

СИБИРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ

ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА
НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ОТРАСЛИ

Программа, методические указания и задания
контрольной и самостоятельной работы
для студентов заочной формы обучения
специальности 080502.65 «Экономика и управление
на предприятии (торговли и общественного питания)»

Новосибирск 2008

Кафедра экономики потребительской кооперации

Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли : программа, методические указания и задания контрольной и самостоятельной работы / [сост.: проф. З.А. Капелюк, ст. препод. С.Д. Капелюк]. – Новосибирск : СибУПК, 2008. – 76 с.

Рецензент М.В. Хайруллина, д-р. экон. наук, профессор

Программа, методические указания и задания утверждены и рекомендованы к изданию кафедрой экономики потребительской кооперации, протокол от 27 июня 2007 г. № 17.

© З.А. Капелюк, С.Д. Капелюк, 2008

© Сибирский университет
потребительской кооперации, 2008

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ВЫПОЛНЕНИЮ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

На самостоятельное изучение дисциплины в межсессионный период студент должен затратить 142–156 часов рабочего времени (включая выполнение контрольной работы).

В целях качественного выполнения контрольной работы рекомендуется приступить к освоению учебного материала и написанию работы в начале межсессионного периода и сдать ее на проверку до начала экзаменационной сессии.

Контрольная работа выполняется в отдельной тетради с нумерацией страниц и соблюдением полей для замечаний рецензента. Текст рукописный, почерк разборчивый. Сокращения слов допускаются только общепринятые.

Задания контрольной работы предусматривают освещение трех теоретических вопросов и решение одной задачи.

Перед изложением теоретического вопроса дается его точная формулировка. Ответ должен быть содержательным, без дословного переписывания учебника или дополнительной литературы. По тексту даются ссылки на литературные источники, которые были использованы для изучения данного вопроса, проблемы. Ссылки размещаются внизу страницы или в процессе изложения материала в квадратных скобках с указанием порядкового номера источника информации и номера страницы. Например: [17, с. 5].

При выполнении практической части, прежде всего, надо переписать условие задачи, дать подробное решение с пояснением методики расчетов и оценки полученных результатов. При необходимости решение задач можно оформить таблицами. Каждая таблица должна иметь заголовок, единицы измерения, наименование всех строк и граф.

В конце работы приводят список использованной литературы и перечень нормативно-методических документов, на порядковый номер которых и делаются ссылки по тексту. На последней странице ставятся дата выполнения работы и подпись автора.

Выполненная работа направляется на проверку и рецензирование. При положительной рецензии студент допускается к беседе

дованию, в ходе которого проверяются его знания по излагаемым вопросам. В случае отрицательной рецензии контрольная работа возвращается студенту для доработки. При повторном представлении работы на проверку прилагается и первоначальный вариант с рецензией.

Собеседование по контрольной работе проводится в первые дни экзаменационной сессии в свободное или предусмотренное расписанием время, а также в течение межсессионного периода по мере готовности контрольной работы и по договоренности с преподавателем.

Консультации по выполнению контрольных заданий проводятся по расписанию в конце экзаменационной сессии за предшествующий курс, а также в межсессионный период по субботам на кафедре экономики потребительской кооперации (каб. 523).

Контрольная работа, выполненная по неправильно выбранному варианту, не рецензируется, и студент не допускается к собеседованию. Студенты, имеющие академическую задолженность по данной дисциплине за прошлые годы, выполняют задание по варианту текущего года.

Все вопросы по контрольной работе студенты могут направлять на кафедру экономики потребительской кооперации по адресу: 630087, г. Новосибирск, пр. К. Маркса, 26. Тел. (383) 346-18-65. E-mail: essooper@sibupk.nsk.su

При самостоятельном освоении дисциплины и выполнении контрольной работы студент должен изучить и законспектировать основные положения, содержащиеся в рекомендуемой экономической литературе. Кроме предложенной литературы, следует воспользоваться периодическими экономическими изданиями: газетами «Экономика и жизнь», «Финансовой газетой», «Российской газетой» и журналами «Человек и труд», «Экономика и учет труда», «Вопросы экономики», «Российский экономический журнал» и др.

При решении **задачи 42** следует иметь в виду, что производительность труда в действующих ценах рассчитывается по формуле

$$СВ_{\text{действ}} = \frac{T}{\text{Ч}},$$

где $СВ_{\text{действ}}$ – средняя выработка на одного работника (производительность труда);

Т – товароборот (объем продаж);

Ч – среднесписочная численность работников.

Производительность труда в сопоставимых ценах определяется отношением производительности труда в действующих ценах к индексу цен:

$$СВ_{\text{соп}} = \frac{СВ_{\text{действ}}}{Y_{\text{цен}}},$$

где $Y_{\text{цен}}$ – индекс цен.

Влияние изменения цен на изменение производительности труда находится как разница между производительностью труда в действующих и сопоставимых ценах:

$$СВ_{\text{действ}} - СВ_{\text{соп}}.$$

Соотношение темпов изменения производительности труда и средней заработной платы характеризует коэффициент соотношения (опережения или отставания), который определяется по формуле

$$K = \frac{Y_{\text{СВ}}}{Y_{\text{СЗ}}},$$

где K – коэффициент соотношения (опережения или отставания);

$Y_{\text{СВ}}$ – индекс производительности труда;

$Y_{\text{СЗ}}$ – индекс средней заработной платы.

Пример. Дайте оценку производительности труда и определите влияние изменения цен на изменение производительности труда. Оцените соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы (табл. 1).

Таблица 1

Показатели по труду магазина за отчетный год

Показатели	Предшествующий год	Отчетный год	Отчетный год в % к предшествующему
Объем продаж, тыс. руб.	30 000	32 910	109,7
Среднесписочная численность работников, чел.	26	27	103,8
Производительность труда в действующих ценах, тыс. руб.	1153,8	1218,9	105,6
Средняя заработная плата, руб.	71 600	78 000	108,8
Производительность труда в сопоставимых ценах, тыс. руб.	1153,8	1088,3	94,3

В отчетном году цены повысились на 12 %.

Решение

1. Производительность труда в действующих ценах в отчетном году:

$$\frac{32\,910 \text{ тыс. руб.}}{27 \text{ чел.}} = 1218,9 \text{ тыс. руб.}$$

2. Производительность труда в сопоставимых ценах в отчетном году:

$$\frac{1218,9 \text{ тыс. руб.}}{1,12} = 1088,3 \text{ тыс. руб.}$$

3. Влияние роста цен на повышение производительности труда:

$$1218,9 \text{ тыс. руб.} - 1088,3 \text{ тыс. руб.} = +130,6 \text{ тыс. руб.}$$

4. Коэффициент отставания темпов роста производительности труда от темпов роста средней заработной платы:

$$\frac{1,056}{1,088} = 0,971.$$

При решении *задачи 43* следует иметь в виду, что при начислении заработной платы продавцам и другим работникам, заня-

тым в сфере обслуживания населения, сумма на оплату их труда определяется в зависимости от доходов.

Последовательность начисления заработной платы и распределения заработка между работниками следующая:

1. Рассчитывается хозрасчетный доход по формуле

$$\text{ХД} = \text{ДД} - \text{МЗ},$$

где ХД – хозрасчетный доход;

ДД – доходы от реализации товаров;

МЗ – материальные затраты (издержки обращения без расходов на оплату труда).

2. Определяется фонд заработной платы по формуле

$$\text{ФЗП} = \frac{\text{ХД} \times \text{Н}_{\text{ФЗП}}}{100},$$

где ФЗП – фонд заработной платы;

$\text{Н}_{\text{ФЗП}}$ – доля (норматив) расходов на заработную плату в общей сумме хозрасчетного дохода, %.

3. Рассчитывается сумма заработной платы каждого работника по окладам с учетом отработанного времени и районного коэффициента.

4. Определяется сумма индивидуальных доплат и надбавок, в том числе за заведование.

5. Рассчитывается коллективный заработок вычитанием из общего фонда заработной платы суммы заработной платы по окладам и суммы индивидуальных доплат и надбавок.

6. Определяется коэффициент трудового участия каждого работника (КТУ) и расчетная величина окладов с учетом КТУ.

7. Определяется сумма коллективного заработка, приходящаяся на 1 рубль расчетных месячных окладов с учетом КТУ, делением суммы коллективного заработка на их сумму.

8. Определяется величина коллективного заработка, начисленного каждому работнику, умножением полученной величины на расчетную величину месячного оклада.

9. Определяется общая сумма заработной платы каждого работника путем сложения величины его месячного оклада, величини-

ны коллективного заработка и суммы индивидуальных доплат и надбавок.

Пример. Начислите заработную плату работникам магазина за июль.

Сумма доходов от реализации товаров за месяц составила 262 тыс. руб., материальных затрат – 147 тыс. руб. Размер отчислений в фонд оплаты труда от хозрасчетного дохода – 36 %. Доплата продавцу, исполняющему обязанности заведующего, составляет 900 руб. Районный коэффициент – 25 %.

Решение

1. Сумма хозрасчетного дохода:

$$262 \text{ тыс. руб.} - 147 \text{ тыс. руб.} = 115 \text{ тыс. руб.}$$

2. Фонд заработной платы:

$$\frac{115 \text{ тыс. руб.} \times 36 \%}{100} = 41\,400 \text{ руб.}$$

3. Коллективный заработок:

$$41\,400 \text{ руб.} - 29\,062,5 \text{ руб.} - 900 \text{ руб.} = 11\,437,5 \text{ руб.}$$

4. Сумма коллективного заработка на 1 рубль окладов:

$$\frac{11\,437,5 \text{ руб.}}{34\,960,2 \text{ руб.}} = 0,32716 \text{ руб.}$$

5. Коллективный заработок каждого работника:

– заведующего:

$$32,716 \text{ коп.} \times 11\,375 \text{ руб.} = 3721,4 \text{ руб.}$$

– второго продавца:

$$32,716 \text{ коп.} \times 4801,1 \text{ руб.} = 1570,7 \text{ руб. и т.д.}$$

6. Общая сумма заработной платы каждого работника:

– заведующего:

$$8125 \text{ руб.} + 3721,4 \text{ руб.} + 900 \text{ руб.} = 12\,746,4 \text{ руб.}$$

– второго продавца:

$$4801,1 \text{ руб.} + 1570,7 \text{ руб.} = 6371,8 \text{ руб. и т.д.}$$

Таблица 2

Заработная плата работников магазина

Должность	Месячный оклад, руб.	Отработано дней	Месячный оклад с учетом отработанного времени и районного коэффициента, руб.	КТУ	Расчетная величина оклада с учетом КТУ, руб. (4×5)	Коллективный заработок, руб.	Индивидуальные доплаты, руб.	Сумма заработной платы (4+7+8), руб.
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Первый продавец, заведующий	6500	23	8125	1,4	11375	3721,4	900	12 746,4
Второй продавец,	6500	15	4801,1	1,0	4801,1	1570,7		6371,8
Третий продавец,	6000	23	7500	1,5	11250	3680,6		11 180,6
Четвертый продавец	5000	23	6250	0,9	5625	1840,3		8090,3
Уборщик	3000	16	2386,4	0,8	1909,1	624,5		3010,9
ИТОГО			29 062,5		34 960,2	11 437,5	900	41 400

При решении *задач 44, 45* следует иметь в виду, что начисление заработной платы по окладам производится с учетом отработанного времени. Месячные оклады продавцов даны в Положении об оплате труда, которое приведено в приложении.

