Министерство образования и науки рф

Федеральное агентство по образованию

Казанский государственный технический университет им. А.Н. Туполева

Лениногорский филиал

Курсовая работа

по дисциплине: Организация, нормирование и оплата труда

на предприятии

Тема: **Коллективные системы организации и стимулирования труда**

Вариант №15

**Содержание**

Введение

1.Формы организации труда и их классификация

1.1 Понятие коллективной (совместной) формы организации труда

1.2 Бригадная форма организации труда и ее разновидности

1.3 Условия эффективности коллективных форм организации труда

2.Формы и системы оплаты труда коллективной работы

2.1 Система оплаты труда в условиях коллективной (бригадной) работы

2.2 Система оплаты, основанная на оценке трудового вклада работника в общие результаты трудового коллектива

2.3 Коллективно-долевая система оплаты труда

Заключение

Список использованных источников

Практическая часть

**Введение**

Актуальность темы: современный уровень развития производительных сил, характеризующийся использованием сложной и разнообразной техники и технологии производства, большими масштабами выпуска продукции, многономенклатурной кооперацией, предполагает совместный труд большого количества людей. Такой труд не мыслим без ***организации труда,*** выступающей как упорядоченная система взаимодействия работников со средствами производства и дуг с другом в едином производственном процессе. Во всех сферах человеческой деятельности и во все времена лучше организованный труд при прочих равных условиях обеспечивал достижение более высоких результатов.

На уровне предприятия организация труда представляет собой систему рационального взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом, основанную на определенном порядке построения и последовательности осуществления трудового процесса, направленную на получение высоких конечных социально-экономических результатов.

Разделением труда на предприятии понимаются разграничение деятельности работающих в процессе совместного труда, а также их специализация на выполнении определенной части совместной работы.

Объектом исследования является коллективные системы организации и стимулирование труда. Коллективный труд – не простая сумма частичных трудовых процессов. Только правильное соотношение между частичными трудовыми процессами вместе с правильной расстановкой работников, обеспечивающей их рациональную занятость, приводит к высокой производительности труда. Поэтому кооперация труда на предприятии – это объединение работников в ходе совместного выполнения единого процесса либо группа взаимосвязанных процессов труда.

Цель работы: рассмотреть формы коллективной организации труда и их классификация, дисциплина труда, формы и системы оплаты труда коллективной работы.

Задачами данной работы являются:

1.Формы коллективной организации труда и их классификация.

2.Дисциплина труда.

3.Формы и системы оплаты труда коллективной работы.

**1.Формы организации труда и их классификация**

Формы организации труда — это ее разновидности, отличающиеся друг от друга особенностями решения вопросов по отдельным элементам организации труда. Формы определяются формообразующими признаками. Таких признаков несколько.

По *способам установления плановых заданий и учета выполненной работы* можно выделить индивидуальную и коллективные (совместные) формы организации труда.

1.1.Понятие коллективной (совместной) формы организации труда

***Коллективной (совместной)*** называют форму организации труда, при которой производственное задание устанавливается в целом какому-либо подразделению предприятия, учет выполнен ной работы ведется по конечным результатам труда работников этого подразделения, заработная плата также первоначально начисляется всему подразделению, и лишь только затем она делится между работниками.

Коллективные формы организации труда, в свою очередь, так же имеют разновидности.

*В зависимости от места подразделения в иерархии управления на предприятии* коллективные формы организации труда могут быть звеньевыми, участковыми, групповыми, отдельскими, цеховыми и другими (по видам подразделений), когда планирование работы, ее учет и начисление заработка осуществляются в целом, соответственно, для производственного звена, бригады, участка и т.д.

