный фактор – спрос и предложение на рынке труда. Величина вознаграждения за труд может изменяться на конкурентном рынке в соответствии с законами спроса и предложения. Если на рынке труда спрос превышает предложение, то величина зарплаты находится выше точки равновесия. Сейчас под воздействием научно-технической революции спрос на высококвалифицированных работников не удовлетворяется в полной мере, а это ведет к повышению оплаты труда специалистов со средним и высшим образованием [12,с.45].

В-пятых, значительным фактором, воздействующим на величину вознаграждения за труд, является конкуренция или монополия на рынке труда. Конкуренция на рынке труда ведет, естественно, к приближению уровня заработной платы к равновесной цене труда. В национальном масштабе устанавливается примерно одинаковая оплата труда работников определенной профессии с равным уровнем образования и квалификации. Стало быть, на конкурентном рынке труда утверждается принцип: «равная оплата за равный труд». Свою силу на рынке проявляет и монополия. Прежде всего, монополисты средств производства – работодатели – пытаются диктовать работникам свои условия оплаты труда. Они заинтересованы в безработице, ослабляющей противоборствующую силу. В свою очередь, организация работников в свободные, независимые профессиональные союзы позволяет им через экономические интересы трудящихся [7,с.90].

Экономическая борьба на рынке труда – это, по сути дела, конкурентное столкновение между работодателями и работниками, касающееся условий купли и продажи рабочей силы. Такое противоборство способно увеличить или уменьшить ее цену. Рыночные факторы – спрос и предложение, конкуренция и монополия – оказывают существенное влияние на цену рабочей силы. Для урегулирования конкурентного противоборства покупателей и продавцов рабочей силы государство налаживает их социальное партнерство (совместную деятельность). Помимо этого на

уровень и условия оплаты труда воздействует механизм договорного регулирования. Это касается всех уровней заключения трудовых соглашений. В Российской Федерации порядок заключения коллективных договоров и соглашений определен законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 года с учетом последующих изменений и дополнений. Соглашения могут заключаться на федеральном уровне – Генеральное Тарифное соглашение; на уровне субъектов федерации – региональные, отраслевые и территориальные; на уровне отдельного предприятия, организации, фирмы – двухсторонние коллективные договора.

Функции зарплаты.

Любая работа — это часть общественного производства, которое приносит национальный доход. И зарплата — это часть этого дохода, приходящаяся на конкретного трудящегося в соответствии с его личным вкладом и квалификацией. Кроме выражения данной взаимосвязи, оплата труда работников несет и другие функции:

Стимулирование трудовой активности. Чем больше доход работника зависит от результатов его деятельности, тем выше его мотивация к интенсивному и качественному труду.

Определение цены труда и ее доли в затратах на производство.

Поддержание баланса между квалифицированным трудом и затратами на его оплату. Уровень заработной платы должен соответствовать сложности работы, но не быть убыточным для организации.

Воспроизводство рабочей силы на приемлемом уровне потребления. Заработная плата должна обеспечивать работающим поддержание достойных условий жизни, возможность для восстановления сил и продолжения рода.

Социальное обеспечение. В трудоспособном возрасте человек благодаря доходам от работы может позволить себе пользоваться социальными благами. Отчисления с этих доходов гарантируют ему поддержку в старости. Размер вознаграждения за работу также во многом определяет статус человека в обществе [8,с.54].

1.2 Принципы организации системы оплаты труда

Принципы организации системы оплаты труда - это объективные, научно обоснованные положения, отражающие действие экономических законов и направленные на более полную реализацию функций заработной платы [11,с.67].

В настоящее время организация оплаты труда строится на соблюдении следующих принципов.

1. Повышение реальной заработной платы по мере роста эффективности производства и труда. Отсутствие такой увязки может привести к выплате не заработанных денег, а значит, к инфляции и к снижению реальной заработной платы, а с другой стороны - к выплате заниженной, не соответствующей эффективности трудового вклада номинальной заработной плате.

2. Обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы. Сущность этого принципа - максимизация трудовых доходов на основе развития и повышения эффективности производства. Нарушение данного принципа ведет к выплате необеспеченных товарами денег, к инфляции, развитию застойных явлений в экономике страны.