Пример. Начислите заработную плату работникам продовольственного магазина за сентябрь.

В магазине работают продавец 6 разряда, исполняющий обязанности заведующего, продавец 5 разряда и контролер-кассир 4 разряда. Заведующий отработал 15 дней, продавец 5 разряда – 17 дней, контролер-кассир – полный месяц (22 дня).

Решение

1. Заработная плата заведующего:

$$\frac{14\,4300 \text{ руб.}}{21 \text{ дн.} + 17 \text{ дн.}} \times 17 \text{ дн.} = 64,6 \text{ тыс. руб.}$$

2. Заработная плата продавца 5 разряда:

$$\frac{5500 \text{ р.}}{22 \text{ дня}} \times 17 \text{ дней} = 4250 \text{ руб.}$$

3. Заработная плата контролера-кассира 4 разряда – 5000 руб.

В магазинах, где нет освобожденных заведующих, продавцу, исполняющему его обязанности, производится доплата. Размер доплат за заведование дан в Положении об оплате труда (приложение). Сумма доплаты определяется от месячного оклада с учетом отработанного времени, в нашем примере это – 15 %.

$$\frac{4090 \text{ руб. } 91 \text{ коп.} \times 15 \%}{100 \%} = 613 \text{ руб. } 64 \text{ коп.}$$

Кроме оплаты труда по окладам и доплат работникам магазинов предусматриваются премии.

Премии выплачиваются за прирост объема продаж, доходов, прибыли, выполнение плановых заданий. Условия премирования работников приведены в Положении об оплате труда (приложение).

В нашем примере работники премируются за достижение планового объема продаж: за выполнение плана оборота за месяц – в размере 15 % месячного оклада; за каждый процент перевыполне-

ния плана оборота от 100,1 до 105 % – в размере 5 % месячного оклада, свыше 105 % – 1 %. Плановый объем продаж – 220 тыс. руб., фактический оборот составил 236 тыс. руб. Отсюда процент выполнения плана розничного товарооборота равен 107,3 %.

$$\frac{236 \text{ тыс. руб.}}{220 \text{ тыс. руб.}} \times 100.$$

Тогда размер премии будет составлять 42,3 %:

$$15 \% + 5 \% \times 5 \% + 2,3 \% \times 1.$$

Сумма премии определяется от месячного оклада с учетом отработанного времени и доплаты.

Премия заведующему магазином:

$$\frac{(4090 \text{ руб. } 91 \text{ коп.} + 613 \text{ руб. } 64 \text{ коп.}) \times 42,3 \%}{100 \%} = 1990 \text{ руб. } 02 \text{ коп.}$$

Премия продавцу 5 разряда:

$$\frac{4250 \text{ руб.} \times 42,3 \%}{100 \%} = 1797,75 \text{ руб.}$$

Премия контролеру-кассиру 4 разряда:

$$\frac{5000 \text{ руб.} \times 42,3 \%}{100 \%} = 2115 \text{ руб.}$$

Суммированием заработной платы по окладам с учетом отработанного времени, доплат и премий определяется общий заработок.

В нашем примере:

– заработная плата заведующего магазином составит 6694 руб. 57 коп. = 4090 руб. 91 коп. + 613 руб. 64 коп. + 1990 руб. 02 коп.;

– заработная плата продавца 5 разряда составит 6047 руб. 75 коп. = 4250 руб. + 1797 руб. 75 коп.;

– заработная плата контролера-кассира 4 разряда равна 7115 руб. 00 коп. = 5000 руб. + 2115 руб. 00 коп.

В заключение определяется заработная плата с учетом районного коэффициента.

Тогда заработная плата заведующего магазином составит 8368 руб. 21 коп. = 6694 руб. 57 коп. \times 1,25;

- заработная плата продавца 5 разряда – 7559 руб. 69 коп. = 6047 руб. 75 коп. $\times 1,25$;
- заработная плата контролера-кассира 4 разряда – 8893 руб. 75 коп. = 7115 руб. 00 коп. $\times 1,25$.

При решении *задачи 46* следует иметь в виду, что коллективный сдельный заработок определяется умножением бригадной расценки на фактический объем продаж. Бригадная расценка за 1000 руб. товарооборота дана в Положении об оплате труда (приложение).

Распределение коллективного заработка производится исходя из месячных окладов продавцов с учетом отработанного времени в следующей последовательности:

- определяется сумма коллективного заработка умножением расценки за 1000 руб. товарооборота на объем продаж;
- находится сумма месячных окладов работников магазина с учетом отработанного времени. Месячный оклад каждого работника с учетом отработанного времени определяется делением оклада работника на количество рабочих дней в месяце и умножением на количество рабочих дней, отработанных этим работником;
- определяется сумма коллективного заработка по расценке, приходящаяся на 1 рубль заработной платы по окладам, делением суммы коллективного заработка по расценке на сумму заработной платы по окладам;
- находится сумма заработной платы по расценке каждому работнику умножением суммы его оклада с учетом отработанного времени на сумму коллективного заработка, приходящуюся на 1 рубль заработной платы по окладам.

Пример. Определите заработную плату работников продовольственного магазина по бригадной расценке.

В магазине работают продавец 6 разряда, исполняющий обязанности заведующего, продавец 5 разряда и контролер-кассир 4 разряда. Заведующий магазином и продавец 5 разряда отработали по 18 дней, контролер-кассир – полный месяц (22 дня).

Фактический объем продаж за месяц составил 450 тыс. руб., за предшествующий – 435 тыс. руб. Условия премирования выполнены.

Решение

1. Заработная плата по расценке

$$40 \text{ руб.} \times 450 = 18\,000 \text{ руб.}$$

2. Месячные оклады с учетом отработанного времени
– заведующего:

$$\frac{6000 \text{ руб.}}{22 \text{ дня}} \times 18 \text{ дней} = 4909 \text{ руб. } 09 \text{ коп.}$$

– продавца:

$$\frac{5500 \text{ руб.}}{22 \text{ дня}} \times 18 \text{ дней} = 4500 \text{ руб.}$$

– контролера-кассира – 5000 руб.

Итого: 14 409 руб. 09 коп.

3. Сумма заработной платы по расценке, приходящаяся на 1 рубль
заработной платы по окладам:

$$\frac{18\,000 \text{ руб.}}{14\,409 \text{ руб. } 09 \text{ коп.}} = 1 \text{ руб. } 24,921 \text{ коп.}$$

4. Заработная плата по расценке

– заведующего:

$$1 \text{ руб. } 24,921 \text{ коп.} \times 4909 \text{ руб. } 09 \text{ коп.} = 6132 \text{ руб. } 48 \text{ коп.}$$

– продавца:

$$1 \text{ руб. } 24,921 \text{ коп.} \times 4500 \text{ руб.} = 5621 \text{ руб. } 47 \text{ коп.}$$

– контролера-кассира:

$$1 \text{ руб. } 24,921 \text{ коп.} \times 5000 \text{ руб.} = 6246 \text{ руб. } 05 \text{ коп.}$$

5. Доплата за заведование:

$$\frac{4909 \text{ руб. } 09 \text{ коп.} \times 15 \%}{100 \%} = 736 \text{ руб. } 36 \text{ коп.}$$

6. Размер премии

– темп роста объема продаж:

$$\frac{450 \text{ тыс. руб.}}{435 \text{ тыс. руб.}} \times 100 \% = 103,4 \%$$

– процент премии:

$$15 \% + 5 \% \times 3,4 \% = 32,0 \%$$

7. Сумма премии

– заведующего:

$$\frac{(4909 \text{ руб. } 09 \text{ коп.} + 736 \text{ руб. } 36 \text{ коп.}) \times 32,0 \%}{100 \%} = 1806 \text{ руб. } 54 \text{ коп.}$$

– продавца:

$$\frac{4500 \text{ руб.} \times 32,0 \%}{100 \%} = 1440 \text{ руб. } 00 \text{ коп.}$$

– контролера-кассира:

$$\frac{5000 \text{ руб.} \times 32,0 \%}{100 \%} = 1600 \text{ руб. } 00 \text{ коп.}$$

8. Заработная плата с премией:

– заведующего:

$$6132 \text{ руб. } 48 \text{ коп.} + 736 \text{ руб. } 36 \text{ коп.} + 1806 \text{ руб. } 54 \text{ коп.} = \\ = 8675 \text{ руб. } 38 \text{ коп.}$$

– продавца:

$$5621 \text{ руб. } 47 \text{ коп.} + 1440 \text{ руб. } 00 \text{ коп.} = 7061 \text{ руб. } 47 \text{ коп.}$$

– контролера-кассира:

$$6246 \text{ руб. } 05 \text{ коп.} + 1600 \text{ руб. } 00 \text{ коп.} = 7846 \text{ руб. } 05 \text{ коп.}$$

9. Заработная плата с районным коэффициентом:

– заведующего:

$$8675 \text{ руб. } 38 \text{ коп.} \times 1,25 = 10\,844 \text{ руб. } 23 \text{ коп.}$$

– продавца:

$$7061 \text{ руб. } 47 \text{ коп.} \times 1,25 = 8826 \text{ руб. } 82 \text{ коп.}$$

– контролера-кассира:

$$7846 \text{ руб. } 05 \text{ коп.} \times 1,25 = 9807 \text{ руб. } 56 \text{ коп.}$$

При решении **задачи 47** следует иметь в виду, что оплата труда продавцов производится за фактический объем продаж в истекшем месяце по шкале подвижной заработной платы. Шкала подвижной заработной платы представлена в приложении.

Пример. Определить заработную плату работников продовольственного магазина за месяц, если в магазине работают 2 продавца, продавец 6 разряда отработал 17 дней, продавец 5 разряда – полный месяц (21 рабочий день). Объем продаж за месяц составил 144,3 тыс. руб. Объем продаж в предшествующем месяце составил 140 тыс. руб.

Решение

1. За истекший месяц фактический объем продаж для продавца 6 разряда:

$$\frac{144\,300 \text{ руб.}}{21 \text{ день} + 17 \text{ дней}} \times 17 \text{ дней} = 64,6 \text{ тыс. руб.}$$

для продавца 5 разряда:

$$\frac{144\,300 \text{ руб.}}{21 \text{ дн.} + 17 \text{ дн.}} \times 21 \text{ дней} = 79,7 \text{ тыс. руб.}$$

2. Отсюда, исходя из приведенной шкалы, заработная плата:

– продавца 6 разряда – 6340 руб.

– продавца 5 разряда – 6845 руб.