*В зависимости от способа разделения и кооперации труда* при коллективных формах организации труда могут быть подразделения:

- с полным разделением труда, когда каждый работник занят только выполнением работы строго по своей специальности и на одном рабочем месте;

- с частичной взаимозаменяемостью, когда работники владеют двумя или большим числом профессий (специальностей) и могут выполнять работы не только по своей основной профессии (специальности), но и по совмещаемой или совмещаемым;

- с полной взаимозаменяемостью, когда каждый работник под разделения (звена, группы, бригады и т.д.) может работать на любом рабочем месте в этом подразделении, а также меняться рабочими местами по заранее продуманной схеме с другими работниками подразделения.

*В зависимости от способа управления подразделением* различают подразделения:

- с полным самоуправлением, когда подразделению устанавливается производственное задание, а все остальные вопросы организации производства, труда и управления решаются самим первичным коллективом, например, бригадиром и советом бригады;

- с частичным самоуправлением, когда часть функций управления централизована, а другая часть — делегирована подразделению;

- без самоуправления, когда все функции управления подразделением централизованы.

*По способу формирования средств для осуществления деятельности* различаются формы организации труда, характерные для индивидуальной трудовой деятельности, для подрядных и арендных коллективов, для кооперативов и малых предприятий55.

*По способам оплаты и материального стимулирования труда* различают организацию труда:

- с индивидуальной оплатой труда;

- с коллективной оплатой на основе тарифной системы;

- с коллективной оплатой труда на основе тарифной системы с применением

различных коэффициентов для распределения заработка (КТУ – коэффициента

трудового участия, КТВ коэффициента трудового вклада, ККТ - коэффициента

качества труда и т.п.);

- с бестарифной оплатой труда;

- с комиссионной оплатой труда.

*По способами взаимодействия с вышестоящими руководством* можно выделить формы организации труда, основанные на прямом подчинении, на договоре подряда, на договоре аренды, на контракте.

Все указанные (а могут быть еще и другие) формы организации труда и их разновидности соединяются между собой в различных комбинациях, например, бригадная форма организации труда с полной взаимозаменяемостью работников и с распределением коллективного заработка при помощи КТУ и т.д.

**1.2 Бригадная форма организации труда и ее разновидности**

Одной из самых распространенных форм организации труда является бригадная с ее разновидностями. История развития этой формы организации труда в нашей стране весьма любопытна и поучительна.

Дело в том, что коллективные (совместные) формы организации труда существовали, если можно так сказать, с незапамятных времен. Необходимость объединения людей в группы предопределялась технологическими особенностями выполнения некоторых видов труда. Так, если тяжелый груз было невозможно вручную поднять одному человеку, за его переноску бралась группа работников; если сложный агрегат требовал для своего управления слаженной работы группы операторов, то их объединяли в бригаду; если для монтажа строительного объекта было невозможно или нецелесообразно расписывать работу каждому отдельному рабочему, то создавали монтажную бригаду, которая на месте решала, кому и что делать.

Таким образом, на производстве и в других видах деятельности существовали и продолжают существовать некоторые *технологические* особенности, которые предопределяют необходимость коллективных (совместных) форм организации труда. Основными технологическими условиями являются следующие:

* необходимость согласованной работы при обслуживании крупных и сложных агрегатов (таких, как мартеновская печь, технологическая установка по переработке нефти и т.п.);
* выполнение сложного задания, каждая часть которого не может быть точно распределена между отдельными работниками (например, работы по ремонту, монтажу и наладке сложных машин);
* объем и фронт однородных работ таков, что производственное задание не может быть выполнено в установленный срок од ним работником;
* необходимость обеспечения общей ответственности за достижение высоких производственных результатов;
* необходимость совместной работы исполнителей, имеющих разную профессию, и др.

Если взять промышленность, то там в среднем до 30% рабочих трудились при коллективной форме организации и оплаты труда, так как индивидуальная форма организации для них была просто невозможна. Однако остальные рабочие могли трудиться и трудились при индивидуальной организации труда, которая и преобладала.