3. Дифференциация заработной платы в зависимости от трудового вклада работника в результаты деятельности предприятия, содержания и условий труда, района расположения, его отраслевой принадлежности.

4. Равная оплата за равный труд. В условиях рынка рассматриваемый принцип следует понимать как недопущение дискриминации в оплате труда по полу, возрасту, национальной принадлежности, соблюдение принципа справедливости в распределении внутри предприятия, предполагающего адекватную оценку одинакового труда через его оплату.

5. Учет воздействия рынка труда. Рынок труда - это область, где в конечном счете формируется оценка видов труда. Заработная плата каждого

работника тесно связана с его положением на рынке труда, кроме того, на рынке труда представлен диапазон заработной платы как в государственных и частных компаниях, так и в неорганизованном секторе, где рабочая сила не охвачена профсоюзами, и плата за труд полностью определяется администрацией.

6. Простота, логичность и доступность форм и систем оплаты труда. Этот принцип обеспечивает широкую информированность о сущности систем оплаты труда.

7. Государственное регулирование оплаты труда.

Реализация перечисленных принципов позволит сформировать механизм роста заработной платы [9,с.90].

1.3 Формы и системы оплаты труда

ТК РФ в ст.129 синонимизирует понятия «оплата труда» и «заработная плата» и определяет их как совокупность из трёх элементов:

Таблица 1 - Оплата труда и заработная плата

1. вознаграждения за труд	основная (обязательная) часть
2. компенсационных	
3. стимулирующих выплат	дополнительная часть

Заработок за месяц не может быть ниже уровня МРОТ, установленного Правительством, и включает в себя надбавки за сложность работы и особые условия (работы в выходные дни и т.п.). А вот стимулирование остаётся на усмотрение работодателя и начисляется, только если сотрудник качественно выполнил свою работу, по мнению работодателя.

В итоге получается, что понятие оплаты труда шире, чем понятие заработной платы, т.к. представляет собой перечень всех элементов, из которых впоследствии собирается заработная плата конкретного работника.

Каким образом выплачивать заработную плату каждый работодатель решает самостоятельно, учитывая минимальные установления ТК.

Ст. ст. 23 и 132 ТК устанавливают невозможность дискриминации работников при равной квалификации, выработке и качестве работы труда. Это значит, что нельзя устанавливать различную оплату за одинаковый труд.

Соответственно работодатель должен применять единые параметры при назначении заработной платы. Вариация таких параметров представляет собой систему оплаты труда. Она должна базироваться на нормах законов и не ухудшать положение работника по сравнению с ними [9, с.78].

Формы оплаты труда

Не стоит путать понятие «система оплаты» и «форма оплаты» — они не идентичны, хотя в литературе и заменяют друг друга.

Система – это совокупность правил оплаты труда. Форма – это одно из этих правил.

Ст. 131 ТК РФ закрепляет две формы, в которых может быть оплачен труд:

Денежная – производится в рублях.

Неденежная – натуральная — выплачивается в любом незапрещенном законом вещественном или неимущественном виде. Размер натуральной части не более 20 % от всей зарплаты лица.

Система оплаты труда – это документально оформленная «инструкция» о том, как начислять заработную зарплату сотруднику за конкретно отработанный период, содержащая полный перечень параметров начисления и удержания денежных средств.

Работодатель в зависимости от характера хозяйственной деятельности с помощью заработной платы может повысить выработку и/или снизить издержки. Для этого надо выбрать рациональные системы оплаты труда.

Существует 3 основных системы, подразделяющиеся на множество видов. Для наглядности все они представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Системы оплаты труда подразделяющиеся на множество видов

1. Тарифная система	Повременная	простая повременная, повременно-премиальная, окладная.
	Сдельная	прямая сдельная, сдельно-прогрессивная, сдельно-премиальная, косвенно-сдельная, аккордная индивидуальная, аккордная коллективная.
2. Бестарифная		
3. Смешанная		система «плавающих» окладов, комиссионная, дилерский механизм.

Тарифная СОТ самая распространённая, применяется и госорганами, и коммерческими организациями. В её основе лежит ранжирование заработной платы сотрудников в зависимости от их квалификации, стажа работы, приобретённых навыков, выработки, условий и характера труда. В государственных учреждениях применяется Единая тарифная сетка. В коммерческих – схожие с ней документы, утверждённые с учётом мнения профсоюзного органа [13, с.78].

