

**Министерство образования Российской Федерации
Владимирский государственный университет**

Е. П. ЛОМОВ

ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

**Методические указания к выполнению
курсовой работы по экономике и социологии труда
для студентов специальности
061100 – менеджмент организации**

Владимир 2005

ББК 65.9(2)21
60.55-44
УДК 331.1

Содержат общие и частные указания по принятию допущений и обоснований, а также проведению расчетов по труду и заработной плате применительно к предприятию (структурному подразделению предприятия) производственного профиля.

Предназначены для студентов специальности 061100 «Менеджмент организации», практических работников соответствующего профиля.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
1. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ДОПУЩЕНИЙ И ОБОСНОВАНИЙ РАСЧЕТОВ.....	6
1.1. Характеристика предприятия.....	6
1.2. Характеристика производственных процессов, обоснование и расчет норм труда.....	6
1.3. Объемы производства.....	6
1.4. Производственная структура.....	7
1.5. Ценовая политика предприятия.....	7
1.6. Режим работы, труда и отдыха.....	7
1.7. Формы и системы оплаты труда.....	7
1.8. Принципы установления тарифных ставок, или параметров оплаты труда рабочих.....	8
1.9. Мотивация труда работников.....	9
1.10. Сводная таблица основных допущений и обоснований.....	9
2. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА РАСЧЕТОВ.....	12
2.1. Нормы труда и трудоемкость продукции.....	12
2.2. Режим труда и отдыха.....	14
2.3. Эффективный фонд рабочего времени.....	15
2.4. Численность основных производственных рабочих..	18
2.5. Численность вспомогательных производственных рабочих.....	20
2.6. Численность прочего персонала.....	20
2.7. Тарифные ставки, расценки и система мотивации....	21
2.8. Фонд заработной платы персонала.....	23
2.9. Сводная таблица результатов практических расчетов.....	26
2.10. Разработка графика отпусков.....	27
2.11. Разработка контракта.....	28
2.12. Издание приказа о приеме на работу.....	28
3. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИНЯТЫХ РЕШЕНИЙ	29
3.1. Среднемесячная заработная плата.....	29
3.2. Соотношения в уровне оплаты труда.....	29
3.3. Производительность труда.....	29
3.4. Зарплатоемкость производства.....	30
3.5. Зарплатоемкость продукции.....	30
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	32
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	33

ВВЕДЕНИЕ

Целью выполнения курсовой работы является проверка способности и готовности специалиста в области управления самостоятельно выполнить (организовать, провести и должным образом оформить) комплекс практических расчетов по экономике и социологии труда в условиях, максимально приближенных к реальному предпринимательскому проекту производственного характера.

В объеме курсовой работы для достижения поставленной цели студент последовательно решает следующие *задачи*:

- сжато описывает предполагаемую исходную производственно-хозяйственную ситуацию с краткими организационными и технико-экономическими обоснованиями;
- рассчитывает обязательные нормы и нормативы труда в условиях различных форм его организации и оплаты (повременной и сдельной; нормальных и вредных условий работы; индивидуальной и бригадной организации и т.д.);
- на основе научных методов определяет потребность в рабочей силе, необходимой и достаточной для успешного выполнения принятых к исполнению заказов и проведению плановых работ;
- рассчитывает общий фонд оплаты труда для создания условий по максимальному стимулированию работников в высокопроизводительном труде за счет себестоимости и чистой прибыли предприятия;
- разрабатывает график отпусков работников всех категорий;
- составляет трудовой договор (контракт) на одно должностное лицо с изданием соответствующего приказа первого руководителя;
- проверяет целесообразность и экономическую эффективность принятых в курсовой работе допущений и выполненных расчетов;
- разрабатывает основные направления повышения уровня обоснованности и экономической эффективности принятых решений;
- формирует требования (с точки зрения работника предприятия) по учету в производственных условиях особенностей организации и стимулирования труда социологического характера.

Решение всех задач осуществляется с позиций логики и последовательности действий организационного и расчетного характера.

Содержание курсовой работы охватывает основные вопросы курса «Экономика и социология труда», непосредственно используемые в практике предпринимательской деятельности производственного характера. Их знание необходимо для высокоорганизованной и эффективной работы предприятия в целом не только менеджеру или экономисту, но и каждому работнику, реально заинтересованному в полном и рациональном использовании наличной рабочей силы и в минимальных издержках по ее содержанию.

Курсовая работа выполняется на условном предпринимательском проекте по данным кафедры согласно варианту, выдаваемому преподавателем. Допускается выполнение курсовой работы по данным реального предприятия, предлагаемого студентом.

1. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ДОПУЩЕНИЙ И ОБОСНОВАНИЙ РАСЧЕТОВ

1.1. Характеристика предприятия

При использовании в курсовой работе данных реального предприятия указываются: фирменное название, организационно-правовая форма и форма собственности, месторасположение, учредители, величина уставного фонда (капитала), тип производства, профиль работы (основная номенклатура и ассортимент), объемы выпуска и цены вырабатываемой продукции (товаров, работ, услуг), рынки сбыта последних и режим работы.

Характеристика условного предприятия состоит из *рекомендаций* по аналогичному кругу показателей. По согласованию с преподавателем допускается сокращенный их перечень, исходя из специфики производства.

Принятие номенклатуры и ассортимента вырабатываемой продукции для последующих расчетов осуществляются из следующих соображений:

- при использовании в курсовой работе данных реального предприятия ограничить выпуск продукции 3 наименованиями;
- при использовании условного предпринимательского проекта руководствоваться данными соответствующего варианта, выдаваемого преподавателем;
- численные значения необходимых для расчетов норм и нормативов принимаются студентом самостоятельно в указанных пределах.

1.2. Характеристика производственных процессов, обоснование и расчет норм труда

Характеристика производственных процессов состоит в осмыслении перечня технологических операций по изготовлению каждого вида продукции (изделий) с указанием продолжительности выполнения основной работы, наименований профессий рабочих, тарифных разрядов работ и условий труда (по данным выданного варианта), а также в принятии укрупненных нормативов других составляющих нормы времени.

Укрупненный норматив времени выполнения вспомогательной работы ($H_{всп}$) принять в размере 25 – 50 % от времени выполнения основной работы; норматив времени обслуживания рабочего места ($H_{о.р.м}$) – в размере 15 – 25 %; норматив времени на отдых и личные надобности ($H_{о.л.н}$) – 3 – 5 % от продолжительности выполнения основной и вспомогательной работы.

1.3. Объемы производства

По условному предприятию объемы реализации соответствуют объемам выпуска согласно данным выданного варианта. По данным реального предприятия объемы выпуска по каждому из 3 предлагаемых к

производству продуктов должны приниматься так, чтобы их общая технологическая трудоемкость превышала 50 тыс. нормо-часов в год.

Выполнение последнего требования справедливо и для условного предприятия. Корректировку выданных объемов выпуска изделий студент осуществляет самостоятельно.