Рис.1. Основные виды производственных бригад

**Бригады**

Специализированные

Комплексные

С полной взаимозаменяемостью

С частичной взаимозаменяемостью

Со средней (10-25) и большей (более 25 чел.) численностью

Не использующие арендных отношений

Не использующие подрядных отношений

Без самоуправления

Не хозрасчетные

Не использующие КТУ

сменные

Работающие по индивидуальным нарядам

Малочисленные

(с численностью до

10 чел.)

Работающие по единому наряду

С полным разделением труда

арендные

подрядные

С самоуправлением

хозрасчетные

Использующие КТУ

сквозные

***В зависимости от уровня специализации*** бригады могут быть специализированными и комплексными

*Специализированными* называют такие бригады, которые объединяют работников одной профессии (специальности), одного или разных уровней квалификации. Такие бригады наиболее эффективны при наличии больших объемов технологически однородных работ, обеспечивающих полную загрузку каждого члена бригады.

*Комплексные* бригады объединяют работников разных профессий (специальностей) одного или разных уровней квалификации.

***По степени разделения труда*** комплексные бригады могут быть трех разновидностей:

а)*с полным разделением труда,* когда каждый работник выполняет обязанности строго в соответствии со своей профессией (специальностью) и уровнем квалификации;

б)*с частичной взаимозаменяемостью,* когда работники овладевают двумя или большим количеством профессий и выполняют помимо основной работы смежные работы по другим профессиям;

в)*с полной взаимозаменяемостью,* при которой в бригаду объединяются работники широкого производственного профиля, владеющие разными профессиями и могущими выполнять работу в бригаде на любом рабочем месте.

Наибольшими возможностями для решения экономических и социальных проблем обладают комплексные бригады с полной взаимозаменяемостью. В таких бригадах можно организовать работу с переменой труда, то есть с чередованием работ, требующих разных профессий, или с выполнением работ последовательно на разных рабочих местах, каждое из которых отличается своим на бором производственных операций. Это важно для производств с очень узким разделением труда, отличающихся большой его моно тонностью. Перемена труда позволяет обеспечить тройной эффект: экономический, психофизиологический и социальный.

***В зависимости от длительности производственного цикла*** бригады могут быть сменными и сквозными. Под производственным циклом понимают время, необходимое на изготовление изделия, или на выполнение определенной законченной работы в соответствии с действующими на предприятии нормами труда.

*Сменные* бригады формируются тогда, когда длительность производственного цикла на изготовление изделия (выполнение законченной работы) равна или кратна длительности рабочей смены. В таких бригадах в течение смены можно полностью завершить выпуск одного или нескольких изделий (выполнить определенное количество заданных работ).

*Сквозные* бригады формируются тогда, когда при многосменном режиме работы предприятия длительность производственного цикла больше длительности рабочей смены. Работа, начатая в од ной смене, продолжается работниками второй и следующих смен. В этом случае целесообразно работников разных смен, выполняющих общее задание, объединять в одну бригаду, называемую сквозной.

***В зависимости от способа планирования работы*** бригаде может быть установлен план в виде единого наряда (задания) с указанием общего объема и ассортимента продукции (работ) или же, по старинке, план работы бригады представляет сумму индивидуальных планов работ для каждого члена бригады.

*Планирование по единому наряду* — это метод планирования, который отличает так называемые бригады нового типа от прежних традиционных бригад с индивидуализированными для каждого работника планами.

***По способам начисления заработной платы*** бригады подразделяются на такие, которые используют только тарифную систему для расчетов заработка членам бригады, и на бригады, применяющие бестарифную систему оплаты труда или же использующие в дополнение к тарифной системе разные коэффициенты (КТУ — коэффициент трудового участия, КТВ — коэффициент трудового вклада, ККТ — коэффициент качества труда и др.), которые используются при распределении бригадного заработка между членами бригады для более полного учета вклада каждого работника в общие результаты труда.

***По способам учета затрат на выполнение работы*** бригады мо гут быть хозрасчетными, с элементами хозрасчета и без хозрасчета.

