**Практическая работа №4**

**Методика расчета годового фонда заработной платы основным рабочим**

 Заработная плата представляет собой цену рабочей силы, соответствующую стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя физические и духовные потребности самого работника и членов его семьи.

Различают понятия:

- основная заработная плата – это заработная плата за фактически отработанное время или фактически выполненный объем работ.

- дополнительная заработная плата - это заработная плата за время, которое работник не работает: очередной отпуск, учебный отпуск и т.д.

Годовой фонд заработной платы – это сумма основной и дополнительной заработной платы.

Для планирования и регулирования заработной платы используются следующие меры:

* Государство разрабатывает тарифную систему для работников бюджетной сферы (в качестве обязательной) и для других предприятий – в качестве рекомендательной;
* Устанавливает минимальный размер оплаты труда, обеспечивающий простое воспроизводство рабочей силы.
* Регулирует с помощью налогов предельные размеры фонда потребления и индивидуальную заработную плату.

 Верхние границы заработной платы в настоящее время определяет работодатель:

1. Размер заработка не должен существенно отклоняться от цены рабочей силы на рынке труда(она определяется уровнем издержек на воспроизводство рабочей силы, спросом и предложением рабочей силы);
2. Заработная плата работника должна обеспечивать развитие способностей к труду и их наиболее эффективное использование;
3. Вложения в человека являются наиболее прибыльными;
4. Результаты дополнительных усилий работников в труде должны распределяться в их пользу. В целях поддержания стимулирующего эффекта заработной платы предусматривать ежегодный прирост ее размеров не менее чем на 2…3% (при росте производительности труда 4….5 % в год), а через каждые три года пересматривать тарифную систему и нормы труда;
5. Высокая заработная плата не валяется гарантией высокой трудовой активности работника. Он к ней привыкает, и стимулирующее воздействие снижается.

При планировании и организация оплаты труда на предприятии используется три элемента : тарифная система; нормирование труда; форм оплаты труда.

 *Тарифная система* - совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников.

 *Тарифная ставка (оклад)* – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности за единицу времени. Используя данные производственно – технологической карты: потребность трудозатрат в чел/час на 1000штук по кварталам и разрядам и потребность трудозатрат в чел/час на объем выпуска2080штук по кварталам и разрядам( смотри данные практической работы 2) и зная тарифные ставки по разрядам (смотри тарифную сетку) можно запланировать основную заработную плату для рабочих повременщиков

Расчет трудозатрат в человеко/часах на 1000штук растений

Таблица № 12

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Разряд | Трудозатраты в чел/час на 1000штук | В том числе по кварталам |
|  1 |  2  |  3 |  4 |
|  1 | 27,62 |  | 4.79 | 5,57 | 17,26 |
| 2 | 156,33 |  | 45.92 | 61.51 | 48,9 |
| 3 | 85,81 |  | 44.23 | 21,58 | 20,0 |
| 4 | 57,22 |  | 45.48 | 7,78 | 3,96 |
| итого | 326.98 |  | 140,42 | 96,44 | 90,12 |

Расчет трудозатрат в человекочасах на объем выпуска растений

Таблица № 13

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Разряд | Трудозатраты в чел/час на объем выпуска | В том числе по кварталам |
|  1 |  2  |  3 |  4 |
|  1 | 57,45 |  | 9,96 | 11,59 | 35,9 |
| 2 | 325,16 |  | 95,51 | 127,94 | 101,71 |
| 3 | 178,49 |  | 92.0 | 44.89 | 41,6 |
| 4 | 119,02 |  | 94.6 | 16,18 | 8,24 |
| итого | 680,12 |  | 292,07 | 200,6 | 185,45 |

 *Тарификация работы* – отнесение видов труда к тарифным разрядам в зависимости от сложности выполняемых работ.

 *Тарифный разряд* – величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника.

 *Квалификационный разряд* – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

 *Тарифная сетка* – совокупность тарифных разрядов, определённых в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

Таблица №14

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей |  |  |  |  |  |
| Тарифный разряд |  1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Тарифная сетка в руб/час | 105.58 | 114,49 | 125,23 | 141,34 | 150.25 |
| Коэффициент | 1 | 1.08 | 1,19 | 1,33 | 1,4 |

 *Тарифный коэффициент* – это отношение часовой тарифной ставки соответствующего разряда к часовой тарифной ставке первого разряда.

 Измерителями затрат труда являются рабочее время и количество изготовленной продукции. На основе этих измерителей строятся основные формы оплаты труда рабочих – повременная и сдельная. При повременной оплате мерой оплаты труда выступает отработанное время, а заработок начисляется в соответствии с тарифной ставкой рабочего за фактически отработанное время. При сдельной оплате мерой труда является выработанная продукция, а оценка труда производится в соответствии со сдельной расценкой.

В основу планирования закладываем повременную форму оплаты труда.

.

 Имеется две системы: простую повременную и повременно-премиальную.

 Заработок рабочего при простой повременной системе Зп рассчитывается как произведение часовой (дневной) тарифной ставки рабочего данного разряда Зч на отработанное время в данном периоде П:

 **Зп=Зч\*П.**

Расчет фонда заработной платы основных рабочих

Таблица № 15

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряд | Часовые тарифные ставки | Человеко-часы на объем выпуска | Основная заработная плата | В том числе по кварталам |
|  2 |  3 |  4 |
|  1 | 105,58 | 57,45 | 6065.57 | 1051,589.96 | 1223,6711.59 | 3790,3235,9 |
|  2 | 114.49 | 325,16 | 37227,58 | 10934,9495,51 | 14647,85127,94 | 11644,78101,71 |
|  3 | 125,23 | 178,49 | 22352,03 | 11521,1692 | 5621,5744,89 | 5209,5741,6 |
|  4 | 141,34 | 119,02 | 16822,29 | +94,6 | 2286,8816,18 | 1164,648,24 |
| Основная зар. плата | 82467,47 | 36878,44 | 23779,97 | 21809,31 |
| Дополнительная зар. плата-10% | 8246,75 | 3687,84 | 2377,99 | 2180,93 |
| Годовой фонд зар. платы | 90714,22 | 40566,28 | 26157,96 | 23990,24 |
| Среднемесячная зарплата | 21598,62 | 22167,37 | 20760,29 | 20504,49 |

По приведенному примеру выполняем следующие действия

-для 1 разряда тарифная ставка за час составляет 105,58 рубля, умножаем трудозатраты 1 разряда на тарифную ставку 57,45х105,58=6065,57 и далее по кварталам 9,96х105,58=1051,58 . Производим аналогичные расчеты для всех трудозатрат на объем выпуска( см. данные таблицы № ) по разрядам и кварталам.

-рассчитываем основную зарплату ( за отработанное время) по кварталам и за год 6065,57+37227,58+22352,03+16822,29=82467,47

1051,58 + 10934,94+11521,16 + 13370,76=36878,44

- находим дополнительную зарплату( за время, которое рабочий не работает) 10% от основной

82467,47х0,1=8246,75

36878,44х0,1=3687,84

- находим годовой фонд заработной платы( сумма основной и дополнительной)

82467,47+8246,75=90714,22

36878,44+3687,84=40566,28

- находим среднемесячную зарплату

90714,22 : 12:0,35=21598,62

40566,28:3:0,61=22167,37

Для расчета среднемесячной зарплаты годовой фонд делим на 12 и на количество основных рабочих( см. практическую работу № ) или квартальный фонд делим на 3 и на количество основных рабочих данный квартал.