Для решения вашего вопроса вам может потребоваться доступ к КонсультантПлюс. После простой регистрации у вас будет 2 полных дня доступа ко всем материалам системы.

Бесплатный пробный доступ к КонсультантПлюс ?????

Тарификация регулируется законодательно для многих отраслей деятельности. Например, для работников сферы образования установлена индивидуальная тарифная СОТ в соответствии с Постановлением Правительства от 05.08.2008 за № 583.

Выделяют два вида тарифной системы: сдельную и повременную.

Повременная форма оплаты труда

Повременная СОТ применяется на тех предприятиях, где нет необходимости или возможности нормировать выработку. В рабочие функции сотрудников не входит производство товаров или услуг, поэтому оптимально – выплачивать заработную плату за время, а не за объем работы. Практически весь административно-хозяйственный персонал «сидит» на этой СОТ. Оплата труда будет производиться исходя из квалификации сотрудника и фактически отработанного времени в учётном периоде.

Особенности расчёта зарплаты при разных видах повременной СОТ

При простой повременной СОТ оплачивается время, отработанное в периоде. Периодами могут признаваться: часы, дни, месяцы и вариации этих периодов [9, с.78].

При премиальной – к зарплате за время добавляется премия за качество работы, исчисляемая в % от оклада по ставке. Премия может носить разовый характер или применяться на постоянной основе.

При окладной – работник вправе рассчитывать на ежемесячную зарплату в том размере, как она установлена в трудовом договоре. При достижении определённой квалификации (определяемой субъективно работодателем) оклад может быть повышен.

Сдельная система оплаты труда

Сдельная СОТ применяется организациями, которые предоставляют услуги, выполняют работы или же производят товар. Их прибыль напрямую зависит от скорости работы сотрудников, поэтому выгодно платить не за единицу времени, а за единицу выработки. Формула выплаты такова: сколько сделал – столько получил. Количество продукта умножается на цену за единицу (на сдельную расценку). Такая СОТ стимулирует сотрудников постоянно повышать выработку и качество работы. Вторым показателем не менее важен, т.к. расчёт зарплаты производится по итогам периода строго после анализа работы. Т.е. если Петров произведёт 200 деталей, из которых 100 будут негодными, оплатят только 100.

Основанием начисления заработной платы будут документы, подтверждающие выполнение сотрудников личного производственного плана. Для того, чтобы облегчить подсчёт и минимизировать ошибки необходимо тщательно продумать систему учёта показателей сотрудников.

Как оплачивается труд при разных видах сдельной СОТ

При прямой — оплата производится за количество единиц выработки по одинаковой цене за каждую.

При прогрессивной – сдельная расценка повышается за каждую единицу сверх плана.

При премиальной – к зарплате, рассчитанной по прямой сдельной системе, добавляется премия за выполнение плана, сжатие сроков, отсутствие брака, экономность расхода материала и т.п.

При косвенной оплачивается труд вспомогательного персонала, размер оплаты установлен в процентах от зарплаты основного работника.

При аккордной зарплата начисляется за комплексное выполнение плана в общем, единица выработки в этом случае роли не играет. Различают:

- индивидуально-сдельную СОТ – зарплата за достижение собственных показателей;

- коллективную – зарплата одного человека зависит от успешного достижения поставленных целей всем коллективом. Данная система развивает командный дух в коллективе.

Бестарифная система оплаты труда

Бестарифная СОП напоминает опционную систему в стартапах. Есть фонд оплаты труда и сотрудники. Предположим – 100 тысяч рублей и 10 человек. Работодатель устанавливает, что:

ФОТ может быть увеличен, если поднимется прибыль компании,

Доля зарплаты каждого сотрудника – 10%.

Доля может ранжировать сотрудников по объёму участия в работе либо быть одинаковой для всех.

В трудовом договоре, естественно, пропишут 10 тыс.рублей – зарплата в месяц. Упомянуть % нельзя по ТК, да и не очень-то выгодно для фирмы.