*Хозрасчетными* называют такие бригады, которые ведут учет расходов сырья, материалов, полуфабрикатов, энергии, труда при выполнении плановых заданий. Хозрасчет предприятий как «метод социалистического хозяйствования, основанный на сопоставлении результатов труда с затратами на их достижение» остался в прошлом и изжил себя вместе с командной экономикой. Но применительно к бригадам этот термин, по нашему мнению, сохранил свое значение.

Для установления хозрасчетных отношений в бригадах необходимо решить, по крайней мере, три задачи:

- установить *нормы* расходов сырья, материалов, энергии, инструментов, труда и других элементов производства на единицу выпускаемой продукции (работ);

- наладить *учет* фактических расходов по всем указанным элементам производства;

- организовать *стимулирование* работников за соблюдение норм расходов сырья, материалов и т.д., особенно стимулирование за их экономию.

***В зависимости от особенностей управления бригадой*** они могут быть с полным самоуправлением, с частичным самоуправлением и без самоуправления, то есть с централизованным управлением.

Бригада *с полным самоуправлением* самостоятельно решает все производственные вопросы, связанные с выполнением планового задания. Такая бригада должна быть наделена реальными полномочиями для осуществления внутрибригадного руководства. В положении о бригаде должны быть указаны вопросы, которые брига да решает самостоятельно без согласования с вышестоящим руководителем.

Иногда в положении о бригаде, которая считается самоуправляемой, пишут, что бригада *принимает участие* в решении таких-то вопросов. Такие записи ничего общего с самоуправлением не имеют. Самоуправляемая бригада должна не принимать участие, *а решать вопросы,* только в этом случае самоуправление будет реальным.

Бригадой руководит бригадир, но высшим органом управления в самоуправляемой бригаде является общее собрание бригады или, если бригада многочисленная, собрание представителей бригады — совет бригады (могут быть и другие названия этого совместного органа). Последнее слово должно быть за ними.

В бригаде *с частичным самоуправлением* часть вопросов производственной деятельности решает бригада самостоятельно, но другая часть вопросов отнесена к компетенции вышестоящего руководителя. Все это должно быть отражено в положении о бригаде.

***В зависимости от правового статуса*** бригады могут быть подрядными, арендными, а также не имеющими подрядных или арендных отношений. Подрядные и арендные отношения устанавливаются и регулируются на основании Гражданского кодекса Российской Федерации (часть вторая, гл. 34. Аренда; гл. 37. Подряд).

*Подрядной* называется бригада, заключившая договор подряда с вышестоящим руководителем. Такой договор ужесточает отношения между бригадой и администрацией, делает их более обязательными. В договоре подряда выделяются разделы: обязанность, права и ответственность, которые в равной степени относятся к каждой из сторон договора.

*Арендной* называется бригада, заключившая с предприятием- арендодателем договор аренды, по которому арендодатель обязуется предоставить ей за определенную плату имущество во временное владение и пользование или во временное пользование. Продукция и доходы, полученные арендной бригадой в результате использования арендованного имущества в соответствии с договором, являются ее собственностью.

***В зависимости от численности работников*** бригады могут быть малочисленными, со средней численностью и с большой численностью. Эти понятия достаточно условны: для одного производства численность бригады в 10 человек может быть малой, для другого — средней и т.д.

Малочисленные бригады в 3—5 человек не обладают необходимой стабильностью, там достаточно одному-двум работникам выйти из строя, и работа бригады будет парализована. Многочисленные бригады в 50—70 человек трудноуправляемы. Для каждого конкретного производства существует своя оптимальная численность производственных бригад. В машиностроении, например, оптимальная численность бригад находится в пределах 10—25 человек. Но там можно встретить сквозные бригады и в несколько десятков человек, которые подразделяются на сменные звенья во главе со звеньевыми.

**1.3 Условия эффективности коллективных форм организации труда**

Основными условиями эффективности коллективных форм организации труда следующие:

- по-первых, введению всякого организационного новшества на предприятии должно предшествовать *экономическое и социальное обоснование его необходимости.* Следует хорошо разобраться в особенностях тех или иных форм организации труда, просчитать варианты возможных решений, ожидаемых затрат и эффекта от использования новшества.