3. Месячный оклад с учетом отработанного времени:

– заведующего:

$$\frac{6000 \text{ руб.}}{21 \text{ день}} \times 17 \text{ дней} = 4857 \text{ руб. } 14 \text{ коп.}$$

– доплата за заведование:

$$\frac{4857 \text{ руб. } 14 \text{ коп.} \times 10\%}{100\%} = 485 \text{ руб. } 71 \text{ коп.}$$

4. Размер премии:

– темп роста объема продаж:

$$\frac{144,3 \text{ тыс. руб.}}{140 \text{ тыс. руб.}} \times 100 \% = 103,0 \%$$

– процент премии:

$$15 \% + 5 \% \times 3 \% = 30,0 \%$$

5. Сумма премии:

– заведующего:

$$\frac{(4857 \text{ руб. } 14 \text{ коп.} + 485 \text{ руб. } 71 \text{ коп.}) \times 30,0 \%}{100 \%} = 1602 \text{ руб. } 86 \text{ коп.}$$

– продавца:

$$\frac{5500 \text{ руб.} \times 30,0 \%}{100 \%} = 1650 \text{ руб. } 00 \text{ коп.}$$

6. Заработная плата с премией:

– заведующего:

$$6340 \text{ руб.} + 485 \text{ руб. } 71 \text{ коп.} + 1602 \text{ руб. } 86 \text{ коп.} = 8428 \text{ руб. } 57 \text{ коп.};$$

– продавца:

$$6845 \text{ руб.} + 1650 \text{ руб. } 00 \text{ коп.} = 8495 \text{ руб. } 00 \text{ коп.}$$

7. Заработная плата с районным коэффициентом:

– заведующего:

$$8428 \text{ руб. } 57 \text{ коп.} \times 1,25 = 10535 \text{ руб. } 71 \text{ коп.};$$

– продавца:

$$8495 \text{ руб. } 00 \text{ коп.} \times 1,25 = 10618 \text{ руб. } 75 \text{ коп.}$$

При решении *задачи 48* следует иметь в виду, что на предприятиях мелкорозничной торговой сети распределение заработной платы производится пропорционально фактически отработанному времени, исходя из следующего соотношения:

– на предприятиях, где кроме заведующего работает один продавец, заведующему выплачивается 55 %, а продавцу 45 % от суммы начисленной заработной платы по расценке;

– на предприятиях, где кроме заведующего работают два продавца, заведующему выплачивается 40 %, а продавцам по 30% от суммы начисленной заработной платы по расценке.

Пример. Начислите заработную плату по бригадной расценке за апрель работникам киоска: продавцу 6 разряда, исполняющему обязанности заведующего, и продавцу 4 разряда.

Продавец 6 разряда отработал 16 дней, продавец 4 разряда – 17 из 23 рабочих.

При плановом объеме продаж 110 тыс. руб. фактический объем продаж составил 132 тыс. руб.

Решение

1. Заработная плата по расценке:

$$40 \text{ руб.} \times 132 = 5280 \text{ руб.}$$

2. Доля заведующего в общем заработке:

$$\frac{55 \%}{23 \text{ дня}} \times 16 \text{ дней} = 38,26 \%$$

3. Доля продавца в общем заработке:

$$\frac{45 \%}{23 \text{ дня}} \times 17 \text{ дней} = 33,26 \%$$

4. Заработная плата заведующего:

$$\frac{5280 \text{ руб.} \times 38,26 \%}{38,26 \% + 33,26 \%} = 2824 \text{ руб. } 56 \text{ коп.}$$

5. Заработная плата продавца:

$$\frac{5280 \text{ руб.} \times 33,26 \%}{38,26 \% + 33,26 \%} = 2455 \text{ руб. } 44 \text{ коп.}$$

6. Сумма премии:

– заведующему:

$$\frac{2824 \text{ руб. } 56 \text{ коп.} \times 20 \%}{100 \%} = 564 \text{ руб. } 92 \text{ коп.}$$

– продавцу:

$$\frac{2455 \text{ руб. } 44 \text{ коп.} \times 20 \%}{100 \%} = 491 \text{ руб. } 08 \text{ коп.}$$

7. Заработная плата с премией:

– заведующего:

$$2824 \text{ руб. } 56 \text{ коп.} + 564 \text{ руб. } 92 \text{ коп.} = 3389 \text{ руб. } 48 \text{ коп.}$$

– продавца:

$$2455 \text{ руб. } 44 \text{ коп.} + 491 \text{ руб. } 08 \text{ коп.} = 2946 \text{ руб. } 52 \text{ коп.}$$

8. Заработная плата с районным коэффициентом:

– заведующего:

$$3389 \text{ руб. } 48 \text{ коп.} \times 1,25 = 4236 \text{ руб. } 86 \text{ коп.}$$

– продавца:

$$2946 \text{ руб. } 52 \text{ коп.} \times 1,25 = 3683 \text{ руб. } 16 \text{ коп.}$$

При решении *задач 49–52* следует иметь в виду, что начисление заработной платы по окладам производится с учетом отработанного времени.

Премирование работников осуществляется согласно Положению об оплате труда (приложение). Должностные оклады также указаны в Положении.

Пример. Начислите заработную плату за июнь работающим в фирме директору и бухгалтеру 5 разряда.

План прибыли за квартал выполнен. Работа фирмы в июне рентабельна.

Директор отработал полный месяц (22 дня), бухгалтер – 19 дней.

Решение

1. Заработная плата с учетом отработанного времени;

– директора – 13 000 руб.

– бухгалтера:

$$\frac{9000 \text{ руб.}}{22} \times 19 \text{ дней} = 7772 \text{ руб. } 73 \text{ коп.}$$

2. Месячная премия за рентабельную работу:

– директора:

$$\frac{13000 \text{ руб.} \times 20 \%}{100 \%} = 2600 \text{ руб.}$$

– бухгалтера:

$$\frac{7772 \text{ руб. } 73 \text{ коп.} \times 20 \%}{100 \%} = 1554 \text{ руб. } 55 \text{ коп.}$$

3. Квартальная премия за выполнение плана по прибыли:

– директора:

$$\frac{(13\,000 \text{ руб.} \times 3 \text{ месяца}) \times 15 \%}{100 \%} = 5850 \text{ руб.}$$

– бухгалтера:

$$\frac{(9000 \text{ руб.} + 9000 \text{ руб.} + 7772 \text{ руб. } 73 \text{ коп.}) \times 15 \%}{100 \%} = 3865 \text{ руб. } 91 \text{ коп.}$$

4. Сумма заработной платы с премией:

– директора:

$$13000 \text{ руб.} + 2600 \text{ руб.} + 5850 \text{ руб.} = 21450 \text{ руб.}$$

– бухгалтера:

$$7772 \text{ руб. } 73 \text{ коп.} + 1554 \text{ руб. } 55 \text{ коп.} + 3865 \text{ руб. } 91 \text{ коп.} = \\ = 13193 \text{ руб. } 19 \text{ коп.}$$

5. Сумма заработной платы с районным коэффициентом:

– директора:

$$21450 \text{ руб.} \times 1,25 = 26812 \text{ руб. } 50 \text{ коп.}$$

– бухгалтера:

$$13193 \text{ руб. } 19 \text{ коп.} \times 1,25 = 16491 \text{ руб. } 49 \text{ коп.}$$

Задача 51 решается по аналогии с примером. Однако следует иметь в виду, что должностные оклады и показатели премирования приведены в условии задачи.

При решении **задачи 53** следует иметь в виду, что начисление заработной платы работникам столовой производится по сдельно-премиальной системе.

Пример. Начислите заработную плату за октябрь работникам столовой по сдельно-премиальной системе.

За месяц бригада выработала продукции на 112 400 руб. при плане 109 200 руб. Среднечасовая расценка – 25 руб., норма выработки бригады за час – 90 руб.

За выполнение плана продаж работники премируются в размере 30 % месячной тарифной ставки за фактически отработанное время.

За выполнение обязанностей бригадира повару 6-го разряда производится доплата в размере 25 % месячной тарифной ставки за фактически отработанное время.

В связи с нарушением трудовой дисциплины мойщик посуды лишен премии, доплата бригадиру снижена на 20 %.

Размер районного коэффициента – 25 %.

Решение задачи оформляется в таблице.

Таблица 3

Расчет заработной платы работникам столовой по среднечасовым расценкам с учетом норм выработки

Состав бригады	Количество работников, чел.	Отработано часов в месяц	Часовая тарифная ставка, руб.	Месячная тарифная ставка, руб.	Сдельная заработная плата, руб.	Доплаты, руб.	Сумма премии, руб.	Заработная плата с районным коэффициентом, руб.
Повар, 6 разряд	1	160	43,5	6960	8008,18	1392	2505,6	14882,23
Повар, 5 разряд	1	152	36	5472	6296,08	–	1641,6	9922,1
Повар, 4 разряд	1	160	33	5280	6075,17	–	1584	9573,96
Повар, 3 разряд	1	158	28,5	4503	5181,15	–	1350,9	8165,06
Мойщик, 2 разряд	1	160	19,5	3120	3589,87	–	–	4487,34
Кухонный рабочий, 2 разряд	1	120	15	1800	2071,08	–	540	3263,85
ИТОГО				27 135	31 222,22	1392	7622,1	50 294,54

Решение

1. Заработная плата по расценке:

$$\frac{112\,400 \text{ руб.} \times 25 \text{ руб.}}{90 \text{ руб.}} = 31\,222 \text{ руб. } 22 \text{ коп.}$$

2. Месячная тарифная ставка с учетом отработанного времени:
– повара 6 разряда:

$$43,5 \text{ руб.} \times 160 \text{ час.} = 6960 \text{ руб.}$$

– повара 5 разряда:

$$36 \text{ руб.} \times 152 \text{ час.} = 5472 \text{ руб. и т.д.}$$

3. Сдельная заработная плата на 1 рубль месячной тарифной ставки:

$$\frac{31\,222 \text{ руб. } 22 \text{ коп.}}{27\,135 \text{ руб.}} = 1,1506 \text{ руб.}$$

4. Сдельная заработная плата:

– повара 6 разряда:

$$6960 \text{ руб.} \times 1,1506 = 8008 \text{ руб. } 18 \text{ коп.}$$

– повара 5 разряда:

$$5472 \text{ руб.} \times 1,1506 = 6296 \text{ руб. } 08 \text{ коп.}$$

и т.д.

5. Доплата бригадиру (повару 6 разряда):

$$\frac{6960 \text{ руб.} \times 25 \%}{100 \%} = 1740 \text{ руб.}$$

По условию доплату следует снизить на 20 %:

$$1740 \text{ руб.} - \frac{1740 \text{ руб.} \times 20 \%}{100 \%} = 1392 \text{ руб.}$$

6. Месячная премия:

– повара 6 разряда:

$$\frac{(6960 \text{ руб.} + 1392 \text{ руб.}) \times 30 \%}{100 \%} = 2505 \text{ руб. } 60 \text{ коп.}$$

– повара 5 разряда:

$$\frac{5472 \text{ руб.} \times 30 \%}{100 \%} = 1641 \text{ руб. } 60 \text{ коп. и т. д.}$$

Мойщику посуду премия не начисляется.

7. Заработная плата:

– повара 6 разряда:

$$8008 \text{ руб. } 18 \text{ коп.} + 1392 \text{ руб.} + 2505 \text{ руб. } 60 \text{ коп.} = 11\,905 \text{ руб. } 78 \text{ коп.}$$

– повара 5 разряда:

$$6296 \text{ руб. } 08 \text{ коп.} + 1641 \text{ руб. } 60 \text{ коп.} = 7937 \text{ руб. } 68 \text{ коп. и т. д.}$$

8. Заработная плата с районным коэффициентом

– повара 6 разряда:

$$11\,905 \text{ руб. } 78 \text{ коп.} \times 1,25 = 14\,882 \text{ руб. } 23 \text{ коп.}$$

– повара 5 разряда:

$$7937 \text{ руб. } 68 \text{ коп.} \times 1,25 = 9922 \text{ руб. } 10 \text{ коп. и т. д.}$$

При решении **задачи 54** следует иметь в виду, что при расчете часовой тарифной ставки необходимо учесть разряды работников и тарифные коэффициенты.

Пример. Начислите заработную плату за март работникам столовой по повременно-премиальной системе оплаты труда (табл. 4).