После оглашения условий работы можно не устанавливать дополнительного стимулирования, работники сами будут стремиться к увеличению дохода компании. Такая модель применима к небольшим, начинающим компаниям, которые не будут выходить на биржу, но хотят заинтересовать работников, не имея денег на премии [7, с.54].

Смешанная система оплаты труда

Смешанная СОТ объединяет в себе тарифной и бестарифной СОТ – у сотрудника есть определённый оклад, но в данном случае он напрямую зависит от успешности его работы: от количества продаж, от качества разработок, от отработанного времени и т.п.

Чем больше выработка, тем больше оклад. И наоборот. Отличие от тарифной в том, что уменьшается вся зарплата вплоть до МРОТ.

Как начисляется зарплата при разных видах смешанной СОТ

Система плавающих окладов предполагает пересчёт оклада ежемесячно по результатам труда за прошлый период.

При комиссионных расчётах сотрудник может рассчитывать на процент от прибыли фирмы в общем, либо от каждой единицы выработки. Эта СОТ очень часто применяется в страховых компаниях [5, с.78].

Оплата труда в дилерской сети очень близка к оплате по гражданско-правовому договору, однако имеет место и в трудовом праве. Сотрудник обязан реализовать некую массу товаров компании, которую он закупает за собственный счёт. Разница между закупочной ценой и ценой продажи третьим лицам и является заработной платой лица.

2. Практическая часть (5 вариант)

Задание. Производственное предприятие выпускает продукцию разного вида, причем каждый вид продукции изготавливается рабочими определенной специальности. Определить общую численность рабочих основного производства, число рабочих каждой специальности и разряда, начислить заработную плату каждому члену бригады.

Далее следует определить среднюю заработную плату рабочих каждой специальности и разряда, а также, в целом по предприятию.

Общая численность рабочих основного производства определяется на основе трудоемкости производственной программы предприятия и эффективного фонда рабочего времени по формуле:

$$Ч_p = \frac{T_{np}}{\Phi_{рв} * K_{вн}} (1)$$

где Ч_р.- общая численность основных рабочих, чел.;

Т_{пр}. – трудоемкость производственной программы, нормо-ч.;

Ф_{р.в}. – эффективный фонд времени одного рабочего, час.;

К_{вн}. – коэффициент выполнения норм одного рабочего, коэф.

Трудоемкость производственной программы (Т_{пр}.) определяется по формуле:

$$Т_{кр} . = \sum n t_i * Q_i , \quad (2)$$

где t_i –нормативная трудоемкость i-ой продукции, нормо-час.;

Q_i – объем производства i-ой продукции, шт.

Расчет общей трудоемкости производственной программы предприятия производится на основе данных, представленных в прил. 2, табл.1. Расчеты заносятся в табл. 1.

Определим трудоемкость производственной программы (табл.1).

Продукция А = 63*1100 = 69300

Продукция Б = 58*900 = 52200

Продукция В = $70 \cdot 950 = 66500$

Продукция Г = $50 \cdot 1100 = 55000$

Продукция Д = $45 \cdot 1000 = 45000$

Таблица 1

Расчет трудоемкости производственной программы предприятия

Наименование продукции	Норма времени на одно изделие, нормо-час.	Объем продукции, шт.	Общая трудоемкость, нормо-час.
А	63	1100	69300
Б	58	900	52200
В	70	950	66500
Г	50	1100	55000
Д	45	1000	45000
Итого	х	5050	288000

Эффективный фонд рабочего времени одного рабочего в год определяется на основе баланса рабочего времени.

Баланс рабочего времени (в расчете на одного рабочего в год) составляется, исходя из общего количества календарных и праздничных дней в году, выходных и плановых неявок на работу по различным причинам.

Исходные данные для расчета баланса рабочего времени представлены в прил.2, табл. 2,3.

При определении календарного фонда следует руководствоваться производственным календарем на соответствующий календарный год, в котором отражены: рабочие, выходные, нерабочие праздничные и сокращенные рабочие дни. В соответствии с производственным календарем на 2022 г. календарный фонд составляет 365 дней.

В соответствии с производственным календарем в 2023 г. 14 нерабочих праздничных дней, количество выходных дней - 104, таким образом, номинальный фонд на 2022 г. составляет 247 дней ($365 \text{ дн.} - 104 \text{ дн.} - 14 \text{ дн.}$).