Если дело совершенно новое и отсутствует опыт его использования, следует предварительно провести ***экспериментальную проверку*** новой идеи в одном из подразделений, проанализировать результаты и лишь только затем, если подтвердится экономическая и социальная целесообразность использования этой идеи, приниматься за ее широкую реализацию.

- во-вторых, после обоснования целесообразности и эффективности введения организационного новшества ***необходимо его проектирование*** — разработка организационного проекта, в котором должны быть проработаны все вопросы, связанные с использованием новых форм организации труда.

В этой работе на крупном предприятии требуется участие специалистов разного профиля: экономистов, технологов, конструкторов, механиков, социологов, специалистов по гигиене и охране труда, производственной эстетике, эргономике и другим профессиям. На небольших предприятиях работу по проектированию организации труда лучше заказывать специализированным фирмам, имеющим опыт проведения таких работ и соответствующих специалистов.

- в-третьих, в работе по совершенствованию организации труда следует широко опираться на участие персонала предприятия, проводя среди него конкурсы по решению различных организационно-технических вопросов, всячески материально и морально стимулируя развитие творческой инициативы работников.

**2.Формы и системы оплаты труда коллективной работы**

Под ***системой оплаты труда*** понимается способ исчисления размера вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими затратами, а в ряде случаев и с его результатами.

**2.1.Система оплаты труда в условиях коллективной(бригадной) работы**

На большинстве предприятий применяются в основном две основные системы оплаты труда: сдельная и повременная. Выбор систем оплаты труда зависит от особенностей технологического процесса, форм организации труда, требований, предъявляемых к качеству продукции или выполняемой работе, состояния нормирования труда и учета трудовых затрат. При ***сдельной оплате*** мерой труда является выработанная рабочим продукция, и размер оплаты прямо зависит от количества и качества произведенной продукции в существующих организационно-технических условиях производства. При ***повременной оплате*** мерой труда выступает отработанное время, а заработок рабочему начисляется в соответствии с его тарифной ставкой или окладом за фактически отработанное время.

Все системы сдельной оплаты труда с разной степенью эффективности могут применяться как при индивидуальной, так и при коллективной форме организации труда. Особенностью их применения ***в условиях коллективной (бригадной) работы*** является оплата по конечным результатам работы коллектива в целом. Оплата по конечным результатам может производиться на основе индивидуальных сдельных расценок в условиях, когда труд рабочих, выполняющих общее задание, строго разделен (на поточных линиях, конвейерах и т.д.), и на основе общей нормы выработки и коллективной сдельной расценки за единицу работы всей бригады.

Коллективная сдельная расценка на все виды работ устанавливается по формуле: Рбр=ciТшт



где Тci — тарифные ставки разряда выполняемых работ членами бригады;

Тшт — норма времени, установленная на единицу выполняемой работы;

n — число членов бригады.

Заработная плата всей бригаде рассчитывается по формуле:

Збр=брNф



где Nф — фактическая выработка продукции бригадой за расчетный период;

m — число элементов работы.

Коллективная форма труда поставила проблему справедливого распределения начисленной бригаде суммы заработной платы. При этом имеется в виду, как распределение тарифного заработка, так и сдельного приработка и премии.

Традиционный способ распределения бригадной заработной платы на основе коэффициента заработки, который рассчитывается по следующей формуле:

Кз=Рбр\*Q/∑ТСi\*Вi

ЗПi=ТСi\*Вi\*Kз

Одним из распространенных способов распределения бригадного заработка является его распределение с помощью коэффициента приработка, который рассчитывается по следующей формуле:

Кпр=П/∑ТСi\*Вi\*КТУ

где П – премия, вся заработная плата, сумма приработки и премий, или только приработок.

