**09.11.2021 Учебная группа 4ТЭМ**

**Преподаватель Кравцова Лариса Васильевна**

**МДК 02.01 Организация работы подразделения организации и управления ею**

**Раздел ПМ 02.01.01 «Экономика отрасли»**

**ИНСТРУКЦИОННАЯ КАРТОЧКА**

**К ПРАКТИЧЕСКОМУ ЗАНЯТИЮ №7**

**Тема:** расчет заработной платы при бригадной форме организации оплаты труда с учетом КТУ

**Цель:** закрепление теоретических и получение практических навыков расчета заработной платы при бригадной форме организации оплаты труда с учетом КТУ

**Оборудование:** тетрадь для практических работ, инструкционная карточка, калькулятор

**Задание**:

1. Научиться рассчитывать заработную плату при бригадной форме организации оплаты труда

**Методические указания:**

1. Внимательно прочитать задание практического занятия.

2. Записать тему, цель практического занятия

3. Выполнить контрольное задание:

3.1 На основании исходных данных (табл.1.1 и табл. 1.2) рассчитать заработную плату при бригадной форме организации оплаты труда

4 Написать выводы

После выполнения практической работы студент должен **знать**: методику расчёта заработной платы при бригадной форме организации оплаты труда

**Уметь:** рассчитать заработную плату при бригадной форме организации оплаты труда

Выполненное практическое задание и ответы на контрольные вопросы, в текстовом документе в формате Word или в тексте электронного письма и отправьте на электронный адрес **kravcova200167@mail.ru**в срок **до 08.00 10.11.2021.**

**Практическое занятие №7**

**Тема:** расчет заработной платы при бригадной форме организации оплаты труда с учетом КТУ

**Цель:** закрепление теоретических и получение практических навыков расчета заработной платы при бригадной форме организации оплаты труда с учетом КТУ

**Методические указания к выполнению практического занятия №7:**

Поскольку главной целью нормирования труда является усиление материальной заинтересованности работников в достижении конечных результатов работы, уместным будет изучение вопроса нормирования (формирования и распределения) фонда оплаты труда работников бригад, в частности, коллективного подряда.

При переводе предприятий на полный хозяйственный расчет и самофинансирование методы организации материального стимулирования определяются формами реализации хозрасчета, основанными на нормативном распределении либо прибыли (первая модель), либо дохода, полученного после возмещения из выручки материальных затрат (вторая модель).

Опыт формирования фонда оплаты труда в подрядных коллективах, применяющих вторую модель хозяйственного расчета, описан ранее. Ниже рассмотрен порядок нормативного формирования фонда заработной платы как один из элементов первой модели полного хозрасчета.

Как свидетельствует опыт, способ формирования фонда оплаты определяется уровнем внедрения подряда на предприятии. Независимо же от этого фонд оплаты труда (ФОТ) подрядного коллектива складывается из двух элементов: фонда основной заработной платы (ФОЗП), образуемого по нормативу затрат зарплаты за единицу объема выпускаемой продукции, и фонда дополнительной заработной платы, включающей все виды премий:

ФОТ=ФОЗП+П. (1)

где ФОЗП — фонд основной заработной платы;

П — премии.

Основная заработная плата на уровне цеха может формироваться двумя способами: как единый фонд трудового коллектива или как сумма фондов его подразделений.

В первом случае:

ФОЗП=Оф Нп , (2)

где Оф — фактический объем выполненных работ;

Hп — норматив заработной платы, исчисленный по полной трудоемкости участка, включающей затраты рабочего времени всех категорий работающих данного подразделения.

Во втором случае:

ФОЗП = Оф Нпр +Фобс +Фупр , (3)

где Hпр — норматив заработной платы, исчисленный по производственной трудоемкости;

Фобс , Фупр , — соответственно стабильная сумма заработной платы подразделений обслуживания и управления.

Формирование фонда по второму способу ограничивает применение нормативного метода планирования только сферой основного производства. Норматив фонда заработной платы устанавливается стабильным на плановый период с учетом заданий по росту производительности труда, снижению трудоемкости продукции в пределах норматива, определенным по объединению, предприятию, организации, или плана по труду.

Величина заработной платы работающих, занятых обслуживанием и управлением, даже в случае роста конечного результата не будет изменяться. Поэтому нормативный порядок формирования фонда заработной платы необходимо распространить на все крупные структурные подразделения.