Явочное время представляет собой разницу между нормативным фондом и числом дней неявок на работу. В соответствии с табелем рабочего

времени число дней неявок на работу за год составит - 43,3 дня, то явочный фонд рабочего времени составит 203,7 дня (247 дн. – 43,3 дн.).

Определяем бюджет рабочего времени (максимальное число рабочих часов) - путем умножения явочного числа дней на продолжительность рабочей смены, которая установлена в организации с учетом требований трудового законодательства исходя из продолжительности рабочей недели.

Бюджет рабочего времени составит 1 629,6 часа (203,7 дн. * 8 ч).

Если количество внутрисменных простоев составляет 22 часов, то полезный (эффективный) фонд рабочего времени составит 1 607,6 часов (1629,6 - 22).

Расчеты представляются в табл. 2.

Таблица 2

Баланс рабочего времени

Наименование показателей	План 2023 год	
	количество	% к номинальному ФРВ
Общее количество календарных дней	365	-
Количество нерабочих дней - всего	118	47,7
В том числе:		-
праздничных	14	-
выходных	104	-
Номинальный фонд рабочего времени, дней	247	100
Невыходы на работу - всего	43,3	
В том числе:		
очередные и дополнительные отпуска	24,3	
отпуска по беременности и родам	-	
выполнение государственных обязанностей	2,1	
по болезни	11,3	
отпуска по учебе	3,8	
неявки по разрешению администрации	1,8	
Явочный фонд рабочего времени, дни	203,7	
Номинальная продолжительность рабочей смены, ч	8	
Бюджет рабочего времени, ч.	1629,6	
Сокращенные дни, ч	-	
Льготное время подросткам, ч	22	
Внутрисменные простои, ч.		
Полезный (эффективный) фонд рабочего времени, ч.	1607,6	

Далее, исходя из полученных данных, используя формулу 1, рассчитывается общая численность рабочих. Аналогично рассчитывается численность рабочих по видам продукции.

Определим общую численность рабочих основного производства

$$C_p = \frac{288000}{1607,6 * 1,3} = 137,8 \text{ чел.}$$

Результаты расчетов следует занести в табл. 3.

Таблица 3

Расчет численности рабочих по видам продукции

Наименование продукции	Общая трудоемкость, нормо-час.	Количество рабочих, чел.
А	69300	33
Б	52200	25
В	66500	32
Г	55000	26
Д	45000	22
Итого	288000	138

На основе условного состава рабочих (прил.2, табл. 4) определяется их численность по профессиям и уровню квалификации.

Расчет численности рабочих представлен в табл. 4.

Таблица 4

Численность рабочих по профессиям и квалификациям

Специальность	Численность рабочих по разрядам, чел.						
	1-й	2-й	3-й	4-й	5-й	6-й	Итого
1.Сверловщики			5,5	5,5	5,5	11	27,5
2.Литейщики		5,5	5,5	5,5		11	27,5
3.Фрезеровщики	5,5	5,5	5,5		5,5	5,5	27,5
4.Токари			5,5	5,5		11	22
5.Сварщики		5,5	5,5	5,5	11	5,5	33
Итого	5,5	16,5	27,5	22	22	44	137,5

Так как количество человек не может быть дробным, необходимо составить таблицу уточненной численности рабочих по квалификациям и специальностям, при этом работу более низкого разряда будут выполнять

работники более высокого разряда. Результаты расчетов следует внести в табл. 5 «Уточненная численность рабочих по профессиям и квалификациям».

Таблица 5

Уточненная численность рабочих по профессиям и квалификациям

Специальность	Численность рабочих по разрядам, чел.						Итого
	1-й	2-й	3-й	4-й	5-й	6-й	
1.Сверловщики			5	6	6	11	28
2.Литейщики		5	5	6		11	27
3.Фрезеровщики	5	5	6		6	6	28
4.Токари			5	6		11	22
5.Сварщики		5	5	6	11	6	33
Итого	5	15	27	24	23	45	138

Далее начисляется заработная плата каждому члену бригады (Z_{Pi}).

Для каждой специальности заполняется отдельная таблица.

Премия за качественные показатели начисляется в размере 30% от тарифа.