Расчет сводится к следующему:

- устанавливается сумма тарифной заработной платы всей бригаде за фактически отработанное время;

- определяется коэффициент приработка путем деления фактической заработной платы бригады по коллективной расценке на сумму тарифной заработной платы;

- рассчитывается фактический заработок каждого члена бригады, для чего его заработок по тарифу за отработанное время умножается на коэффициент приработка.

Вместе с тем такое распределение справедливо, если каждый работник бригады выполняет работу, сложность которой соответствует его квалификации, а производительность труда примерно одинакова. На практике же индивидуальные вклады работников в общие результаты работы коллектива различны, а заработная плата при равенстве разрядов и отработанного времени будет одинаковой. Это обстоятельство приводит к необходимости корректировать обычные способы распределения бригадного заработка.

Одним из широко применяемых методов такой корректировки является распределение сдельного приработка и премии, начисленной бригаде с использованием коэффициента трудового участия (КТУ). При установлении КТУ рекомендуется учитывать индивидуальную производительность труда, сложность и качество выполнения работ, соблюдение трудовой и производственной дисциплины и другие факторы. Порядок определения и применения этого коэффициента устанавливается собранием коллектива бригады, а его конкретные размеры каждому члену бригады за плановый период — советом бригады в соответствии с действующим на предприятии положением.

Средний размер КТУ принимается за единицу. Снижают его обычно за нерадивое отношение к труду, невыполнение индивидуального задания, низкую производительность труда, брак в работе, нарушение трудовой и производственной дисциплины. Повышенные коэффициенты устанавливают работникам, которые добиваются высокой производительности труда, высокого качества работы, выполняют работы по смежным специальностям, инициативны и оказывают помощь товарищам по работе. Таким образом, коэффициент трудового участия, устанавливаемый членам бригады, может варьироваться в диапазоне от 0,8 до 1,5. При этом тарифная заработная плата за отработанное время обычно гарантируется.

**2.2 Система оплаты, основанная на оценке трудового вклада работника в общие результаты труда коллектива**

Эта система оплаты труда предполагает определение размера заработной платы работника и использование индивидуального коэффициента (ИК), который рассчитывается по формуле:

ИК=



Где: 3л — заработная плата работника личная;

Зрс— средняя заработная плата рабочих-сдельщиков;

Кпу-коэффициент профессионального уровня;

Нур — надбавка за уровень руководства;

а также в продолжении формулы может быть:

Нсв - надбавка за сложность выполняемых работ;

Нпм - надбавка за профессиональное мастерство;

Нср — надбавка за стаж работы.

Коэффициент профессионального уровня (Кпу) рассчитывается по формуле:

Кпу=(Ктi-Ктср.р)/10

где Ктi — индивидуальный тарифный коэффициент;

Ктср.р *—* тарифный коэффициент среднего разряда рабочих-сдельщиков.

Используемые в формуле надбавки (можно использовать и любые другие) устанавливаются, как правило, в процентах заработной платы. Наиболее оптимальная величина надбавки 10—30% (0,1—0,3) заработной платы. Индивидуальный коэффициент оплаты труда определяет стоимость работника, является величиной постоянной. Пересчитывается он при переводе работника на другую должность (работу) и установлении надбавки.

Для определения оценки трудового вклада работника в общие результаты работы используется коэффициент трудового участия (КТУ). Для этого каждому работнику устанавливаются показатели работы, за выполнение которых он несет ответственность. Как правило, это 3—5 показателей, каждый из которых оценивается в баллах. Отчет об их выполнении производится ежемесячно. При выполнении показателей КТУ равен 1,0, а при невыполнении показателей он уменьшается на сумму баллов невыполненных показателей. Минимальное значение КТУ рекомендуется устанавливать не ниже 0,5.

При выполнении работником, помимо своих функциональных обязанностей, дополнительных объемов работ стимулирование работника производится через увеличение КТУ. Надбавка (Нд) к КТУ рас считывается по формуле:

Нд=Тф/Тсм\*П/100

где П — установленный процент стимулирования работника за выполнение дополнительного объема работ (расширения зон обслуживания);

ГСМ — среднемесячный фонд рабочего времени;

Гф — фактически отработанное время.