Месячный оклад рабочего 1 разряда – 3200 руб., норма рабочих часов в месяц – 160. Повар 4 разряда отработал 140 часов, остальные работники полный месяц.

В соответствии с Положением об оплате труда работники премируются за высокое качество приготовления продукции в размере 30 % месячного оклада.

Решение

1. Часовая тарифная ставка для рабочего 1 разряда:

$$\frac{3200 \text{ руб.}}{160 \text{ ч.}} = 20 \text{ руб.}$$

2. Часовая тарифная ставка для повара 3 разряда:

$$\frac{3200 \text{ руб.}}{160 \text{ ч.}} \times 1,23 = 24,6 \text{ руб.}$$

Расчет заработной платы работников столовой

Состав бригады, разряд	Количество работников	Тарифный коэффициент	Часовая тарифная ставка, руб.	Отработано часов за месяц	Месячный оклад с учетом отработанного времени, руб.	Премии, руб.	Заработная плата с районным коэффициентом, руб.
Повар, 5 разряд	1	1,51	30,2	160	4832	1449,6	7852
Повар, 4 разряд	1	1,36	27,2	140	3808	1142,4	6188
Повар, 3 разряд	1	1,23	24,6	160	3936	1180,8	6399
Рабочий, 1 разряд	1	1,0	20,0	160	3200	960	5200

3. Месячный оклад с учетом отработанного времени:
– повара 6 разряда:

$$30,2 \text{ руб.} \times 160 \text{ час.} = 4832 \text{ руб.}$$

– повара 5 разряда:

$$27,2 \text{ руб.} \times 140 \text{ час.} = 3808 \text{ руб. и т.д.}$$

4. Премия:

– повара 6 разряда:

$$\frac{4832 \text{ руб.} \times 30 \%}{100 \%} = 1449 \text{ руб. 60 коп.}$$

– повара 5 разряда:

$$\frac{3808 \text{ руб.} \times 30 \%}{100 \%} = 1142 \text{ руб. 40 коп. и т. д.}$$

5. Сумма заработной платы:

– повара 6 разряда:

$$4832 \text{ руб.} + 1449 \text{ руб. 60 коп.} = 6281 \text{ руб. 60 коп.}$$

– повара 5 разряда:

$$3808 \text{ руб.} + 1142 \text{ руб. 40 коп.} = 4950 \text{ руб. 40 коп. и т.д.}$$

6. Заработная плата с районным коэффициентом:

– повар 6 разряда:

$$6281 \text{ руб. } 60 \text{ коп.} \times 1,25 = 7852 \text{ руб.} 00 \text{ коп.};$$

– повара 5 разряда:

$$4950 \text{ руб. } 40 \text{ коп.} \times 1,25 = 6188 \text{ руб.} 00 \text{ коп. и т.д.}$$

Начисление заработной платы работникам ресторана по условиям *задачи 55* производится аналогично приведенному в решении задач 49–52.

В связи с тем, что по вине главного бухгалтера нарушены сроки проведения инвентаризации, ему, согласно Положению об оплате труда (приложение), следует снизить премию на 50 %.

Пример. Начислите заработную плату за март главному бухгалтеру объединения общественного питания районного потребительского общества и бухгалтеру 6 разряда, которому установлена доплата в размере 40 % оклада за выполнение обязанностей временно отсутствующего экономиста. Из 21 рабочего дня бухгалтер отработал 17 дней, главный бухгалтер – полный месяц. Объем продаж определен на март 3350 тыс. руб., фактический оборот составил 3420 тыс. руб. План прибыли за квартал выполнен. Работа в марте рентабельна. Однако по вине главного бухгалтера нарушены сроки проведения инвентаризации.

Решение

1. Заработная плата с учетом отработанного времени:

– главного бухгалтера – 11 500 руб.

– бухгалтера:

$$\frac{9000 \text{ руб.}}{21 \text{ день}} \times 17 \text{ дней} = 7285 \text{ руб. } 71 \text{ коп.}$$

2. Доплата бухгалтера 6 разряда:

$$\frac{7285 \text{ руб. } 71 \text{ коп.} \times 40 \%}{100 \%} = 2914 \text{ руб. } 28 \text{ коп.}$$

3. Месячная премия за рентабельную работу:

– главному бухгалтеру:

$$\frac{11\,500 \text{ руб.} \times 20\%}{100\%} = 2300 \text{ руб.}$$

– бухгалтеру 6 разряда:

$$\frac{(7285 \text{ руб. } 71 \text{ коп.} + 2914 \text{ руб. } 28 \text{ коп.}) \times 20\%}{100\%} = 2040 \text{ руб.}$$

4. Квартальная премия за выполнение плана прибыли:

– главному бухгалтеру:

$$\frac{11\,500 \text{ руб.} \times 3 \text{ мес.}}{100\%} \times 15\% = 5175 \text{ руб.}$$

– бухгалтеру 6 разряда:

$$\frac{[(9000 \text{ руб.} + 3600 \text{ руб.}) \times 2 \text{ мес.} + 7285 \text{ руб. } 71 \text{ коп.} + 2914 \text{ руб. } 28 \text{ коп.}]}{100\%} \times 15\% = 5310 \text{ руб.}$$

5. 50 % от начисленной премии главному бухгалтеру:

$$\frac{(2300 \text{ руб.} + 5175 \text{ руб.})}{100\%} \times 50\% = 3737 \text{ руб. } 50 \text{ коп.}$$

6. Заработная плата с премией:

– главного бухгалтера:

$$11\,500 \text{ руб.} + 3737 \text{ руб. } 50 \text{ коп.} = 15\,237 \text{ руб. } 50 \text{ коп.}$$

– бухгалтера 6 разряда:

$$7285 \text{ руб. } 71 \text{ коп.} + 2914 \text{ руб. } 28 \text{ коп.} + 2040 \text{ руб.} + 5310 \text{ руб.} = 17\,549 \text{ руб. } 99 \text{ коп.}$$

7. Заработная плата с районным коэффициентом:

– главного бухгалтера:

$$15237 \text{ руб. } 50 \text{ коп.} \times 1,25 = 19046 \text{ руб. } 88 \text{ коп.}$$

– бухгалтера 6 разряда:

$$17549 \text{ руб. } 99 \text{ коп.} \times 1,25 = 21937 \text{ руб. } 49 \text{ коп.}$$

При решении *задач 56, 57* необходимо рассчитать недостающие показатели.

Пример. Произведите анализ показателей по труду и его оплате за отчетный год (табл. 5).

Таблица 5

Показатели по труду и его оплате торговой фирмы за отчетный год

Показатели	Ед. изм.	План	Фактически	Процент выполнения плана, отклонение (+,-)
1. Фонд заработной платы в сумме	тыс. руб.	8000	8621	+621 / -54,2
2. Фонд заработной платы в процентах к обороту	%	8,00	7,95	-0,05
3. Среднесписочная численность работников	чел.	125	127	+2
4. Средняя выработка на одного работника	тыс. руб.	800	853,9	106,7
6. Среднегодовая заработная плата одного работника	руб.	64000	67881,8	106,1
7. Среднемесячная заработная плата одного работника	руб.	5333,3	5656,8	106,1
8. Товарооборот	тыс. руб.	100 000	108 440	108,4

Ниже приведены расчеты плановых показателей.

1. Уровень расходов на оплату труда (фонд заработной платы в процентах к обороту) определяется делением фонда заработной платы на товарооборот и умножением на 100 %:

$$У_{\text{ФЗП}} = \frac{\text{ФЗП}}{\text{Т}} \times 100\%,$$

где $У_{\text{ФЗП}}$ – уровень расходов на оплату труда,
 ФЗП – фонд заработной платы,
 Т – товарооборот.

$$y_{\text{ФЗП}} = \frac{8000 \text{ тыс. руб.}}{100\,000 \text{ тыс. руб.}} \times 100 \% = 8,00 \%$$

2. Средняя выработка на одного работника определяется делением товарооборота на среднесписочную численность работников:

$$СВ = \frac{T}{Ч},$$

где СВ – средняя выработка на одного работника;
Ч – численность работников.

$$СВ = \frac{100\,000 \text{ тыс. руб.}}{125 \text{ чел.}} = 800 \text{ тыс. руб.}$$

3. Средняя заработная плата одного работника определяется делением фонда заработной платы на среднесписочную численность работников:

$$СЗ = \frac{T}{Ч},$$

где СЗ – средняя заработная плата одного работника.

Среднегодовая заработная плата одного работника:

$$\frac{8000 \text{ тыс. руб.}}{125 \text{ чел.}} = 64 \text{ тыс. руб.}$$

Среднемесячная заработная плата одного работника:

$$\frac{64\,000 \text{ руб.}}{12 \text{ мес.}} = 5333,3 \text{ руб.}$$

4. Абсолютная сумма экономии или перерасхода фонда заработной платы по сравнению с планом определяется как разница между фактическим и плановым фондом заработной платы:

$$\pm \Delta \text{ФЗП}_{\text{абс}} = \text{ФЗП}_1 - \text{ФЗП}_0,$$

где $\pm \Delta \text{ФЗП}_{\text{абс}}$ – абсолютная сумма экономии или перерасхода фонда заработной платы,

ФЗП_1 – фонд заработной платы фактический,

ФЗП_0 – фонд заработной платы плановый.

$$\pm \Delta \Phi ЗП_{абс} = 8621 \text{ тыс. руб.} - 8000 \text{ тыс. руб.} = + 621 \text{ тыс. руб.}$$

5. Относительная сумма экономии или перерасхода фонда заработной платы по сравнению с плановой определяется умножением разницы в уровне расходов на оплату труда на фактический товарооборот и делением на 100 %:

$$\pm \Delta \Phi ЗП_{отн} = \frac{(Y_{\Phi ЗП_1} - Y_{\Phi ЗП_0}) \times T_1}{100 \%},$$

где $\pm \Delta \Phi ЗП_{абс}$ – относительная сумма экономии или перерасхода фонда заработной платы,

$Y_{\Phi ЗП_1}$ – уровень расходов на оплату труда фактический,

$Y_{\Phi ЗП_0}$ – уровень расходов на оплату труда плановый,

T_1 – товарооборот фактический.

$$\pm \Delta \Phi ЗП_{отн} = \frac{(7,95 \% - 8 \%) \times 108\,440 \text{ тыс. руб.}}{100 \%} = -54,2 \text{ тыс. руб.}$$

Влияние изменения численности работников определяется умножением разницы в численности работников на среднюю заработную плату на одного работника в плановом периоде:

$$\pm \Delta \Phi ЗП_{ч} = (Ч_1 - Ч_0) \times СЗ_0.$$

где $\pm \Delta \Phi ЗП_{ч}$ – изменение фонда заработной платы за счет изменения численности работников,

$Ч_1$ – численность работников фактическая,

$Ч_0$ – численность работников плановая,

$СЗ_0$ – средняя заработная плата работников плановая.

Влияние изменения средней заработной платы на одного работника рассчитывается умножением разницы в средней заработной плате на численность работников в отчетном периоде:

$$\pm \Delta \Phi ЗП_{сз} = (СЗ_1 - СЗ_0) \times Ч_1$$

где $\pm \Delta \Phi ЗП_{сз}$ – изменение фонда заработной платы за счет изменения средней заработной платы работников,

$СЗ_1$ – средняя заработная плата работников фактическая.