1.4. Производственная структура

Производственная структура предприятия разрабатывается в графическом исполнении самостоятельно по бесцеховой схеме. Производство каждого продукта осуществляется на автономных производственных участках. Принятая производственная структура служит основанием для разработки организационной структуры предприятия и составления штатного расписания.

1.5. Ценовая политика предприятия

Ценовая политика предприятия основывается на *методе рыночной стоимости*, когда уровни цен на продукцию принимаются в величинах, близких к реально действующим во Владимирской области. Предельная себестоимость единицы каждого из продуктов определяется из расчета рентабельности на уровне 10 – 15 %.

1.6. Режим работы, труда и отдыха

Режим работы предприятия, исходя из особенностей технологии, а также соображений по рациональному достижению принятых масштабов производства и эффективному использованию основного технологического оборудования, состояния рынка труда, развития местной инфраструктуры и так далее, принимается на условиях двухсменной работы периодического характера.

1.7. Формы и системы оплаты труда

Для расчета фонда заработной платы необходимо предварительно выбрать форму и систему заработной платы, сообразуясь с выбранной номенклатурой (ассортиментом) вырабатываемой продукции, характером технологического процесса и характером и содержанием труда.

Сдельную форму оплаты труда для основных производственных рабочих рекомендуется применять, если имеют место однозначное измерение результатов труда в количественной форме; преобладание в технологии ручных или машинно-ручных процессов; возможность осуществления текущего контроля качества готовой продукции самим рабочим; устойчивый спрос на продукцию на соответствующем рынке.

При отсутствии хотя бы одного из перечисленных условий в организации производства необходимо применять повременную форму оплаты труда.

Система оплаты труда должна быть тесно увязана с системой мотивации рабочих к высокопроизводительному труду и проблемами повышения эффективности производства в целом, а также соответствовать представлениям о цивилизованных рыночных отношениях.

Экономическая целесообразность принятия для основных рабочих сдельной или повременной формы оплаты труда, индивидуальной или коллективной (бригадной) формы его организации обосновывается характером и требованиями к качеству вырабатываемой продукции, особенностями технологических операций, а также вопросами социологического характера.

Что касается вспомогательных рабочих, то для них рекомендуется принять повременную форму оплаты труда в условиях как индивидуальной, так и бригадной ее организации.

Все расчеты по оплате труда основных и вспомогательных рабочих выполняются в соответствии с принимаемой студентом тарифной системой, которая в обязательном порядке предполагает разработку тарифной сетки (тарифных разрядов и тарифных коэффициентов) и тарифных ставок. Исходные данные по вариантам базируются на 6-разрядной тарифной сетке. Однако студент самостоятельно (без ссылок на аналоги и с последующей защитой перед преподавателем своей точки зрения) может обосновать целесообразность принятия тарифной сетки любых разрядов (менее или более) с проведением соответствующих корректировок тарифных разрядов выполняемых работ по исходным данным.

Допускается использование бестарифной системы оплаты труда. При таком решении подробно обосновывается порядок определения меры вклада рабочих разных специальностей и квалификаций в результаты общего труда по предприятию в целом либо по отдельным производственным участкам, а также норматив и базовая величина для расчета фонда оплаты труда (бригадные расценки, коэффициенты трудового участия и т.п.).

1.8. Принципы установления тарифных ставок, или параметров оплаты труда рабочих

В условиях тарифной системы различают линейный (прямо пропорциональный) и криволинейный (экспоненциальный) характер возрастания тарифных коэффициентов.

Независимо от выбранного принципа построения тарифной сетки студент принимает численное значение тарифного коэффициента высшего тарифного разряда сообразно собственному представлению о мере возрастания оплаты труда рабочего высшей квалификации по сравнению с оплатой труда рабочего низшей квалификации.

Численные значения тарифных коэффициентов промежуточных разрядов определяются графическим методом. Защита собственной точки зрения на уровни оплаты труда рабочих разной квалификации осуществляется во время защиты курсовой работы в целом.

В условиях бестарифной системы оплата труда рабочих разных профессий и специальностей осуществляется в меру дифференциации того или иного показателя (измерителя) эффективности труда.

1.9. Мотивация труда работников

Мотивация труда рабочих и младшего обслуживающего персонала (работников рационального труда) сводится к разработке системы премирования по 2 – 3 показателям производственно-хозяйственной деятельности. Размер стимулирования ограничивается финансовыми возможностями и культурой политики оплаты труда руководства предприятия.

Мотивация труда руководителей, специалистов и в определенной степени служащих (работников новационного труда) разрабатывается по двум источникам: издержкам производства (себестоимости продукции) и прибыли, остающейся в распоряжении предприятия.

1.10. Сводная таблица основных допущений и обоснований

Основные количественные и качественные характеристики принятых допущений и обоснований заносятся в графу 4 табл. 1.

Таблица 1

Результаты принятых допущений и обоснований

Объект допущений	Показатели	Допущения	
		рекомендуемые	принятые
1.1. Характеристики предприятия	Организационно-правовая форма	ООО; ЗАО	
	Форма собственности	Частная, смешанная	
	Размер уставного капитала, тыс. руб.	По усмотрению студента	
	Учредители	Физические и юридические лица	
	Сфера деятельности	Согласно варианту	
	Соотношения в размере вклада в уставный капитал между учредителями	Равными долями	
	Норматив образования фонда выплаты дивидендов, % от чистой прибыли	25 – 30	
	Норматив образования фонда премирования руководителей и специалистов, % от чистой прибыли	2 – 5	
	Условный норматив чистой прибыли (за вычетом налогов и обязательных платежей из прибыли), %	25 – 50	

1.2. Характеристики производственных процессов, обоснование и расчет норм труда	Перечень профессий, разрядов работ, определение объемов выпуска и основное время выполнения технологических операций	Согласно варианту	
	Норматив вспомогательного времени, % от основного	25 – 50	
1.3. Объемы производства	Норматив времени обслуживания рабочего места, % от суммы основного и вспомогательного	15 – 25	
	Норматив времени на отдых и личные надобности, % от суммы основного и вспомогательного	3 – 5	
	Коэффициент выполнения норм выработки	1,15 – 1,25	
	Корректировка объемов выпуска	Технологическая трудоемкость выпуска должна быть больше 50 тыс. нормо-ч	
1.4. Производственная структура	Состав и взаимосвязи между структурными подразделениями по беззеховой схеме	Допущения оформляются в виде отдельной схемы	
1.5. Ценовая политика предприятия	Розничная цена изделия, руб./шт.: 1-го 2-го 3-го	Максимально приближенная к рыночным ценам г. Владимира	
	Рентабельность продукции, %	10 – 15	
	Себестоимость изделия, руб./шт.: 1-го 2-го 3-го	Расчетно от уровней рыночных цен и принятой рентабельности	
1.6. Режим работы, труда и отдыха	Условия труда	Согласно варианту	
	Продолжительность рабочей недели, дни	5 – 6	
	Продолжительность рабочей смены, ч	Расчетно	
	Время начала первой рабочей смены	По усмотрению студента	
	Время начала перерыва	Перерыв предоставляется после 4 часов работы	
	Продолжительность перерыва	От 20 мин до 2 ч	
	Время окончания смены	Расчетно	
	Принцип дифференциации и регулирования уровня оплаты труда	В объемах разрядов тарифной сетки	
	Соотношение численности вспомогательных рабочих в % к основным	25 – 100	