Максимальный размер КТУ рекомендуется не ограничивать. Используя КТУ (аналогично указанному методу), можно стимулировать любые виды неотложных, непредвиденных и других работ, выполнение которых должно оплачиваться дополнительно.

Для оценки результатов работы коллектива можно принять объем выпускаемой продукции, или объем реализованной продукции, или себестоимость выпускаемой продукции и т.д. за предыдущий плановый период. Установленные один или несколько показателей фиксируются в сопоставимых ценах или в натуральном выражении и полу чают значение базовых.

По результатам работы коллектива за месяц определяется коэффициент корректировки объема (Кк) по отношению к базовому. Он рас считывается по формуле:

Кк=Оф/Об

где Оф — объем (или любой другой показатель) фактический;

Об — объем (или любой другой показатель) базовый.

За каждый процент увеличения или уменьшения установленного показателя решением администрации определяется размер увеличения или уменьшения фонда заработной платы. Для стимулирования работы с меньшей численностью вводится корректирующий коэффициент *(Кч),* рассчитываемый по формуле:

Кч=Чб/Чф-1

где Чб — численность базовая;

Чф — численность фактическая.

Начисляемый коллективу фонд заработной платы (ФЗПР) представляет собой заработную плату работников, применяемую для рас чета индивидуальных коэффициентов оплаты труда, скорректированную на коэффициент корректировки объема (Кк) и коэффициент численности (Кч). ФЗП рассчитывается по формуле:

ФЗПр=Зр(Кк+Кч\*П/100)

где П — заработная плата высвобожденных работников, подлежащая распределению, %.

Начисление заработной платы работнику производится по фор муле:

Зпл=ФЗПрхИКхКТУхТф/Тсм

Анализ формулы позволяет сделать вывод о том, что уровень заработной платы работника напрямую увязан с результатами работы коллектива, личным трудовым вкладом и индивидуальным коэффициентом оплаты труда.

Данная система позволяет:

-оценить каждого работника в зависимости от его квалификации, занимаемой должности, личных качеств, способствующих успешному выполнению функциональных обязанностей;

-оценить личный трудовой вклад каждого работника;

- увязать уровень заработной платы каждого работника с результатами работы коллектива и фактически отработанным временем;

-стимулировать работу коллектива с меньшей численностью.

Внедрение предложенной системы организации заработной платы наиболее актуально для оплаты труда работников функциональных подразделений, коллективов вспомогательных рабочих-повременщиков, особенно тех, где в силу причин объективного и субъективного характера сложившийся уровень оплаты руководителей и специалистов ниже уровня рабочих-сдельщиков, что, естественно, не стимулирует работу квалифицированных специалистов.

**2.3 Коллективно-долевая система оплаты труда**

Эта система предусматривает дифференциацию заработной платы в зависимости от конечных результатов труда коллективов, учета квалификационных различий работников и степени их индивидуального участия в общих результатах работы. Основными элементами этой системы являются:

* квалификационные уровни;
* отработанное за месяц рабочее время;
* коэффициент личных заслуг;
* количество платежных единиц (баллов);
* стоимость одной платежной единицы (балла).

В основе системы лежит среднемесячная заработная плата (с учетом премий) за предыдущий год всех работников с разбивкой по цехам и отделам, с указанием должностей и разрядов. На ее базе составляется общий ранжированный ряд от самого меньшего до самого большого размера средней зарплаты. По данным этого ряда образуется интегральный ряд с учетом принятого количества квалификационных групп. Число последних устанавливается эмпирическим путем, как правило, не более десяти. Ширина интервала определяется по формуле:

И =(Хmax-Xmin)/n

где: И — ширина интервала, руб.;

Хтах и Xmin — соответственно максимальный и минимальный размеры средней заработной платы в ранжированном ряду, руб.;

n — количество квалификационных групп.