При распределении сдельного заработка учитывается коэффициент трудового участия каждого (КТУ). Коэффициент сдельного приработка с учетом КТУ равен 1,65.

Разряды рабочих (T_{Pi}) приведены в прил. 2 табл. 5.

Тарифные ставки, отработанное ими время (P_{vi}) и их коэффициенты трудового участия ($КТУ_i$) приведены в прил.2, табл. 5 и 6.

Расчеты следует свести в табл. 6.

Таблица 6

Начисление заработной платы работников бригады
Сверловщиков 3 р. – 5 чел.; 4-го -6ч. 5го-6; 6-11чел.
Все они должны быть в таблице. Также и по
остальным специальностям. Учитываем каждого, как
в ведомости.

ФИО	Трi	Тстi (руб/ час)	РВи (часа)	ЗПi по тари- фу	КТУ	ЗП i по тарифу с уч. КТУ	Ксд прир. с учетом КТУ	ЗПсдел i	Премия	ЗП (сум ма i)
	Табл л2	Табл П4	Табл П5	Гр3* гр4	Табл П5	Гр5* гр6		Гр7*гр 8	30%гр 5/ 100%	Гр9+ гр10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Св1	5	90,0	144	12960	0,8	10368	1,65	17107	3888	20995
Св2	6	105,0	172	18060	1,1	19866	1,65	32779	5418	38197
Св3	6	115,0	168	19320	1,0	19320	1,65	31878	5796	37674
Св4	11	135,0	176	23760	1,2	28512	1,65	47045	7128	54173
Итого Св	28			74100		78066		128809	22230	151039
Лит1	5	82,0	176	14432	1,0	14432	1,65	23813	4330	28143
Лит2	5	90,0	164	14760	1,2	17712	1,65	29225	4428	33653
Лит3	6	105,0	144	15120	1,1	16632	1,65	27443	4536	31979
Лит4	11	135,0	168	22680	0,8	18144	1,65	29938	6804	36742
Итого Лит	27			66992		66920		110419	20098	130517
Фрез1	5	75,0	136	10200	0,9	9180	1,65	15147	3060	18207
Фрез2	5	82,0	168	13776	0,8	11021	1,65	18185	4133	22318
Фрез3	6	90,0	160	14400	1,0	14400	1,65	23760	4320	28080
Фрез4	6	115,0	186	21390	1,1	23529	1,65	38823	6417	45240
Фрез5	6	135,0	164	22140	1,2	26568	1,65	43837	6642	50479
Итого Фрез	28			81906		84698		139752	24572	164324
Ток1	5	90,0	168	15120	1,2	18144	1,65	29938	4536	34474
Ток2	6	105,0	152	15960	0,9	14364	1,65	23700	4788	28488
Ток3	11	135,0	160	21600	1,1	23760	1,65	39204	6480	45684
Итого Ток	22			52680		56268		92842	15804	108646
Сварщ1	5	82,0	168	13776	0,9	12398	1,65	20457	4133	24590
Сварщ2	5	90,0	164	14760	1,0	14760	1,65	24354	4428	28782
Сварщ3	6	105,0	120	12600	1,1	13860	1,65	22869	3780	26649
Сварщ4	11	115,0	162	18630	1,2	22356	1,65	36887	5589	42476
Сварщ5	6	135,0	160	21600	1,0	21600	1,65	35640	6480	42120

Итого Сварщ	33			81366		84974		140207	24410	164617
Всего по пред приятию	138			357044		370926		612029	107114	719143

Исходя из полученных данных рассчитывается средняя заработная плата рабочих каждой специальности и по разрядам, а также в целом по предприятию. Данные заносятся в табл.7.

Таблица 7

Расчет средней заработной платы по специальностям и разрядам

Специальности и разряды	Средняя заработная плата
Всего по предприятию	5211
В том числе:	
Сверловщики	5394
3разряд	4199
4разряд	6366
5разряд	6279
6разряд	4925
Литейщики	4834
2 разряд	5629
3 разряд	6731
4 разряд	5330
6 разряд	3340
Фрезировщики	5869
1 разряд	3641
2 разряд	4464
3 разряд	4680
5 разряд	7540
6 разряд	8413
Токари	4938
3 разряд	6895
4 разряд	4748
6 разряд	4153
Сварщики	4988
2 разряд	4918
3 разряд	5756
4 разряд	4442
5 разряд	3861
6 разряд	7020

Таким образом, средняя заработная плата по предприятию составила в

размере 5211 руб.