1.7. Формы и системы оплаты труда	Форма оплаты труда рабочих: а) основных б) вспомогательных	Повременная, сдельная	
	Система оплаты	Премияльная	
	Форма организации труда: а) основных рабочих б) вспомогательных рабочих	Индивидуальная, бригадная	
	Показатели, размер и условия премирования рабочих, руководителей, специалистов и других категорий персонала	Разрабатываются в виде Положения о премировании	
	Характер нарастания оплаты труда от уровня квалификации	Линейный, криволинейный	
1.8. Принципы установления тарифных ставок, или параметров оплаты труда	Соотношения в уровнях оплаты неквалифицированного и высококвалифицированного труда	Тарифный коэффициент высшего (6-го) разряда	
	Основа установления величины тарифной сетки неквалифицированного труда (рабочего 1-го разряда)	МРОТ, стоимость продовольственной корзины, минимальный прожиточный уровень	
	Количество иждивенцев, принимаемое для расчета тарифной ставки	0 – 2	
	Превышение тарифных ставок сдельщиков относительно тарифных ставок повременщиков, %	15 – 20	
	Превышение тарифных ставок во вредных условиях относительно тарифных ставок в нормальных условиях, %	25 – 40	

Сводная таблица исходных данных для расчетов по труду и заработной плате по принятым допущениям и рекомендациям оформляется в виде табл. 2.

Таблица 2

*Сводная таблица исходных данных
и агрегированных расчетных величин предприятия*

Изделия	Объем выпуска, единиц продукции	Цена, руб./ед.	Рентабельность, %	Себестоимость, руб./ед.	Стоимость товарной продукции, тыс. руб.	Себестоимость выпуска, тыс. руб.	Прибыль от реализации, тыс. руб.
1-е							
2-е							
3-е							
<i>Итого</i>	×	×	×	×			

2. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА РАСЧЕТОВ

2.1. Нормы труда и трудоемкость продукции

Исходя из технологии изготовления продукции, студент самостоятельно рассчитывает нормы времени и нормы выработки.

В условиях рекомендуемого массового типа производства *штучная норма времени* ($t_{шт}$) рассчитывается на основе данных согласно выданному варианту по продолжительности выполнения основной работы и принятых укрупненных нормативов по продолжительности выполнения остальных элементов нормы времени по формуле:

$$t_{шт} = t_{осн} + t_{вс} + t_{обс} + t_{о. л. н.},$$

где $t_{осн}$ – время выполнения основной работы;

$t_{вс}$ – время выполнения вспомогательной работы;

$t_{обс}$ – время обслуживания рабочего места;

$t_{о. л. н.}$ – время на отдых и на личные надобности.

Особое внимание при расчете норм времени уделяется характеру выполнения производственных операций (затраты машинного времени при расчете нормы времени не учитываются), а также укрупненным нормативам расчета тех или иных элементов нормы времени.

В курсовой работе технологическая трудоемкость единицы продукции рассчитывается в секундах как сумма норм времени на выполнение всех необходимых технологических операций. Пересчет трудоемкости единицы продукции в минуты ведется с точностью до одного знака, в нормо-часы – до третьего знака после запятой.

Технологическая трудоемкость производственной программы (выпуска) рассчитывается в нормо-часах прямым счетом через технологическую трудоемкость единицы продукции и годовой выпуск с точностью до одного знака после запятой.

Расчеты выполняются в табл. 3.

Величина технологической трудоемкости годового выпуска подлежит распределению по однотипным работам конкретного профессионально-квалификационного уровня (например, работы токарные 2 – 3 – 4 – 5 – 6-го разрядов) и представляется в самостоятельной табл. 4.

Нормы выработки рассчитываются по каждой технологической операции соответствующего квалификационного разряда по формулам:

$$НВ_{час} = 1 / t_{шт}, \quad (2)$$

$$НВ_{дн} = t_{см} / t_{шт}, \quad (3)$$

$$НВ_{год} = T_{эф} / t_{шт}, \quad (4)$$

где $НВ_{час}$, $НВ_{дн}$, $НВ_{год}$ – соответственно часовая, дневная или годовая норма выработки, шт./чел.;

$t_{шт.}$ – норма времени, нормо-час.;

$t_{см}$ – продолжительность рабочей смены, ч;

$T_{эф}$ – эффективный фонд рабочего времени в год одного средне-списочного рабочего, ч.

Таблица 3

Нормы времени и трудоемкость

Изделия и операции	Время выполнения соответствующих работ, с				Норма времени			Технологическая трудоемкость годового выпуска, нормо-часы
	основное	вспомогательное	обслуживания рабочего места	на отдых и личные надобности	с	мин	ч	
1-е								
...								
<i>Итого</i>	×	×	×	×	×	×		
2-е								
...								
<i>Итого</i>	×	×	×	×	×	×		
3-е								
...								
<i>Итого</i>	×	×	×	×	×	×		
<i>Всего</i>	×	×	×	×	×	×	×	

Таблица 4

Трудоемкость выполнения однотипных работ по каждой из профессий в пределах одного уровня квалификации

Операции	Наименование профессии	Тарифный разряд работы (рабочего)	Технологическая трудоемкость годового выпуска изделия, нормо-часы			
			1-го	2-го	3-го	Итого
...						
<i>Итого</i>	×	×				
...						
<i>Итого</i>	×	×				
<i>Всего</i>	×	×				

Расчет норм выработки целесообразно вести в графах 4, 5, 6 в табл. 5 (годовая норма выработки рассчитывается по данным баланса рабочего времени).

Таблица 5

Нормы выработки на операцию и изделие в целом

Изделия и операции	Тарифный разряд работы (рабочего)	Норма времени, ч	Норма выработки, шт.		
			часовая	дневная	годовая
1-е					

...					
<i>Итого</i>	×				
2-е					
...					
<i>Итого</i>	×				
3-е					
...					
<i>Итого</i>	×				

2.2. Режим труда и отдыха

Режим труда и отдыха в практической деятельности разрабатывается администрацией предприятия по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом на основе действующего режима работы предприятия, условий труда, правил внутреннего трудового распорядка (графиков сменности) в строгом соответствии с положениями действующего трудового законодательства.

Режим работы предприятия устанавливается на основе характера основных технологических процессов, а также соображений административного, экономического, финансового, природно-климатического и тому подобного характера производства, о которых говорилось в разд 1.

При выполнении курсовой работы, как правило, принимается периодический двухсменный режим работы предприятия в соответствующих варианту задания условиях труда (нормальных, вредных).

При разработке графиков сменности студент обязан самостоятельно с учетом требований действующего законодательства принять:

- продолжительность рабочей недели, дни;
- продолжительность рабочей смены, ч;
- время начала рабочих смен;
- время начала и продолжительности перерывов в течение рабочих смен;
- характер сменоборота.