Общее отклонение:

$$8621 \text{ тыс. руб.} - 8000 \text{ тыс. руб.} = +621 \text{ тыс. руб.}$$

В том числе:

а) за счет роста средней заработной платы:

$$(67\,881,8 \text{ руб.} - 64\,000 \text{ руб.}) \times 127 \text{ чел.} = +493,0 \text{ тыс. руб.}$$

б) за счет увеличения численности работников:

$$(127 \text{ чел.} - 125 \text{ чел.}) \times 64\,000 \text{ руб.} = +128 \text{ тыс. руб.}$$

Совокупное влияние факторов:

$$493 \text{ тыс. руб.} + 128 \text{ тыс. руб.} = 621 \text{ тыс. руб.}$$

7. Влияние изменения товарооборота определяется как разница между первой подстановкой и фондом заработной платы базисного (планового) периода:

$$\pm \Delta \Phi ЗП_T = \frac{T_1 \times CZ_0}{CB_0} - \frac{T_0 \times CZ_0}{CB_0}.$$

Влияние изменения средней заработной платы определяется как разница между второй и первой подстановками:

$$\pm \Delta \Phi ЗП_{CЗ} = \frac{T_1 \times CZ_1}{CB_0} - \frac{T_1 \times CZ_0}{CB_0}.$$

Влияние изменения средней выработки определяется как разница между фондом заработной платы отчетного периода и второй подстановкой:

$$\pm \Delta \Phi ЗП_{CB} = \frac{T_1 \times CZ_1}{CB_1} - \frac{T_1 \times CZ_1}{CB_0}.$$

Общее отклонение:

$$8621 \text{ тыс. руб.} - 8000 \text{ тыс. руб.} = +621 \text{ тыс. руб.}$$

В том числе:

а) за счет роста товарооборота:

$$\frac{108\,440 \text{ тыс. руб.} \times 64\,000 \text{ руб.}}{800 \text{ тыс. руб.}} - \frac{100\,000 \text{ тыс. руб.} \times 64\,000 \text{ руб.}}{800 \text{ тыс. руб.}} = \\ = 8675,2 \text{ тыс. руб.} - 8000 \text{ тыс. руб.} = +675,2 \text{ тыс. руб.};$$

б) за счет увеличения средней заработной платы:

$$\frac{108\,440 \text{ тыс. руб.} \times 67\,881,8 \text{ руб.}}{800 \text{ тыс. руб.}} - \frac{108\,440 \text{ тыс. руб.} \times 64\,000 \text{ руб.}}{800 \text{ тыс. руб.}} =$$
$$= 9201,4 \text{ тыс. руб.} - 8675,2 \text{ тыс. руб.} = +526,2 \text{ тыс. руб.};$$

в) за счет роста средней выработки:

$$\frac{108\,440 \text{ тыс. руб.} \times 67\,881,8 \text{ руб.}}{853,9 \text{ тыс. руб.}} - \frac{108\,440 \text{ тыс. руб.} \times 67\,881,8 \text{ руб.}}{800 \text{ тыс. руб.}} =$$
$$= 8620,6 \text{ тыс. руб.} - 9201,4 \text{ тыс. руб.} = -580,8 \text{ тыс. руб.};$$

Совокупное влияние факторов:

$$675,2 \text{ тыс. руб.} + 526,2 \text{ тыс. руб.} - 580,8 \text{ тыс. руб.} = +620,6 \text{ тыс. руб.}$$

8. Доля прироста товарооборота за счет роста производительности труда определяется делением суммы прироста товарооборота за счет роста производительности труда на весь прирост товарооборота и умножением на 100 %:

$$D_{\text{CB}} = \frac{\pm \Delta T_{\text{CB}}}{\pm \Delta T} \times 100,$$

где D_{CB} – доля прироста товарооборота за счет роста производительности труда, %;

$\pm \Delta T_{\text{CB}}$ – сумма прироста товарооборота за счет роста производительности труда;

$\pm \Delta T$ – общая сумма прироста товарооборота.

Сумма прироста товарооборота за счет роста производительности труда определяется умножением разницы в средней выработке на численность работников в отчетном периоде:

$$\pm \Delta T_{\text{CB}} = (\text{CB}_1 - \text{CB}_0) \times \text{Ч}_1,$$

где $\pm \Delta T_{\text{CB}}$ – сумма прироста товарооборота за счет роста производительности труда;

CB_1, CB_0 – средняя выработка на одного работника в отчетном и предшествующем (плановом) периоде соответственно;

Ч_1 – численность работников в отчетном периоде.

Сумма прироста товарооборота за счет роста производительности труда:

$$(853,9 \text{ тыс. руб.} - 800 \text{ тыс. руб.}) \times 127 \text{ чел.} = +6845,3 \text{ тыс. руб.}$$

Доля прироста товарооборота за счет увеличения производительности труда:

$$\frac{6845,3 \text{ тыс. руб.}}{8440 \text{ тыс. руб.}} \times 100 \% = 81,1 \%$$

9. Соотношение темпов изменения производительности труда и средней заработной платы характеризует коэффициент соотношения (опережения или отставания) – К. Он исчисляется отношением индекса производительности труда к индексу средней заработной платы:

$$K = \frac{Y_{CB}}{Y_{CЗ}}$$

где К – коэффициент соотношения,

Y_{CB} – индекс производительности труда,

$Y_{CЗ}$ – индекс средней заработной платы.

$$K = \frac{1,067}{1,061} = 1,0057.$$

10. Относительное отклонение (экономия или перерасход) численности работников определяется как разница между фактической и скорректированной численностью работников:

$$\pm \Delta Ч_{отн} = Ч_1 - Ч_{скор},$$

где $\pm \Delta Ч_{отн}$ – относительное отклонение численности работников,

$Ч_1$ – фактическая численность работников,

$Ч_{скор}$ – скорректированная численность работников.

Скорректированная численность определяется умножением плановой численности на коэффициент выполнения плана или индекс оборота:

$$Ч_{скор} = Ч_0 \times Y_{от},$$

где $Ч_0$ – плановая численность работников,

$Y_{от}$ – индекс оборота.

Скорректированная численность работников с учетом выполнения плана оборота составила:

$$125 \text{ чел.} \times 1,084 = 135,5 \text{ чел.}$$

Отсюда относительная экономия численности работников составила:

$$127 \text{ чел.} - 135,5 \text{ чел.} = -8,5 \text{ чел.}$$

При решении *задачи 58* следует иметь в виду, что интегральный показатель эффективности использования фонда заработной платы определяется по формуле

$$\mathcal{E} = \sqrt{C_T \times C_{\Pi}},$$

где \mathcal{E} – интегральный показатель;

C_T – товарооборот на 1 рубль фонда заработной платы (показатель стимулирования оборота);

C_{Π} – прибыль на 1 рубль фонда заработной платы (показатель стимулирования прибыли).

Пример. Дайте оценку эффективности использования средств на оплату труда.

1. Товарооборот на 1 рубль фонда заработной платы:
– в предшествующем году:

$$C_T = \frac{80\,444 \text{ тыс. руб.}}{6530,4 \text{ тыс. руб.}} = 12,3 \text{ руб.}$$

– в отчетном году:

$$C_T = \frac{100\,692 \text{ тыс. руб.}}{7921,2 \text{ тыс. руб.}} = 12,7 \text{ руб.}$$

2. Прибыль на 1 рубль фонда заработной платы:
– в предшествующем году:

$$C_{\Pi} = \frac{1317,2 \text{ тыс. руб.}}{6530,4 \text{ тыс. руб.}} = 0,2 \text{ руб.}$$

– в отчетном году:

$$C_{\Pi} = \frac{2289,6 \text{ тыс. руб.}}{7921,2 \text{ тыс. руб.}} = 0,29 \text{ руб.}$$

3. Интегральный показатель эффективности использования фонда заработной платы составил 1,919 ($\sqrt{12,7 \times 0,29}$), в предшествующем году – 1,568 ($\sqrt{12,3 \times 0,2}$).

Таблица 6

Показатели эффективности использования средств на оплату труда торговой фирмы за отчетный год

Показатели	Ед. изм.	Предшествующий год	Отчетный год	Отклонение (+,-)	Отчетный год в процентах к предшествующему году
1. Товарооборот	тыс. руб.	80 444	100 692	+20 248	125,2
2. Прибыль	тыс. руб.	1317,2	2289,6	+972,4	173,8
3. Фонд заработной платы	тыс. руб.	6530,4	7921,2	+1390,8	121,3
4. Среднесписочная численность работников	чел.	123	125	+2	101,6
5. Товарооборот на 1 рубль фонда заработной платы	руб.	12,3	12,7	+0,4	103,3
6. Прибыль на 1 рубль фонда заработной платы	руб.	0,20	0,29	+0,09	145,0
7. Фонд заработной платы на одного работника	руб.	53 092	63 370	+10 278	119,4
8. Интегральный показатель эффективности использования фонда заработной платы		1,568	1,919	+0,351	122,4

Формулы, необходимые для расчетов в *задачах 59, 60*, приведены в примере к задачам 56,57. Следует учитывать, что более

корректно проводить анализ в сопоставимых ценах. Для этого необходимо рассчитать производительность в сопоставимых ценах, используя индекс цен.

Пример. Рассчитайте долю прироста розничного товарооборота за счет интенсивного фактора на основе следующих данных:

1. Объем продаж в предшествующем году был равен 97 600 тыс. руб., в отчетном – 118 650 тыс. руб.

2. Численность работников в предшествующем году была равна 80 чел., в отчетном – 81 чел.

3. Индекс цен равен 1,1.

Решение

1. Сумма прироста товарооборота:

$$118\,650 \text{ тыс. руб.} - 97\,600 \text{ тыс. руб.} = 21\,050 \text{ тыс. руб.}$$

2. Сумма прироста в сопоставимых ценах:

$$\frac{118\,650 \text{ тыс. руб.}}{1,1} = 107\,863,6 \text{ тыс. руб.},$$

$$107\,863,6 \text{ тыс. руб.} - 97\,600 \text{ тыс. руб.} = 10\,263,6 \text{ тыс. руб.}$$

3. Средняя выработка на одного работника в предшествующем году:

$$CB = \frac{97\,600 \text{ тыс. руб.}}{80 \text{ чел.}} = 1220 \text{ тыс. руб.}$$

4. Средняя выработка на одного работника в отчетном году в сопоставимых ценах:

$$CB = \frac{107\,863,6 \text{ тыс. руб.}}{81 \text{ чел.}} = 1331,6 \text{ тыс. руб.}$$

5. Сумма прироста товарооборота за счет роста производительности труда:

$$(1331,6 \text{ тыс. руб.} - 1220 \text{ тыс. руб.}) \times 81 \text{ чел.} = +9039,6 \text{ тыс. руб.}$$

Отсюда доля прироста товарооборота за счет увеличения производительности труда:

$$\frac{90\,39,6 \text{ тыс. руб.}}{10\,263,6 \text{ тыс. руб.}} \times 100 \% = 88,1 \%$$

При решении *задачи 60* следует использовать комплексный подход к определению показателей по труду.

Пример. Объем продаж в отчетном году составил 119 000 тыс. руб. и должен возрасти в планируемом году в сопоставимых ценах на 10 %. Средняя выработка на одного работника в отчетном периоде составила 840 тыс. руб. Прирост объема продаж за счет повышения производительности труда намечен на 89 %.

Определите:

- индекс роста производительности труда;
- выработку на одного торгового работника и численность работников в планируемом году;
- сумму прироста товарооборота, в том числе за счет роста производительности труда.