Норматив нужно определять исходя из действующих прогрессивных норм времени (выработки) рабочих - сдельщиков и сдельных расценок, а также тарифных ставок рабочих повременщиков и должностных окладов инженерно-технических работников, отнесенных на единицу выпуска продукции, услуг, работ (шт., м, т, нормо – ч, руб. и др.), с учетом производственных заданий, утвержденных в годовом плане

Нормативное планирование сумм на оплату труда работников подрядных коллективов предполагает не только отражение в них их производственной структуры, но и средств на премирование. Здесь возможны два варианта: средства на оплату труда работников могут формироваться на основе как единого фонда оплаты и стимулирования, так и путем разделения фонда заработной платы и фонда материального поощрения.

Подрядным принципам хозяйствования в большей степени соответствует образование для каждого коллектива единого фонда оплаты и стимулирования труда за счет средств различных источников. Подрядные отношения предполагают четкую зависимость между результатами производственной деятельности коллективов и их оплатой. Установить ее, сделать механизм определения понятным для каждого работника позволит объединение всех средств, выделяемых на оплату и стимулирование труда, в едином фонде подрядного коллектива.

Основными источниками образования единого фонда оплаты и стимулирования труда подразделений являются средства фонда заработной платы и фонда материального поощрения предприятия в части, предназначенной на премирование за основные результаты хозяйственной деятельности. Кроме того, в этот фонд могут направляться средства, выделяемые на премирование за экономию сырья, материалов, топливно-энергетических ресурсов, и другие возможные поступления.

**Задание**

Начислить заработную плату по бригадной организации труда с учетом КТУ:

Бригада их 4-х человек выполнила объем работ без учета районного коэффициента, премии и КТУ, премия - 3 000 руб., районный коэффициент 30 %.

Составить приказ о распределении зарплаты между членами бригады с учетом КТУ, если состав бригады и квалификация ее членов такова:

Таблица 1 - Данные для начисления зарплаты бригады

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | ФИО | Профессия | Разряд | Тариф.часовая ставка, руб. | Отработанные часы  | Начисленная зарплата, руб. |
| 1 | Давыдов В.С. | Токарь | IV | 35-00 | 170 |  |
| 2 | Иванов С.С | Токарь | V | 42-00 | 154 |  |
| 3 | Петров Д.И | Токарь | IV | 35-00 | 154 |  |
| 4 | Сидоров П.С. | Наладчик | VI | 50-40 | 162 |  |
|  | Итого |  |  |  | 640 |  |

Для распределения зарплаты по решению бригады размер КТУ таков:

Таблица 2 - Данные КТУ для начисления зарплаты бригады

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | ФИО | Профессия | Разряд | Коэффициент КТУ |
| 1 | Давыдов В.С. | Токарь | IV | 1,1 |
| 2 | Иванов С.С | Токарь | V | 1,2 |
| 3 | Петров Д.И | Токарь | IV | 0,9 (1 прогул) |
| 4 | Сидоров П.С. | Наладчик | VI | 1,2 |
|  | Итого |  |  | 4,4 |

**Порядок выполнения задания**

1. Рассчитать тарифный заработок каждого работника.

2. Рассчитать тарифный заработок каждого работника с учетом КТУ.

3. Рассчитать тарифный заработок каждого работника с учетом КТУ по данным таблицы 1, 2 (кроме Петрова Д.И. , т.к. он не получает премию).

4. Рассчитать приведенный коэффициент для каждого члена бригады.

5. Произвести расчет премии с учетом приведенного коэффициента.

6. Произвести расчет районного коэффициента.

7. Сделать полный расчет оплаты труда.

8. Удержать налоги с зарплаты работника.

9. Вычислить сумму заработка работника.

10. Начислить налоги на ФЗП.

**Контрольные вопросы:**

1. В чем заключается сущность бригадной формы организации труда?

2. Перечислите виды бригад в зависимости от характера начисления заработной платы.

3. Что будет являться основой бригадной формы организации труда?

4. Что будет являться объектом нормирования?

5. Что является основным источником единого фонда оплаты труда?

6. Какой метод учета применяется при распределении трудового заработка?

Литература

1. Кейлер В.А. Экономика предприятия.: Курс лекций.- М., ИНФРА-М. Новосибирск. НГАЭиУ. Сибирское соглашение. 2013 г.-132с.

2. Сафронов И.А. Экономика организации (предприятия): учебник -2-ое изд., перераб. И доп.- М. Экономисть, 2015 г.- 618с.

3. Швандар В.А. Экономика предприятия. Учеб. пособие для вузов М., ЮНИНИ-ДАНА.2014г.- 670с.

4. Чечевицына Л.Н.. Экономика предприятия.: учебное пособие – изд.9 –е дополн. И перер.- Ростов н/Д. ФЕНИКС.2013. -378с