Детальным расчетам подлежат: время окончания рабочих смен, продолжительность сменоборота; количество дней отдыха за год; количество вечернего и ночного времени за сменоборот и за год.

Продолжительность сменоборота ($T_{\text{смо}}$) в периодическом производстве рассчитывается по формуле :

$$T_{\text{смо}} = n t_{\text{н}}, \quad (5)$$

где $t_{\text{н}}$ – продолжительность календарной недели, дни;

n – количество смен.

Количество дней отдыха за год ($D_{\text{отд}}$) определяется из расчета:

$$D_{\text{отд}} = (365 / T_{\text{смо}}) t_{\text{отд}}, \text{ или } D_{\text{отд}} = 365 / n,$$

где $t_{\text{отд}}$ – количество дней отдыха в сменобороте (согласно непосредственному подсчету по каждому из составленных графиков сменности).

Продолжительность вечернего и ночного времени ($t_{\text{веч}}$, $t_{\text{ноч}}$) за год рассчитывается как произведение суммы вечернего или ночного времени в одном сменобороте на количество сменоборотов в году.

Если ночное время в соответствии с трудовым законодательством строго определено – с 22 до 6 часов утра, то вечернее время устанавливается по решению администрации и выборного профсоюзного органа. В практике работы российских предприятий известны варианты вечернего времени: а) все время второй смены; б) с 18 часов; в) с 20 часов. Студент самостоятельно обосновывает время начала вечернего времени.

Заключительным этапом в обосновании и расчете режима труда и отдыха является проверка его соответствия требованиям закона и целесообразности его применения для работающих с позиций социально-психологического характера.

2.3. Эффективный фонд рабочего времени

Эффективный фонд рабочего времени определяется через разработку документа «Баланс рабочего времени одного среднесписочного рабочего».

Статьи баланса рабочего времени рассчитываются в календарных и рабочих днях (5- или 6-дневной рабочей недели в нормальных или вредных условиях труда), а также в часах. При этом в отдельных случаях расчеты необходимо выполнить по данным статистических наблюдений, скорректированных на специфику производства и принятую систему организации и управления производством.

Годовой фонд рабочего времени подразделяется на календарный, номинальный и эффективный.

Календарный фонд рабочего времени равен количеству календарных дней в том году, в котором выполняется курсовая работа (365 или 366 дней).

Номинальный фонд рабочего времени равняется календарному фонду за вычетом из него выходных и праздничных дней в соответствии с принятым режимом работы предприятия и графиком сменности.

Эффективный фонд рабочего времени рассчитывается по табл. 6 как разность между номинальным фондом в днях и плановыми неиспользуемыми днями (целодневными невыходами на работу), если расчет ведется в днях, и как разность между номинальным фондом рабочего времени в часах и плановыми внутрисменными потерями рабочего времени, если расчет ведется в часах.

Плановые невыходы на работу в днях и часах по типовым статьям баланса рассчитываются в соответствии с нормами действующего ТК РФ либо на основе собственных представлений как собственника условного предприятия, когда невыходы по ТК указываются в качестве минимальных величин.

Таблица 6

Баланс рабочего времени одного среднестатистического рабочего

Статьи баланса рабочего времени	Количество дней при условиях работы		Основание
	нормальных	вредных	
<i>Календарный фонд рабочего времени</i>	365 (366)	365 (366)	Год выполнения курсовой работы
Нерабочие дни: выходные праздничные			График сменности Режим работы
<i>Итого</i>			Расчет
<i>Номинальный фонд рабочего времени</i>			Расчет
Невыходы на работу: очередной отпуск дополнительный отпуск за вредные условия труда дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы отпуск по беременности и родам учебные отпуска по болезни выполнение государственных обязанностей			Ст. ТК РФ Ст. ТК РФ Обоснование Обоснование Ст. ТК РФ Обоснование Ст. ТК РФ
<i>Итого</i>			Расчет
<i>Эффективный фонд рабочего времени: дни</i>			Расчет
Внутрисменные потери рабочего времени, ч: перерывы для кормящих матерей сокращенный рабочий день подростков			Ст. ТК РФ Ст. ТК РФ
<i>Итого</i>			Расчет
<i>Эффективный фонд рабочего времени, ч</i>			Расчет
Коэффициент пересчета явочной численности в списочную			Расчет

Невыходы на работу даются в рабочих днях. Нормы ТК РФ представлены из расчета шестидневной рабочей недели, поэтому их перерасчет в условия пятидневной рабочей недели ведется через корректирующий коэффициент, равный 5/6.

Планирование невыходов на работу на основании законодательных актов (их величины однозначно прописаны или пообъектно названы в соответствующих статьях) ведется по предоставлению общевыходных и праздничных дней (для условий периодического производства), очередного отпуска и объектов дополнительных отпусков.

Дополнительный отпуск за вредные условия труда принять по нормативу 50 % от продолжительности основного отпуска.

Продолжительность дополнительного отпуска (дни) в зависимости от непрерывной продолжительности (стажа) работы на предприятии (лет) определяется на основании самостоятельно разрабатываемой шкалы и предполагаемой структуры численности рабочих по соответствующим стажевым группам.

При этом с позиций социологического характера предварительно обосновываются следующие параметры шкалы:

- количество лет непрерывного стажа работы на предприятии, дающее право на получение минимального размера дополнительного отпуска;
- количество дней дополнительного отпуска, предоставляемого рабочему при достижении им минимальной продолжительности стажа работы на предприятии, дающего право на предоставление дополнительного отпуска;
- количество лет непрерывного стажа работы на предприятии, дающее право на получение максимального размера дополнительного отпуска;
- количество дней дополнительного отпуска, предоставляемого рабочему при достижении им максимальной продолжительности стажа работы на предприятии, дающего право на предоставление дополнительного отпуска;
- количество промежуточных уровней лет стажа.

Результаты обоснований и допущений заносятся в табл. 7.

Таблица 7

*Шкала зависимости длительности дополнительного отпуска
от стажа непрерывной работы на предприятии*

Количество лет работы	Количество дней отпуска	Доля в численности рабочих, % (принять условно)	Продолжительность дополнительного отпуска, дни
до	—		—
от до			
от до			
от до			
...			
свыше			
<i>Итого</i>	<i>x</i>	100,0	

Характер и величины невыходов на работу по остальным причинам принимаются исходя из соответствующей динамики изменения их фактических значений по вариантам, выдаваемым преподавателем по табл. П1 – П3 приложения, а также результатов от мероприятий по улучшению организации производства, условий, техники безопасности и охраны труда (по собственным допущениям студента).

Теоретически динамика изменения численных значений по тем или иным невыходам может быть представлена тремя типами:

- с тенденцией к росту;

- тенденцией к уменьшению;
- незначительными колебаниями или стабильностью численных значений;
- отсутствием каких-либо закономерностей.

Величина невыходов на работу по рассматриваемым причинам с учетом динамики их изменения может быть представлена величиной:

а) *не менее* ее значения в прошлом году (при выявленной динамике роста);

б) *не более* ее значения в прошлом году (при выявленной динамике уменьшения);

в) *на уровне средней арифметической* по имеющимся данным лет наблюдения (при отсутствии какой-либо закономерности). Ситуация при выявленной стабильности численных значений за ряд лет представляет собой частный случай последнего типа.