Решение

1. Объем продаж в планируемом году:

$$119\,000 \text{ тыс. руб.} \times 1,1 = 130\,900 \text{ тыс. руб.}$$

2. Прирост производительности труда в планируемом году, %:

$$\frac{10 \times 89}{100} = 8,9.$$

3. Средняя выработка на одного торгового работника в планируемом году:

$$840 \text{ тыс. руб.} \times 1,089 = 914,8 \text{ тыс. руб.}$$

4. Численность работников в планируемом году:

$$130\,900 \text{ тыс. руб.} / 914,8 \text{ тыс. руб.} = 143 \text{ чел.}$$

5. Сумма прироста товарооборота в планируемом году:

$$130\,900 \text{ тыс. руб.} - 119\,000 \text{ тыс. руб.} = 11\,900 \text{ тыс. руб.}$$

6. Сумма прироста товарооборота за счет роста производительности труда:

$$(914,8 \text{ тыс. руб.} - 840 \text{ тыс. руб.}) \times 143 \text{ чел.} = 10696,4 \text{ тыс. руб.}$$

5. ЗАДАНИЯ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

Контрольная работа состоит из несколько вариантов. Индивидуальный вариант студент определяет по двум последним цифрам номера личного дела (зачетной книжки). Например, номеру личного дела Э-05-12 соответствует вариант контрольной работы с заданиями на пересечении строки 1 с колонкой 2, то есть № 13; 26; 40; 54.

<i>Предпоследняя цифра шифра</i>	<i>Последняя цифра шифра личного дела студента</i>									
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51
1	11	12	13	1	2	3	4	5	6	7
	24	25	26	27	14	15	16	17	18	19
	38	39	40	41	28	29	30	31	32	33
	52	53	54	55	56	57	58	59	60	42
2	8	9	10	11	12	13	1	2	3	4
	20	21	22	23	24	25	26	27	14	15
	34	35	36	37	38	39	40	41	28	29
	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
3	5	6	7	8	9	10	11	12	13	1
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
	53	54	55	56	57	58	59	60	42	43
4	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	26	27	14	15	16	17	18	19	20	21
	40	41	28	29	30	31	32	33	34	35
	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53
5	12	13	1	2	3	4	5	6	7	8
	22	23	24	25	26	27	14	15	16	17
	36	37	38	39	40	41	28	29	30	31
	54	55	56	57	58	59	60	42	43	44
6	9	10	11	12	13	1	2	3	4	5
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41
	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54
7	6	7	8	9	10	11	12	13	1	2
	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37

<i>Предпоследняя цифра шифра</i>	<i>Последняя цифра шифра личного дела студента</i>									
	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>
	55	56	57	58	59	60	42	43	44	45
8	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	24	25	26	27	14	15	16	17	18	19
	38	39	40	41	28	29	30	31	32	33
	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
9	13	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	20	21	22	23	24	25	26	27	14	15
	34	35	36	37	38	39	40	41	28	29
	56	57	58	59	60	42	43	44	45	46

5.1. Вопросы контрольной работы

1. Сущность и значение организации труда на предприятии, ее место в системе организации деятельности.
2. Формы организации труда на предприятии.
3. Элементы организации труда.
4. Научная организация труда, ее функции.
5. Затраты и производительность труда: понятие и сущность.
6. Эффективность труда: понятие и сущность. Показатели эффективности труда, их характеристика.
7. Методы измерения производительности труда.
8. Факторы, определяющие изменение производительности труда. Резервы роста производительности труда.
9. Разделение труда и его виды.
10. Кооперация труда.
11. Организация рабочих мест.
12. Категории персонала и показатели численности работников.
13. Движение рабочей силы. Текучесть кадров.
14. Определение потребности в рабочей силе. Издержки на рабочую силу.
15. Коллективные и трудовые договоры. Тарифные соглашения и их виды.
16. Нормативные правовые акты по труду, источники информации о занятости и трудовых отношениях.
17. Нормирование труда, его последовательность. Нормы труда: функции, виды.

18. Затраты рабочего времени: классификация, исследование. Научное обоснование норм труда. Нормативные материалы по труду, используемые на предприятии.
19. Обоснование норм труда в торговле. Особенности нормирования труда в общественном питании.
20. Формирование и распределение доходов работников.
21. Экономическая сущность заработной платы.
22. Организация оплаты труда: ее принципы. Основные элементы организации оплаты труда.
23. Формы и системы оплаты труда.
24. Тарифная система оплаты труда. Единая тарифная сетка.
25. Бестарифная оплата труда.
26. Сущность и необходимость мотивации труда. Факторы, влияющие на мотивацию труда.
27. Стимулирование труда и заинтересованность работников в результатах труда.
28. Оплата труда продавцов и других работников, занятых обслуживанием населения.
29. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих в торговле.
30. Особенности оплаты труда различных категорий персонала в общественном питании.
31. Особенности оплаты труда работников магазинов потребительской кооперации.
32. Состав фонда заработной платы.
33. Выплаты социального характера.
34. Расходы, не учитываемые в фонде заработной платы и выплатах социального характера.
35. Показатели по труду и их взаимосвязь.
36. Оценка расходов на оплату труда в торговле.
37. Оценка уровня производительности труда в торговле.
38. Анализ численности и состава работников торговли.
39. Экономическое обоснование расходов на оплату труда в торговле.
40. Обоснование численности работников торговли.
41. Комплексный подход к формированию показателей по труду на планируемый период.

5.2. Задачи контрольной работы

42. Дайте оценку производительности труда и определите влияние изменения цен на изменение производительности труда. Оцените соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы (табл. 7).

В отчетном году цены повысились на 11 %.

Таблица 7

Показатели по труду магазина «Гарант» за отчетный год

Показатели	Предшествующий год	Отчетный год	Отчетный год в % к предшествующему
Объем продаж, тыс. руб.	33 045	36 020	
Среднесписочная численность работников, чел.	25	26	
Производительность труда в действующих ценах, тыс. руб.			
Средняя заработная плата, руб.	69 900	78 000	
Производительность труда в сопоставимых ценах, тыс. руб.			

43. Начислите заработную плату за август работникам магазина «Старт», реализующего товары универсального ассортимента.

Сумма доходов от реализации товаров за месяц составила 227 тыс. руб., материальных затрат – 135 тыс. руб. Размер отчислений в фонд заработной платы от хозрасчетного дохода – 38 %. Доплата продавцу, исполняющему обязанности заведующего, составляет 1000 руб. В августе 23 рабочих дня. Решение оформите в табл. 8.

Таблица 8

Заработная плата работников магазина

Должность	Месячный оклад, руб.	Отработано дней	Месячный оклад с учетом отработанного времени и районного коэффициента, руб.	КТУ	Расчетная величина оклада с учетом КТУ, руб. (4×5)	Коллективный заработок, руб.	Индивидуальные доплаты, руб.	Сумма заработной платы (4+7+8), руб.
Первый продавец, заведующий, 6 разряд		23		1,4				
Второй продавец, 6 разряд		15		1,0				
Третий продавец, 5 разряд		23		1,5				
Четвертый продавец, 4 разряд		23		0,9				
Уборщик		16		0,8				
ИТОГО								

44. Начислите заработную плату работникам продовольственного магазина за октябрь.

В магазине работают продавец 6 разряда, исполняющий обязанности заведующего, продавец 5 разряда и контролер-кассир 4 разряда. Заведующий магазином отработал 16 дней, продавец 5 разряда – 14, контролер-кассир – 17 дней. В октябре 21 рабочий день. Плановый объем продаж магазина 180 тыс. руб. Фактический оборот за месяц составил 192 тыс. руб. Условия премирования выполнены.

Согласно положению об оплате труда работники премируются за достижение планового объема продаж.

45. Начислите заработную плату за апрель работникам магазина по продаже товаров универсального ассортимента.

В магазине работают продавец 6 разряда, исполняющий обязанности заведующего, продавец 5 разряда и продавец 4 разряда. Заведующий и продавец 5 разряда отработали по 16 дней, продавец 4 разряда – полный месяц (22 дня). Объем продаж за апрель составил 190 тыс. руб., за март – 202 тыс. руб. Условия премирования выполнены.

Согласно положению об оплате труда премирование работников осуществляется за рост объема продаж.

46. Начислите заработную плату работникам продовольственного магазина за февраль по бригадной расценке.

В магазине работают продавец 6 разряда, исполняющий обязанности заведующего, продавец 5 разряда и контролер-кассир 4 разряда. Заведующий и продавец 5 разряда отработали по 16 дней, контролер-кассир – полный месяц (18 дней). Фактический объем продаж за февраль составил 190 тыс. руб., за январь – 180 тыс. руб. Условия премирования выполнены.

Согласно положению об оплате труда премирование работников осуществляется за рост объема продаж.

47. Начислите заработную плату работникам продовольственного магазина за ноябрь: продавцу 5 разряда, исполняющему обязанности заведующего, и продавцу 4 разряда.

Заведующий отработал 17, продавец – 18 дней. В ноябре 21 рабочий день. Плановый объем продаж за ноябрь – 135 тыс. руб., фактически за месяц составил 142,2 тыс. руб.

Оплату произведите по шкале подвижной заработной платы.

48. Начислите заработную плату за декабрь по бригадной расценке работникам коммерческого киоска, в котором реализуются товары универсального ассортимента: продавцу, исполняющему обязанности заведующего, и продавцу.

Заведующий отработал 17 дней, продавец – 18 дней. В декабре 23 рабочих дня. Плановый объем продаж на декабрь – 85 тыс. руб. Фактический оборот за месяц составил 90 тыс. руб.

Условия для премирования выполнены.

49. Начислите заработную плату за март директору, главному бухгалтеру, экономисту, кассиру магазина.

Директор отработал 17 дней, остальные работники – полный месяц (22 дня). Экономисту установлена доплата в размере 40 % оклада за выполнение обязанностей временно отсутствующего бухгалтера. Все условия для премирования выполнены, однако по вине главного бухгалтера нарушены сроки проведения инвентаризации.

50. Начислите заработную плату за март директору, бухгалтеру и товароведу магазина. Товаровед отработал 18 дней, остальные работники – полный месяц (22 дня).

План прибыли за квартал выполнен. Работа фирмы в марте – рентабельна.

51. Начислите заработную плату за сентябрь директору (оклад 20 000 руб.), экономисту (оклад 15 000 руб.) и заведующему складом (оклад 10 000 руб.) оптовой базы.

Экономист отработал 15 дней, остальные работники – полный месяц (22 дня). При плане 4000 тыс. руб. фактический объем продаж составил 4200 тыс. руб. Положением об оплате труда предусмотрено ежемесячное премирование за выполнение плана – 10 %, за каждый процент перевыполнения – 3 % от должностного оклада, а также ежеквартальное за выполнение прибыли – 5 % от суммы окладов за квартал. Условия для премирования выполнены.

52. Начислите заработную плату за июнь председателю правления, главному бухгалтеру, экономисту, кассиру потребительского общества.

Председатель правления отработал 17 дней, остальные работники – полный месяц (21 день). Кассиру установлена доплата в размере 40 % оклада за выполнение обязанностей временно отсутствующего диспетчера.

Все условия для премирования выполнены. Однако по вине экономиста отчетность сдана на два дня позже.

Плановый объем продаж на июнь – 5000 тыс. руб., фактический оборот за месяц составил 5135 тыс. руб. План прибыли за квартал выполнен. Работа в июне – рентабельна.