Заключение

Заработная плата представляет собой цену рабочей силы, формируемую на основе объективной оценки вклада работника в результаты деятельности предприятия. Ее размер зависит от установленного минимума заработной платы, сложности труда и квалификации рабочей силы, спроса и предложения на рабочую силу, условий выполнения работы, результатов деятельности предприятия и т.д.

Основными факторами, влияющими на величину заработной платы являются социально-экономические, а также сложность выполняемой работы, соотношение спроса и предложения на рынке труда, вводимый государством гарантированный минимум заработной платы.

1) Анализ определения заработной платы, заработная плата - это цена, выплачиваемая работнику за использование его труда, величина, которой определяется рынком труда, то есть спросом на рабочую силу и ее предложением. Чем больше спрос на конкретную рабочую силу и чем меньше ее предложение, тем выше заработная плата, и, наоборот, чем выше ее предложение, тем ниже заработная плата.

2) При анализе оплаты труда мне удалось выявить наиболее значимые виды оплаты труда персонала организаций:

- оплата по конечному результату;
- соотношение оплаты труда различных категорий работников предприятия;
- соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы;
- обеспечение соответствия между заработной платой и численностью работников организации;
- закономерность рационального соответствия предложения трудовых ресурсов и среднемесячной заработной платы.

Руководители предприятий и организаций должны соблюдать основные принципы и закономерности оплаты труда работников. Это позволит им использовать экономические законы в практической деятельности и обеспечить развитие человеческих ресурсов и воспроизводство рабочей силы сотрудников.

3) Заработная плата, или ставка заработной платы -- это цена выплачиваемая за использование труда, хотя на практике заработная плата может принимать форму премий, гонораров, месячных окладов, термин заработной платы используется для обозначения ставки заработной платы за единицу времени. Такое обозначение имеет преимущество, что напоминает нам, что ставка заработной платы суть цена, выплачиваемая за использования единиц услуг труда.

Таким образом, заработная плата - это одна из наиболее важных выплат в хозяйственной деятельности и предприятия.

Поставленные в курсовой работе задачи решены достаточно полно, тем не менее, существует перспективы дальнейшего развития темы.

Список использованной литературы

- 1 Асалиев, А. М. Экономика труда: Учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Л.И. Сланченко. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. — 171 с.
- 2 Байчерова, А.Р. Экономика труда [Электронный ресурс]: Курс лекций / А.Р. Байчерова. – Ставрополь: АГРУС, 2019. –177 с.
- 3 Бычин, В.Б. Организация и нормирование труда: Учебное пособие / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова, С.В. Малинин. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. — 248 с.
- 4 Бычин, В. Б. Регламентация и нормирование труда: Учебное пособие / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. — 188 с.
- 5 Бычин, В. Б. Нормирование труда / В.Б. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Новикова. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. — 352 с.
- 6 Бухалков, М.И. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов / М.И. Бухалков. — 4-е изд., испр. и доп. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. — 380 с.

Отчет о прохождении плагиата

Как понять кто что и когда проверял



Sk Участник

ТАРИФ

Free

ИЗМЕНИТЬ

ПРОВЕРКИ

1 в 6 минут

ПРОВЕРИТЬ ДОКУМЕНТ

ГЛАВНАЯ / КАБИНЕТ / РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕРКИ

Оригинальность 74,26%

Совпадения 25,74%

Цитирования 0%

ПОЛНЫЙ ОТЧЕТ

КРАТКИЙ ОТЧЕТ

ИСТОРИЯ ОТЧЕТОВ

РАСПЕЧАТАТЬ

ВЫГРУЗИТЬ

Свойства документа

Структура документа

Текстовые метрики **NEW**

Параметры проверки

Статистика по документу

Имя исходного файла

Экономика труда.pdf

Авторы документа

Не указано

Не указано

Название документа

Экономика труда

Тип документа

Не указано

РЕДАКТИРОВАТЬ СВОЙСТВА