В условиях использования компьютерных технологий эти величины представляются как своеобразные результаты экстраполяции или как результат, полученный с помощью статистической функции «ТЕНДЕНЦИЯ» (программа «Microsoft Excel»).

По всем вариантам принять, что среди рабочих отсутствуют лица, обучающиеся в тех или иных учебных заведениях.

Внутрисменные потери рабочего времени рассчитываются по нормируемым причинам: сокращенный рабочий день подростков и перерывы для кормящих матерей. Указанные потери рассчитать из предположения, что удельный вес подростков в численности производственных рабочих не превышает 2 %, кормящих матерей – 1,5 %.

2.4. Численность основных производственных рабочих

Численность основных производственных рабочих рассчитывается в разрезе рабочих профессий соответствующей квалификации согласно характеру выполняемых производственных операций по нормам времени и нормам выработки.

Списочная численность рабочих по нормам времени ($\text{Ч}_{\text{СП}}^{\text{ВР}}$) рассчитывается в условиях принятой повременной формы оплаты труда прямым счетом на основании данных о величине трудоемкости производственной программы (по данным табл. 4) и эффективного фонда рабочего времени одного среднесписочного рабочего (по данным табл. 6), т.е. по формуле:

$$\text{Ч}_{\text{СП}}^{\text{ВР}} = \frac{\sum_{i=1}^{i=n} t_i B_i}{T_{\text{эф}}}, \quad (6)$$

где t_i – трудоемкость i -й единицы продукции, нормо-ч;

B_i – годовой объем выпуска i -й продукции, шт.;

i – количество видов вырабатываемой продукции;

$T_{\text{эф}}$ – эффективный фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего, ч.

Списочная численность рабочих по нормам выработки ($\text{Ч}_{\text{СП}}^{\text{выр}}$) рассчитывается в условиях принятой сдельной формы оплаты труда прямым счетом на основании данных о годовом объеме выпуска (V), годовой норме выработки ($\text{НВ}_{\text{год}}$), принятого коэффициента выполнения норм ($K_{\text{в.н}}$), в т.е. по формуле:

$$\text{Ч}_{\text{СП}}^{\text{выр}} = V / (\text{НВ}_{\text{год}} K_{\text{в.н}}). \quad (7)$$

Исходные данные для расчета представлены в табл. 5, 6. Принимаемая численность рабочих определяется исходя из принципа строгого соответствия разряда рабочего и разряда работы. Округлению до целого числа подлежат сводные расчеты потребности в соответствующих профессиональных группах. При этом указанное округление ведется, начиная со старших разрядов.

Расчет списочной численности ведется в табл. 8, 9.

Таблица 8

Расчет списочной численности по нормам времени

Изделия и операции	Профессия	Разряд	Технологическая трудоемкость годового выпуска, нормо-ч	Списочная численность основных рабочих, чел.	
				расчетная	принятая
1-е					
...					
<i>Итого</i>	×	×			
2-е					
...					
<i>Итого</i>	×	×			
3-е					
...					
<i>Итого</i>	×	×			
<i>Всего</i>	×	×			

Таблица 9

Расчет списочной численности по нормам выработки

Изделия и операции	Профессия	Разряд	Годовая норма выработки, шт./чел.	Списочная численность основных рабочих, чел.:	
				расчетная	принятая
1	2	3	4	5	6
1-е					
...					
<i>Итого</i>	×	×	×		
2-е					

...					
<i>Итого</i>	×	×	×		
3-е					
...					
<i>Итого</i>	×	×	×		
<i>Всего</i>	×	×	×		

2.5. Численность вспомогательных производственных рабочих

Численность вспомогательных рабочих рассчитать по нормативу численности. В зависимости от технологии, типа и масштабов производства норматив численности вспомогательных рабочих принять в размере 25 – 100 % рассчитанной численности основных производственных рабочих по каждому из производственных участков. При наличии достаточной информационной базы этот расчет может быть выполнен по соответствующим нормам времени.

2.6. Численность прочего персонала

Численность прочего персонала рассчитывается на основе принятой организационной структуры предприятия (производственной единицы).

Разработка организационной структуры предполагает обоснование линейно-функционального состава органов управления предприятия в виде соответствующей схемы и на ее основе составление штатного расписания административно-управленческого персонала.

Организационная структура предприятия должна самым рациональным образом соответствовать принятой организационно-правовой форме предприятия, производственной структуре и режиму его работы, характеру производственных процессов, типу и масштабам производства.

В штатное расписание включаются должности руководителей, специалистов, технических исполнителей (служащих), а также младшего обслуживающего персонала и работников охраны (службы безопасности) и оформляется в виде табл. 10.

Таблица 10

Штатное расписание административно-управленческого персонала

Должность	Категория	Количество единиц	Должностной оклад, руб.		Годовой фонд зарплаты, руб.
			в месяц	за год	
...	Руководители				
<i>Итого</i>	×		×	×	
...	Специалисты				
<i>Итого</i>	×		×	×	
...	Служащие				
<i>Итого</i>	×		×	×	
...	МОП				
<i>Итого</i>	×		×	×	

...	Охрана				
<i>Итого</i>	×		×	×	
<i>Всего</i>	×		×	×	

2.7. Тарифные ставки, расценки и система мотивации

Тарифные ставки рассчитываются в строгом соответствии с разработанными в курсовой работе принципами оплаты труда. Для этого обоснованная величина оплаты труда (стоимость продовольственной или потребительской корзины, минимальный прожиточный уровень или вышеперечисленные величины с учетом содержания минимально допустимого количества иждивенцев в расчете на одного работника) делится на среднюю месячную длительность рабочего времени в часах или днях. Полученная величина принимается за часовую или дневную тарифную ставку рабочего 1-го разряда для нормальных условий при повременной форме оплаты его труда. Оплату труда сдельщиков принять на 10 – 15, работающих во вредных условиях – на 25 – 30 % выше, чем у повременщиков.

На основании рассчитанных тарифных ставок 1-го разряда и принятой тарифной сетки рассчитываются тарифные ставки рабочих всех остальных разрядов (табл. 11).

Таблица 11

*Разновидности тарифных ставок
в зависимости от формы оплаты и условий труда*

Нормативы оплаты труда	Коэффициент превышения	Тарифные разряды				
		1-й	2-й	3-й	...	n-й
Тарифный коэффициент	×	1,0				
Тарифная ставка						
Повременная в нормальных условиях	1,0					
Повременная во вредных условиях						
Сдельная в нормальных условиях						
Сдельная во вредных условиях						

Расценки на выполнение единицы работ (РЦ) рассчитываются на каждую операцию (единицу учета выполненной работы) в соответствии с ее разрядом по следующей формуле:

$$РЦ = T_c / H_{\text{выр}}, \quad (8)$$

где T_c – часовая (дневная) тарифная ставка, руб./чел.;

$H_{\text{выр}}$ – часовая (дневная) норма выработки, шт./чел.