53. Начислите заработную плату за май работникам столовой по сдельно-премиальной системе.

За месяц бригада выработала продукции на 109 820 руб. при плане 108 000 руб. Среднечасовая расценка – 25 руб., норма выработки бригады за час – 90 руб.

За выполнение плана продаж работники премируются в размере 30 % месячной тарифной ставки за фактически отработанное время.

За выполнение обязанностей бригадира повару 6 разряда производится доплата в размере 20 % месячной тарифной ставки за фактически отработанное время.

В связи с нарушением трудовой дисциплины мойщик посуды лишен премии, а доплата бригадиру снижена на 30 %.

Размер районного коэффициента – 25 %.

Состав бригады, часовые тарифные ставки и количество отработанных часов приведены в табл. 9.

Таблица 9

Расчет заработной платы работникам столовой по среднечасовым расценкам с учетом норм выработки

Состав бригады, разряд	Количество работников, чел.	Часовая тарифная ставка, руб.	Отработано часов за месяц	Месячная тарифная ставка, руб.	Сдельная заработная плата, руб.	Доплаты, руб.	Сумма премии, руб.	Сумма заработной платы, руб.	Заработная плата с районным коэффициентом, руб.
Повар, 6 разряд	1	43,5	160						
Повар, 5 разряд	1	36	152						
Повар, 4 разряд	1	33	160						
Повар, 3 разряд	1	28,5	158						
Мойщик, 2 разряд	1	19,5	160						
Кухонный рабочий, 2 разряд	1	15	120						
Итого									

54. Начислите заработную плату за март работникам столовой по повременно-премиальной системе оплаты труда.

Месячный оклад рабочего первого разряда – 2700 руб., норма рабочих часов в месяц – 160. Повар 5 разряда отработал 120 часов, остальные работники полный месяц.

В соответствии с Положением об оплате труда работники премируются за высокое качество приготовления продукции в размере 40 % месячного оклада.

Районный коэффициент – 25 %.

Результаты расчётов оформите в табл. 10.

Таблица 10

Расчет заработной платы работников столовой

Состав бригады, разряд	Количество работников	Тарифный коэффициент	Часовая тарифная ставка, руб.	Отработано часов за месяц	Месячный оклад с учетом отработанного времени, руб.	Премии, руб.	Сумма заработной платы, руб.	Заработная плата с районным коэффициентом, руб.
Повар, 6 разряд	1	1,67						
Повар, 5 разряд	1	1,51						
Повар, 4 разряд	1	1,36						
Повар, 3 разряд	1	1,23						
Мойщик, 2 разряд	1	1,11						
Рабочий, 1 разряд	1	1,0						
Итого								

55. Начислите заработную плату за март директору, главному бухгалтеру, экономисту, кассиру ресторана.

Директор отработал 17 дней, остальные работники – полный месяц (22 дня). Январь и февраль работники отработали полностью. Экономисту установлена доплата в размере 40 % оклада за выполнение обязанностей временно отсутствующего бухгалтера.

Все условия для премирования выполнены, однако по вине главного бухгалтера нарушены сроки проведения инвентаризации.

56. Произведите анализ показателей по труду и его оплате за отчетный год (табл. 11).

В процессе анализа необходимо:

- рассчитать недостающие показатели;
- определить экономию или перерасход фонда заработной платы;
- определить влияние изменения численности работников, их средней заработной платы на изменение фонда заработной платы по сравнению с планом и прошлым годом;
- рассчитать влияние изменения товарооборота, средней заработной платы и средней выработки на одного работника на изменение фонда заработной платы по сравнению с планом и прошлым годом;
- рассчитать производительность труда и среднюю заработную плату одного работника;
- установить долю прироста товарооборота за счет повышения производительности труда;
- найти соотношение в темпах изменения производительности труда и средней заработной платы;
- определить относительную экономию (излишек) численности работников.

Таблица 11

Показатели по труду и его оплате торговой фирмы за отчетный год

Показатели	Единицы измерения	План	Фактически	Процент выполнения плана, отклонение (+,-)
1. Фонд заработной платы в сумме	тыс. руб.	8600	9310,5	
2. Фонд заработной платы в процентах к обороту	%			
3. Среднесписочная численность работников	чел.	96	98	
4. Средняя выработка на одного работника	тыс. руб.			
5. Средняя заработная плата одного работника	руб.			
6. Товарооборот	тыс. руб.	107 000	118 100	

57. Произведите анализ показателей по труду и его оплате за отчетный год (табл. 12).

В процессе анализа необходимо:

- рассчитать недостающие показатели;
- определить экономию или перерасход фонда заработной платы;
- определить влияние изменения численности работников, их средней заработной платы на изменение фонда заработной платы по сравнению с планом и прошлым годом;
- рассчитать влияние изменения товарооборота, средней заработной платы и средней выработки на одного работника на изменение фонда заработной платы по сравнению с планом и прошлым годом;
- рассчитать производительность труда и среднюю заработную плату одного работника;
- установить долю прироста товарооборота за счет повышения производительности труда;
- найти соотношение в темпах изменения производительности труда и средней заработной платы;
- определить относительную экономию (излишек) численности работников.

Таблица 12

Показатели по труду и его оплате торговой фирмы за отчетный год

Показатели	Единицы измерения	План	Фактически	Процент выполнения плана, отклонение (+,-)
1. Фонд заработной платы в сумме	тыс. руб.	4300	4680,5	
2. Фонд заработной платы в процентах к обороту	%			
3. Среднесписочная численность работников	чел.	72	74	
4. Средняя выработка на одного работника	тыс. руб.			
5. Средняя заработная плата одного работника	руб.			
6. Товарооборот	тыс. руб.	107 000	118 100	

58. Дайте оценку эффективности использования средств на оплату труда (табл. 13).

Таблица 13

Показатели эффективности использования средств на оплату труда
торговой фирмы за отчетный год

Показатели	Ед. изм.	Предшествующий год	Отчетный год	Отклонение (+,-)	Отчетный год в процентах к предшествующему году
1. Товарооборот	тыс. руб.	97 200	118 100		
2. Прибыль	тыс. руб.	2123,6	3258,8		
3. Фонд заработной платы	тыс. руб.	7515,3	9310,5		
4. Среднесписочная численность работников	чел.	96	98		
5. Товарооборот на 1 рубль фонда заработной платы	руб.				
6. Прибыль на 1 рубль фонда заработной платы	руб.				
7. Фонд заработной платы на одного работника	руб.				
8. Интегральный показатель эффективности использования фонда заработной платы					

59. Проанализируйте производительность труда работников. Определите сумму и долю прироста товарооборота за счет повышения производительности труда работников торгового зала на основе следующих данных (табл. 14).

Таблица 14

Производительность труда работников фирмы за отчетный год

Показатели	Ед. изм.	Предшествующий год	Отчетный год	Отчетный год в % к предшествующему, изменение (+,-)
Объем продаж	тыс. руб.	37 950	46 116	
Среднесписочная численность торговых работников	чел.	55	58	
В том числе				
Среднесписочная численность работников торгового зала	чел.	34	36	
Индекс цен			1,11	
Средняя выработка на одного торгового работника в текущих ценах	тыс. руб.			
Средняя выработка на одного работника торгового зала в текущих ценах	тыс. руб.			
Средняя выработка на одного торгового работника в сопоставимых ценах	тыс. руб.			
Средняя выработка на одного работника торгового зала в сопоставимых ценах	тыс. руб.			

60. Объем продаж в отчетном году составил 118 100 тыс. руб. и должен возрасти в планируемом году в сопоставимых ценах на 10 %. Средняя выработка на одного работника в отчетном периоде составила 1205 тыс. руб. Прирост объема продаж за счет повышения производительности труда запланирован на 82 %.

Определите:

- индекс роста производительности труда;
- выработку на одного торгового работника и численность работников в планируемом году;
- сумму прироста товарооборота, в том числе за счет роста производительности труда.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Основная литература

1. Бычин В.Б., Малинин С.В., Шубенкова Е.В. Организация и нормирование труда: учебник для вузов / под ред. Ю.Г. Одегова. – М.: Изд-во «Экзамен», 2003. – 464 с.

2. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник для вузов. – 2-е изд., изм. и доп. – М.: Норма, 2004. – 432 с.

3. Капелюк З.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях торговли и общественного питания: учебное пособие. – Новосибирск: СибУПК, 2004. – 248 с.

4. Капелюк З.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях торговли и общественного питания: учебное пособие. – М.: Изд-во «Омега», 2006. – 224 с.

Нормативные документы

5. Дополнения и изменения к Инструкции по заполнению унифицированных форм федерального государственного статистического наблюдения «Сведения о численности, заработной плате и движении работников»: утверждены постановлением Госкомстата России от 25 ноября 2002 г. № 215.

6. Инструкция по заполнению унифицированных форм федерального государственного статистического наблюдения «Сведения о численности, заработной плате и движении работников»: утверждена постановлением Госкомстата России от 30 ноября 2001 г. № 89.

7. Трудовой Кодекс Российской Федерации. – М., 2006.

Дополнительная литература

8. Гейц И.В. Нормирование труда и регламентация рабочего времени. – М.: Изд-во «Дело и сервис», 2006. – 352 с.

9. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов. – 5-е изд., доп. – М.: НОРМА, 2005. – 416 с.

10. Дашков Л.П., Памбухчиянц В.К., Памбухчиянц О.В. Организация труда работников торговли. – М.: Дашков и К°, 2006. – 204 с.
11. Колбачев Е.Б., Новик Е.В., Колбачева Т.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях. – Ростов н/Д: Феникс, 2004. – 224 с.
12. Комплексный анализ финансово-хозяйственной деятельности районной кооперативной организации: учебное пособие. – 2-е изд., исправ. / под ред. З.А. Капелюк. – Новосибирск: СибУПК, 2001. – 212 с.
13. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: учебное пособие. – М.: Финансы и статистика, 2003.
14. Организация и регулирование оплаты труда: учебное пособие / под ред. М.Е. Сорокиной. – М.: Вузовский учебник, 2006. – 272 с.
15. Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебно-практическое пособие. – М.: КНОРУС, 2005. – 320 с.
16. Пошерстник Н.В., Мейскин М.С. Заработная плата в современных условиях. – 12-е изд. – СПб.: Изд. дом «Герда», 2004. – 768 с.
17. Раицкий К.А. Экономика предприятия: учебник для вузов. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Дашков и К°, 2002. – 1012 с.
18. Райс В. Оплата труда в ресторанном бизнесе. – М.: Креатив Холдинг, 2006. – 96 с.
19. Труханович Л. В., Рюмина А. К. Кадры ресторанов, закусочных, столовых, баров, кафе: сборник должностных и производственных инструкций, квалификационных характеристик. – М.: Финпресс, 2003.
20. Экономика и управление предприятиями питания / под общ. ред. В.И. Малышкова. – М.: ОАО «Московские учебники и картолитография», 2005. – 522 с.
21. Экономика предприятий торговли: учебное пособие / под общ. ред. Н.В. Максименко, Е.Е. Шишковой. – Мн.: Выш. шк., 2005. – 542 с.
22. Экономика предприятий торговли и общественного питания: учебное пособие / колл. авт. под ред. Т.И. Николаевой, Н.Р. Егоровой. – М.: КНОРУС, 2006. – 400 с.

23. Экономика торгового предприятия: торговое дело: учебник / под ред. Л.А. Брагина. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 314 с.