Определение расценок на выполнение технологических операций ведется в табл. 12.

Для стимулирования труда рабочих и прочего персонала разрабатываются соответствующие положения о премировании персонала. Систему мотивации (премиальную систему) рабочих студент разрабатывает

самостоятельно в составе 2 – 3 показателей (за выполнение принятых заказов, за каждый процент перевыполнения задания, за экономию тех или иных ресурсов и т.д.) и соответствующих размеров премирования в процентах к тарифному фонду.

Таблица 12

Расценки на выполнение единицы работ

Изделие и операции	Разряд работы	Условия труда	Часовая (дневная) тарифная ставка, руб.	Часовая (дневная) норма выработки, шт./чел.	Расценка за единицу выполненной работы, руб.
1-е					
...					
<i>Итого</i>	×	×	×	×	
2-е					
...					
<i>Итого</i>	×	×	×	×	
3-е					
...					
<i>Итого</i>	×	×	×	×	

Система мотивации руководителей и специалистов разрабатывается как за счет себестоимости продукции (текущих премий по фонду оплаты в процентах к фонду заработной платы по должностным окладам), так и за счет чистой прибыли (премий за итоговые показатели работы в процентах от участия в прибылях для соответствующей категории работников и принципа распределения размера поощрения).

Общий размер премирования для каждой категории рассчитывается в процентах в табл. 13.

Таблица 13

Система мотивации

Показатель премирования для категорий работающих	Норматив	Планируемый уровень выполнения	Уровень премирования
Рабочие			
Показатель 1			
Показатель 2			
Показатель 3			
<i>Итого</i>	×	×	
Руководители			
Показатель 1			
Показатель 2			
<i>Итого</i>	×	×	
Специалисты			
Показатель 1			

Показатель 2			
<i>Итого</i>	×	×	

2.8. Фонд заработной платы

Общий фонд заработной платы персонала предприятия рассчитывается как сумма фондов заработной платы основных и вспомогательных рабочих и прочего персонала.

Фонд заработной платы основных и вспомогательных производственных рабочих рассчитывается по условиям повременно-премиальной и сдельно-премиальной систем в составе часового, дневного и месячного (годового) фондов, а также в виде основной и дополнительной заработной платы.

Фонд часовой заработной платы представляет собой оплату за фактически отработанные человеко-часы и состоит из оплаты труда рабочих-повременщиков по часовым тарифным ставкам и оплаты рабочих-сдельщиков по сдельным расценкам с учетом сдельного приработка в меру принятого коэффициента выполнения норм выработки (*тарифного фонда*), а также доплат по премиальным системам за работу в вечернее и ночное время, обучение учеников, неосвобожденное бригадирство.

Фонд дневной заработной платы – оплата за фактически отработанные человеко-дни, которая рассчитывается как сумма фонда часовой заработной платы, доплаты за сокращенный день подросткам и перерывы для кормящих матерей.

Фонд месячной (годовой) заработной платы – оплата за общее фактически отработанное время, которая рассчитывается как сумма фонда дневной заработной платы, оплаты очередных, дополнительных и учебных отпусков, за выполнение государственных обязанностей, выплат за выслугу лет.

Под *основной заработной платой* понимается заработанная плата, начисленная за выработанную (произведенную) продукцию или за отработанное время, под *дополнительной заработной платой* – заработная плата за произведенную продукцию или за неотработанное время (очередные, дополнительные и учебные отпуска; выполнение государственных обязанностей; доплат за сокращенный день подростков и перерывы для кормящих матерей).

Фонд заработной платы рабочих для снижения трудоемкости расчетов предлагается определить по укрупненному методу через списочную численность и среднюю тарифную ставку.

Тогда *тарифный фонд заработной платы* рабочих-повременщиков ($\Phi ЗП_{\text{повр}}$) будет рассчитывается по формуле:

$$\Phi ЗП_{\text{повр}} = T_{\text{cl}} \cdot T K_{\text{ср}} \cdot T_{\text{эф}} \cdot Ч, \quad (9)$$

где T_{cl} – часовая тарифная ставка рабочего 1-го разряда, руб. (для основных рабочих берется сдельная, для вспомогательных рабочих – повременная тарифная ставка)

ТК_{ср} – средний тарифный коэффициент;

Т_{эф} – эффективный фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего, ч;

Ч – списочная численность рабочих-повременщиков, чел.

Средний тарифный коэффициент (ТК_{ср}) рассчитывается по формуле средней взвешенной с точностью до двух знаков после запятой:

$$TK_{ср} = \frac{\sum_{i=1}^n TK_i \cdot Ч_i}{\sum_{i=1}^n Ч_i}, \quad (10)$$

где ТК_i – тарифный коэффициент рабочих i-го разряда;

Ч_i – списочная численность рабочих-повременщиков i-го разряда, чел.;

n – разрядность тарифной сетки.

На основании значения среднего тарифного коэффициента рассчитывается средний тарифный разряд (Р_{ср}) по одной из формул:

$$P_{ср} = P_{мин} + \frac{TK_{ср} - TK_{мин}}{TK_{макс} - TK_{мин}}, \quad (11)$$

$$P_{ср} = P_{макс} - \frac{TK_{макс} - TK_{ср}}{TK_{макс} - TK_{мин}}, \quad (12)$$

где Р_{мин}, Р_{макс} – соответственно меньший или больший разряд тарифной сетки, между значениями тарифных коэффициентов которых находится численное значение рассчитанного среднего тарифного коэффициента;

ТК_{мин}, ТК_{макс} – численное значение тарифного коэффициента соответственно меньшего или большего тарифных разрядов тарифной сетки.

Тарифный фонд заработной платы рабочих-сдельщиков (ФЗП) может рассчитывается по формуле:

$$ФЗП = РЦ \cdot В, \quad (13)$$

где РЦ – расценка за единицу выполненной работы (изготовление одного изделия), руб./шт.;

В – объем выпуска продукции, шт.

Остальные доплаты рассчитываются независимо от принятой формы оплаты труда. При этом принять, что ученичество на рабочих местах в рассматриваемых производствах отсутствует.

Доплаты за работу в вечернее (с 18 до 22 часов) и ночное время (с 22 до 6 часов) рассчитываются умножением соответствующей тарифной ставки на величину длительности годового вечернего или ночного времени и на

норматив повышения заработной платы за работу в вечернее время (20 %) и ночное время (40 %).

Доплата за неосвобожденное бригадирство рассчитывается только при бригадной организации труда из расчета числа бригадиров, их тарифных ставок с учетом премий и величины доплат в зависимости от численности бригады: если в бригаде до 10 чел., доплата составит 10 %; 10 – 20 чел. – 15 %; свыше 20 чел. – 25 %. Бригадир назначается из рабочих высшей квалификации.

Оплата сокращенного дня подростков и оплата перерывов для кормящих матерей производится на основе численности рабочих, времени соответствующих внутрисменных потерь в расчете на одного среднесписочного рабочего и часовых тарифных ставок: для подростков – по ставке для рабочего низшей квалификации; для кормящих матерей – по средней тарифной ставке.

Оплата отпусков производится на основе фонда дневной заработной платы и соответственно их доли времени в эффективном фонде рабочего времени одного среднесписочного рабочего. Оплата за выполнение государственных обязанностей производится за счет средств с соответствующих бюджетов и поэтому в расчете фонда заработной платы не включается.

Полный фонд заработной платы рабочих рассчитывается в табл. 14.

Таблица 14

Расчет фондов заработной платы рабочих

Показатель	Рабочие		Итого
	основные	вспомогательные	
Списочная численность, чел.			
Средний разряд			
Средний тарифный коэффициент			
Система оплаты труда	Сдельно-премиальная	Повременно-премиальная	
Средняя часовая тарифная ставка, руб.			
Эффективный фонд рабочего времени, ч: одного рабочего всех рабочих			
Тарифный фонд, руб.			
Премия: % руб.			

Показатель	Рабочие		Итого
	основные	вспомогательные	
Доплата до часового фонда, руб.: за работу в вечернее время работу в ночное время неосвобожденное бригадирство			
Фонд часовой заработной платы, руб.			
Доплата до дневного фонда, руб.: за сокращенный день подростков перерывы для кормящих матерей			
Фонд дневной заработной платы, руб.			
Доплата до годового фонда, руб.: за основной и дополнительный отпуск			
Годовой фонд заработной платы, руб. В том числе: основная дополнительная			
Средняя заработная плата одного рабочего, руб.: годовая месячная			

Фонд заработной платы вспомогательных рабочих определяется аналогично фонду заработной платы основных рабочих.

Фонд заработной платы руководителей, специалистов, технических исполнителей и так далее рассчитывается на основе годовых должностных окладов всех работающих (по каждой должности) плюс премии установленного размера.

2.9. Сводная таблица результатов практических расчетов

Основные результаты выполненных расчетов представляются в табл. 15.

Таблица 15

Сводная таблица результатов расчета

Показатели	Изделие			Итого
	1-е	2-е	3-е	
Объем выпуска, шт.				×
Технологическая трудоемкость выпуска, нормо-ч				
Численность персонала – всего, чел. В том числе:				
основные рабочие				
вспомогательные рабочие				

руководители	×	×	×	
специалисты	×	×	×	
прочие	×	×	×	
Фонд заработной платы – всего, руб.				
В том числе:				
основные рабочие				
вспомогательные рабочие				
руководители	×	×	×	
специалисты	×	×	×	
прочие	×	×	×	

2.10. Разработка графика отпусков

График отпусков составляется в табличной форме (табл. 16), содержащей помесичные количества работников соответствующих учетных групп или категорий персонала, отправляемых в оплачиваемый отпуск.

График отпусков рабочих разрабатывается исходя из производственной возможности и экономической целесообразности по принципу равномерности нахождения в отпуске рабочих одной и той же профессии по месяцам года. На крупных предприятиях этот принцип реализуется через предоставление отпуска ежемесячно 1/12 соответствующей списочной численности рабочих с небольшой корректировкой количества отпускников в сторону уменьшения их числа в зимний период и увеличения – в летний.

Например, если в цехе 118 токарей, то ежемесячно в течение 10 месяцев в году отпуск должен предоставляться 10 из них, а в какие-то 2 – только 9. С учетом сезонности в зимние месяцы можно предусмотреть отпуск для 8 человек, в летние – до 12.

Отпуска руководителей, специалистов, служащих и МОП разрабатываются аналогично с неременным учетом недопустимости одновременного отпуска должностных лиц, находящихся по отношению друг к другу в непосредственной подчиненности или взаимозависимости (отпуск руководителя не должен совпадать по месяцу его предоставления заместителям; по возможности одновременно с руководителем не следует предоставлять отпуск другим должностным лицам).

График отпусков

Категории, профессии и должности	Списочная численность, чел.	Количество отпускников в месяц				
		I	II	...	XI	XII
Рабочие						
...						
<i>Итого</i>						
Руководители						
...						
<i>Итого</i>						
Специалисты						
...						
<i>Итого</i>						
Служащие						
...						
<i>Итого</i>						
МОП						
...						
<i>Итого</i>						
<i>Всего</i>						

2.11. Разработка контракта

Проект контракта разрабатывается для любого должностного лица (по выбору студента) с включением в него специфических требований, отвечающих представлению самого студента о составе контракта с молодым специалистом. Необходимо обратить особое внимание на включение в контракт обязательных типовых моментов, определяющих права и обязанности сторон договора, а также максимум гарантий социального характера.

2.12. Издание приказа о приеме на работу

Проект приказа о приеме на работу разрабатывается на должностное лицо, с которым заключается контракт (п. 2.11). Он должен содержать:

- порядковый номер, дату издания, название приказа;
- место работы, специальность, квалификационные характеристики, срок начала работы, размер и характер оплаты труда, основания приема и т.п. (указываются в содержательной части приказа).

3. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИНЯТЫХ РЕШЕНИЙ

Оценка эффективности решений, принятых в курсовой работе, ведется как минимум по показателям:

- среднемесячной заработной плате одного работающего с расшифровкой среднемесячной заработной платы одного рабочего, руководителя, специалиста, МОП;
- соотношения в уровне среднемесячной заработной платы руководителей, специалистов и МОП к среднемесячной заработной плате рабочих;
- производительности труда;
- зарплатоемкости производства (без начисления и с начислениями на зарплату);
- зарплатоемкости продукции (без начисления и с начислениями на зарплату).

3.1. Среднемесячная заработная плата

Среднемесячная заработная плата рассчитывается по каждой из категорий работающих и в целом по предприятию на одного работающего. Для этого фонд заработной платы соответствующей категории работающих делится на их списочную численность, а полный фонд заработной платы – на общую списочную численность персонала.

3.2. Соотношения в уровне оплаты труда

Обоснованные уровни оплаты труда по категориям промперсонала способствуют созданию на предприятии коллектива, т.е. групп людей, сплоченных единством целей и интересов.

Определенным мерилom этих уровней являются выдерживание справедливых соотношений в оплате труда разных категорий работающих. За базовую оплату целесообразно принять среднемесячную заработную плату основных рабочих, поэтому расчету подлежат отношения среднемесячной зарплаты других категорий к среднемесячной заработной плате основного рабочего.

3.3. Производительность труда

Уровень производительности труда в натуральном выражении как выработка на одного работающего и одного рабочего рассчитывается прямым счетом через товарный выпуск и соответствующую списочную численность.

При расчете уровня производительности труда на одного работающего (рабочего) в денежном выражении общая выручка от продажи товарного выпуска (как сумма произведений цен реализации на соответствующие объемы выпуска) делится на списочную численность работающих (рабочих).

3.4. Зарплатоемкость производства

Под зарплатоемкостью производства будем понимать долю заработной платы (с начислениями или без начислений) в полной себестоимости товарной продукции. При этом платежи во внебюджетные фонды рассчитываются в соответствии с действующим законодательством на момент получения задания или на момент выполнения работы.