24. Экономика труда / под ред. Н.А. Горелова. – СПб.: Питер, 2007. – 208 с.

25. Экономический анализ в торговле: учебное пособие / под ред. М.И. Баканова. – М.: Финансы и статистика, 2004. – 400 с.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

Раздел I

ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится по должностным окладам с учетом квалификации и деловых качеств. Установлены следующие размеры окладов (руб.):

Председатель правления потребительского общества	15 000
Главный бухгалтер	13 500
Кассир	5 000
Экономист	10 000

Магазин, ресторан

Директор	13 000
Главный бухгалтер	11 500
Бухгалтер	9 000
Товаровед	9 000
Экономист	9 000
Кассир	4 500

2. Оплата труда продавцов производится по окладам и расценкам. Установлены следующие размеры окладов (табл. 1).

Таблица 1

Месячные оклады продавцов и других работников,
обслуживающих покупателей

Продавцы, контролеры-кассиры	Магазины	
	продовольственные	остальные
4 разряда	5000	4500
5 разряда	5500	5000
6 разряда	6000	5500

Продолжение прил.

Бригадные расценки за 1000 руб. товарооборота представлены в табл. 2.

Таблица 2

Бригадные расценки за 1000 руб. объема продаж

Магазины	Бригадные расценки, руб.
Продовольственные	40
Остальные товары	50
Киоск	40

Оплата труда работников кухни на предприятиях общественного питания производится по окладам и расценкам (индивидуальным или бригадным).

Бригадная сдельная расценка на 1000 руб. выработанной продукции собственного производства установлена в размере 90 руб.

Шкала подвижной заработной платы дана в табл. 3.

Таблица 3

Шкала подвижной заработной платы продавцов продовольственного магазина в зависимости от объема выработки

№ интервала	Месячная фактическая выработка на одного продавца, тыс. руб.	Месячная зарплата за фактическую выработку в пределах интервала по разрядам продавцов, руб.		
		4 разряд	5 разряд	6 разряд
1	2	3	4	5
1	60–61	5000	5500	6000
2	61–62	5095	5605	6115
3	62–63	5160	5675	6190
4	63–64	5220	5745	6265
5	64–65	5285	5810	6340
6	65–66	5345	5880	6415
7	66–67	5410	5950	6490
8	67–68	5470	6020	6565
9	68–69	5535	6085	6640

Продолжение прил.

Окончание табл. 3

1	2	3	4	5
10	69–70	5595	6155	6715
11	70–71	5660	6225	6790
12	71–72	5720	6295	6865
13	72–73	5785	6360	6940
14	73–74	5845	6430	7015
15	74–75	5910	6500	7090
16	75–76	5970	6570	7165
17	76–77	6035	6635	7240
18	77–78	6095	6705	7315
19	78–79	6160	6775	7390
20	79–80	6220	6845	7465

Примечание. Темп прироста зарплаты на процент прироста выработки 0,75 %.

Таблица 4

**Шкала подвижной заработной платы продавцов
продовольственного магазина в зависимости от объема выработки**

№ интервала	Месячная фактическая выработка на одного продавца, тыс. руб.	Месячная зарплата за фактическую выработку в пределах интервала по разрядам продавцов, руб.		
		4 разряд	5 разряд	6 разряд
1	2	3	4	5
1	60–61	2500	2750	3000
2	61–62	2550	2805	3060
3	62–63	2580	2840	3095
4	63–64	2610	2870	3135
5	64–65	2645	2905	3170
6	65–66	2675	2940	3210
7	66–67	2705	2975	3245
8	67–68	2735	3010	3285
9	68–69	2770	3045	3320
10	69–70	2800	3080	3360
11	70–71	2830	3115	3395
12	71–72	2860	3145	3435

Продолжение прил.

Окончание табл. 4

1	2	3	4	5
13	72–73	2895	3180	3470
14	73–74	2925	3215	3510
15	74–75	2955	3250	3545
16	75–76	2985	3285	3585
17	76–77	3020	3320	3620
18	77–78	3050	3355	3660
19	78–79	3080	3390	3695
20	79–80	3110	3420	3735

Примечание. Темп прироста зарплаты на процент прироста выработки 0,5 %.

Заведующим, не освобожденным от основной работы, производится доплата в магазинах с количеством продавцов: 1–2 в размере 10 %, 3–5 – 15 %; 6 и более – 20 % месячного оклада.

Оплата труда рабочих и другого оперативного персонала в торговле производится по окладам. Установлены следующие размеры месячных окладов (в руб.): рабочий – 3500, Уборщик – 3500.

Районный коэффициент к заработной плате – 25 %.

Раздел II

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

В целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов и эффективности работы устанавливаются следующие надбавки и доплаты.

Надбавки за профессиональное мастерство устанавливаются рабочим, обеспечивающим высокое качество работы, высокую производительность труда, соблюдение технологической, производственной и трудовой дисциплины, передающим опыт и знания коллегам, выполняющим работу по смежным специальностям, профессиям и другим должностям.

Надбавки руководителям, специалистам и служащим за большие достижения в труде, высокий уровень обслуживания населения или выполнение особо важных работ на период их проведения устанавливаются в зависимости от объемов и сложности выполняемых функций, их результативности, деловых качеств работника.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема работ каждому работнику устанавливаются дифференцированно, в зависимости от сложности, характера, объема выполняемых работ, рациональности использования рабочего времени.

Доплаты за выполнение работ (обязанностей) временно отсутствующего работника устанавливаются рабочим, младшему обслуживающему персоналу, заведующим складами, а также специалистам и служащим при отсутствии работника в связи с болезнью, командировкой, отпуском, в том числе по беременности, родам и уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующих руководителей их штатным заместителям не производятся.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются наряду с надбавкой за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде или выполнение особо важной работы.

Раздел III

ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ И ДРУГИХ ВИДОВ ПООЩРЕНИЯ

ПОКАЗАТЕЛИ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИРОВАНИЯ

Руководители, специалисты и служащие премируются:

- ежемесячно за рентабельную работу в размере 20 % месячного оклада за фактически отработанное время;
- ежеквартально за выполнение плана прибыли в размере 15 % суммы месячных окладов за квартал.

Условия депремирования

Председатель правления, директор – Необеспечение сохранности имущества.

Заместитель председателя – 1. Необеспечение сохранности имущества.
2. Наличие задолженности по отпускам материально-ответственных лиц.

Главный бухгалтер – 1. Необеспечение сохранности имущества.
2. Нарушение сроков проведения инвентаризации.
3. Рост дебиторской задолженности.
4. Несвоевременное и некачественное представление отчетности.

Юрисконсульт – 1. Наличие уплаченных штрафов.
2. Несвоевременное предъявление претензий.

Экономист – 1. Несвоевременное и некачественное представление отчетности.
2. Несвоевременное и некачественное проведение анализа работы предприятий.
3. Несвоевременная и некачественная разработка плановых показателей.

Продолжение прил.

Бухгалтер – 1. Несвоевременная и некачественная обработка документов.

2. Несоблюдение сроков составления отчетов и проводок.

Товаровед – 1. Несоблюдение сроков реализации товаров.

2. Наличие сверхнормативных запасов товаров.

Секретарь-машинистка – 1. Некачественный контроль исполнения документов, поручений.

2. Несвоевременная подготовка печатных материалов.

Наличие этих условий служит основанием для снижения премии до 50 %.

Продавцы, контролеры, фасовщики премируются:

а) при установлении для магазинов планового объема продаж за:

– выполнение плана оборота за месяц – в размере 15 % месячного оклада;

– каждый процент перевыполнения плана оборота от 100,1 до 105 % – в размере 5 % месячного оклада, свыше 105 % – 1 %;

б) при установлении для магазинов темпов роста объема продаж за:

– достижение прироста оборота по сравнению с его объемом за предшествующий месяц – в размере 15 % месячного оклада;

– каждый процент прироста оборота до 5 % – 5 %, свыше 5 % – 1 %.

Продавцы мелкорозничной торговой сети премируются за достижение планового объема продаж в размере 20 % сдельного заработка.

Обязательное условие премирования для всех работников – высокая культура обслуживания покупателей.

При обоснованных жалобах покупателей или составлении актов за нарушение правил торговли непосредственно виновные в этом работники лишаются премии полностью.

За необеспечение сохранности товаров продавцы лишаются премии полностью.

Продолжение прил.

Работники кухни на предприятиях общественного питания премируются за высокое качество выпускаемой продукции в размере 15 % оклада за отработанное время сверх сдельного заработка (при сдельной оплате труда). Премирование работников за высокое качество выпускаемой продукции производится при условии выполнения плана выпуска продукции собственного производства.

При повременной системе оплаты труда работники кухни премируются за перевыполнение плана выпуска продукции собственного производства. Премия выплачивается в размере 1 % оклада за каждый процент перевыполнения плана.

Кассиры, буфетчики и официанты в предприятиях общественного питания (независимо от системы оплаты труда) премируются за перевыполнение плана товарооборота соответственно буфетом, торговым залом, предприятием в целом в размере, установленном для продавцов и контролеров в торговле.

Общие положения

1. Источником премирования являются средства фонда оплаты труда, предусмотренные в смете на эти цели.

2. Размеры премий, вознаграждений и других видов поощрений, выплачиваемых одному работнику, максимальными суммами не ограничиваются.

3. Премии начисляются работникам за фактически отработанное время на заработок по окладам. Премии начисляются на доплаты за совмещение профессий (должностей); расширение зон обслуживания или увеличение объема работ; выполнение обязанностей отсутствующего работника; заведующим из числа работников, не освобожденным от основной работы; за работу в ночное время; рабочий день с разделением смены на две части (с перерывом в работе свыше двух часов); за профессиональное мастерство рабочим, высокие достижения в труде руководителям и специалистам. За работу в праздничные дни и сверхурочное время премии начисляются на заработок по одинарным сдельным расценкам или на одинарный оклад.

4. Вознаграждение за общие результаты по итогам за квартал, год направлено на повышение материальной заинтересованности работников в улучшении результатов работы предприятия.

Окончание прил.

На выплату вознаграждений расходуются средства фонда оплаты труда, предусмотренные по смете на эти цели.

Вознаграждение выплачивается в полном размере работникам, которые проработали весь календарный год, квартал.

В состав заработной платы, на которую начисляется вознаграждение, включаются выплаты, производимые из фонда заработной платы, кроме оплаты за отпуск, вознаграждения по итогам работы за предыдущий год.

В зависимости от непрерывного стажа работы, а также средств, направленных на вознаграждение, устанавливается следующая шкала размеров вознаграждения в процентах к среднемесячной заработной плате работников:

Стаж непрерывной работы на предприятии	Размер вознаграждения в процентах к среднемесячной заработной плате
До 1 года	Не выплачивается
От 1–3 лет	75
3–5 лет	100
5–10 лет	120
10–15 лет	140
Свыше 15 лет	150

При стаже работы свыше 20 лет вознаграждение по итогам работы за год выплачивается в размере 200 % среднемесячной заработной платы.

В случаях, предусмотренных законодательством, работники полностью или частично лишаются вознаграждения по итогам за год. Конкретные размеры снижения устанавливаются председателем правления по согласованию с профсоюзным комитетом.

Совместным решением председателя и профсоюзного комитета с учетом мнения трудового коллектива работники также лишаются вознаграждения полностью или частично за производственные упущения в работе:

- недостижение планового объема продаж или прибыли – на 25 %;
- недостачу, прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины – полностью.