В соответствии со второй частью Налогового кодекса РФ, введенной в действие с 1 января 2001 г., ставки по единому социальному налогу (ЕСН) для работодателей реального сектора экономики представлены в табл. 17.

Таблица 17

Ставки единого социального налога

Налоговая база на каждого отдельного работника нарастающим итогом с начала года, руб.	Пенсионный фонд Российской Федерации	Фонд социального страхования Российской Федерации	Фонды обязательного медицинского страхования		Итого
			федеральный	территориальный	
До 100 000	28,0 %	4,0 %	0,2 %	3,4 %	35,6 %
От 100 001 до 300 000	28 000 руб. + + 15,8 % с суммы свыше 100 000 руб.	4 000 руб. + + 2,2 % с суммы свыше 100 000 руб.	200 руб. + + 0,1 % с суммы свыше 100 000 руб.	3 400 руб. + + 1,9 % с суммы свыше 100 000 руб.	35 600 руб. + + 20 % с суммы свыше 100 000 руб.
От 300 001 до 600 000	59 600 руб. + + 7,9 % с суммы свыше 300 000 руб.	8 400 руб. + + 1,1 % с суммы свыше 300 000 руб.	400 руб. + + 0,1 % с суммы свыше 300 000 руб.	7 200 руб. + + 0,9 % с суммы свыше 300 000 руб.	75 600 руб. + + 10 % с суммы свыше 300 000 руб.
Свыше 600 000	83 300 руб. + + 2,0 % с суммы свыше 600 000 руб.	11 700 руб.	700 руб.	9 900 руб.	105 600 руб. + + 2,0 % с суммы свыше 600 000 руб.

3.5. Зарплатоемкость продукции

Под зарплатоемкостью продукции будем понимать долю заработной платы (с начислениями или без начислений) в общей стоимости товарной продукции.

Тогда зарплатоемкость продукции без начисления (с начислениями) в копейках находится как частное от деления общего фонда заработной платы (плюс начисления во внебюджетные фонды) на общую стоимость товарного выпуска, умноженное на 100.

Результаты всех выполненных расчетов (последствия принятых допущений) представить в табл. 18.

Таблица 18

*Расчет показателей
для оценки эффективности принятых решений*

Показатели	Итого
Среднемесячная заработная плата одного работающего, руб.	
В том числе: основного рабочего вспомогательного рабочего руководителя специалиста служащего прочего	
Соотношения в уровне оплаты труда (по отношению к зарплате основного рабочего), %:	
вспомогательного рабочего руководителя специалиста служащего прочего	
Выработка, руб.:	
на одного работающего на одного рабочего	
Зарплатоемкость производства, коп.:	
без начислений с начислениями	
Зарплатоемкость продукции, коп.:	
без начислений с начислениями	

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Численные значения показателей эффективности использования труда дают разработчику необходимую информацию, которая позволит ему трезво оценить реальность допущенных условностей и эффективности разработанного им проекта организации и стимулирования труда.

Недопустимым результатом является зарплатоемкость производства (без начислений), превышающая 30 коп.

Причиной такого положения могут быть:

- чрезвычайно высокие уровни тарифных ставок и тарифных коэффициентов или недопустимо высокие соотношения в оплате труда руководителей и специалистов по сравнению с заработной платой рабочих;
- чрезмерно низкие нормы выработки;
- необоснованно низкие цены реализации продукции.

Также недопустимым результатом проделанных расчетов в курсовой работе следует считать уровень зарплатоемкости (без начислений), менее 12 коп.

Причинами, вызвавшими такое положение, могут быть:

- чрезвычайно низкая трудоемкость продукции (объективный фактор);
- чрезвычайно низкие уровни тарифных ставок и тарифных коэффициентов;
- чрезмерно высокие нормы выработки;
- необоснованно высокие цены реализации продукции.

Как в первом, так и во втором случае студент должен предложить мероприятия по приведению неудовлетворительной организации труда и заработной платы к достаточно обоснованной (по современным социологическим представлениям). Для этого корректировку тех или иных показателей эффективности использования труда производить с учетом индексов:

а) изменения уровня заработной платы рабочих через индексы изменения тарифной ставки 1-го разряда, численных значений тарифных коэффициентов, а также пересмотра размеров премирования;

б) изменения уровня заработной платы прочего персонала через пересмотр штатных единиц, размеров должностных окладов и уровней премирования за счет средств фонда заработной платы;

в) изменения уровней цен на выпускаемую продукцию.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Таблица П1

*Невыходы на работу по причине «отпуска по беременности и родам»
в расчете на 1 рабочего в год, дней*

Год, отстоящий от рассматриваемого	Количество дней по вариантам											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
На 5 лет	2,4	3,0	2,2	2,6	2,5	2,8	2,8	2,9	2,0	2,7	2,1	1,9
На 4 года	2,3	2,8	2,1	2,5	2,4	2,6	2,6	2,7	1,9	2,5	2,0	1,8
На 3 года	1,9	2,0	1,7	1,9	2,0	2,0	1,8	1,9	1,5	1,7	1,6	2,0
На 2 года	1,6	1,4	1,4	1,4	1,7	1,6	1,2	1,3	1,2	1,1	1,3	2,1
На 1 год	1,4	1,0	1,2	1,1	1,5	1,3	0,8	0,9	1,0	0,7	1,1	2,2

Таблица П2

*Невыходы на работу «по болезни»
в расчете на 1 среднесписочного рабочего в год, дней*

Год, отстоящий от рассматриваемого	Количество дней по вариантам											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
На 5 лет	12,2	11,9	12,0	12,1	9,1	10,1	10,5	10,7	10,6	10,9	9,4	9,5
На 4 года	12,0	11,7	11,8	12,0	9,0	10,0	10,4	10,6	10,5	10,8	9,3	8,8
На 3 года	10,8	10,5	10,6	11,4	8,7	9,7	10,1	10,3	9,9	10,2	9,0	8,1
На 2 года	9,2	8,9	9,0	10,6	8,3	9,3	9,7	9,9	9,1	9,4	8,6	9,0
На 1 год	9,3	9,0	9,1	10,7	8,3	9,3	9,7	9,9	9,2	9,5	8,6	8,9

Таблица П3

*Невыходы на работу по причине «выполнение государственных
обязанностей» в расчете на 1 среднесписочного рабочего в год, дней*

Год, отстоящий от рассматриваемого	Количество дней по вариантам											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
На 5 лет	0,8	1,1	1,2	0,7	0,9	1,0	1,2	1,0	0,6	0,7	1,1	0,8
На 4 года	0,8	1,2	1,3	0,7	1,0	1,0	1,3	1,1	0,6	0,8	1,2	1,2
На 3 года	0,9	1,2	1,3	0,8	1,1	1,1	1,4	1,2	0,7	0,9	1,3	1,3
На 2 года	1,0	1,4	1,5	0,9	1,5	1,2	1,8	1,6	0,8	1,4	1,8	0,9
На 1 год	1,2	1,6	1,7	1,1	1,6	1,4	1,9	1,7	1,0	1,5	1,9	1,1