Средняя заработная плата первой квалификационной группы принимается за исходную с коэффициентом 1,0.

Квалификационные уровни по всем последующим квалификационным группам определяются путем деления средней заработной платы каждой группы на среднюю первой квалификационной группы. После этого составляется таблица квалификационных групп (табл. 1) и рассчитывается стоимость одной платежной единицы. Определение квалификационных уровней является наиболее трудоемкой и ответственной работой. От размера квалификационного коэффициента зависит доля отдельного работника в фонде заработной платы. При этом необходимо размер заработной платы первой квалификационной группы устанавливать на уровне прожиточного минимума. Межквалификационное нарастание коэффициентов устанавливается самостоятельно.

Таблица 1. Межквалификационное нарастание коэффициентов

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационная группа | Интервал средней заработной платы, тыс. руб. | Квалификационная характеристика групп | Квалификационный уровень (примерный) |
| 10 | 189,4—231,4 | Генеральный директор, главный инженер | 5,12 |
| 9 | 157,9—193,1 | Заместитель генерального директора, начальник выпускающего цеха | 4,27 |
| 8 | 131,7—160,9 | Начальники цехов, начальник ППО, главный бухгалтер | 3,56 |
| 7 | 109,9—134,3 | Главный механик, заместитель главного инженера, начальник ООТиЗ | 2,97 |
| 6 | 91,7—112,1 | Начальники отделов, руководители структурных под разделений, ведущие специалисты | 2,48 |
| 5 | 76,6-93,6 | Рабочие высшей квалификации, специалисты второй категории | 2,07 |
| 4 | 64,0—78,2 | Высококвалифи цированные рабочие, специалисты без категории | 1,73 |
| 3 | 53,3—65,1 | Квалифицированные рабочие | 1,44 |
| 2 | 44,4—54,2 | Малоквалифицированные рабочие | 1,20 |
| 1 | 41,1 | Рабочие без квалификации | 1,00 |

Коэффициент «личных заслуг» устанавливается исходя из стажа работы в данной должности и достигнутых результатов работника. Если нет особой необходимости выделять личные заслуги, то данный показатель можно не использовать.

Количество платежных единиц (баллов), принимаемых для определения доли дохода каждого работника (ПЕ), рассчитывается как произведение квалификационного уровня, отработанного за месяц рабочего времени (в часах) и коэффициента «личных заслуг»:

ПЕi = КуТрКл.з.

где Ку — квалификационный уровень работника;

Тр — отработанное за месяц рабочее время;

Кл.з. — коэффициент «личных заслуг».

Месячная заработная плата работника определяется умножением стоимости одной платежной единицы на его количество платежных единиц. К этому заработку добавляются положенные ему доплаты.

**Заключение**

По рассмотренной курсовой работе можем сказать следующее: формы организации труда — это ее разновидности, отличающиеся друг от друга особенностями решения вопросов по отдельным элементам организации труда. Формы определяются формообразующими признаками.

По способам установления плановых заданий и учета выполненной работы можно выделить индивидуальную и коллективные (совместные) формы организации труда.

**Коллективной (совместной)** называют форму организации труда, при которой производственное задание устанавливается в целом какому-либо подразделению предприятия, учет выполнен ной работы ведется по конечным результатам труда работников этого подразделения, заработная плата также первоначально начисляется всему подразделению, и лишь только затем она делится между работниками.

Коллективные формы организации труда, в свою очередь, так же имеют разновидности:

-в зависимости от места подразделения в иерархии управления на предприятии;

- в зависимости от способа разделения и кооперации труда;

- в зависимости от способа управления подразделением;

- по способу формирования средств для осуществления деятельности;

- по способам оплаты и материального стимулирования труда;

- по способами взаимодействия с вышестоящими руководством.

Одной из самых распространенных форм организации труда является бригадная с ее разновидностями. Виды разновидности бригад:

- в зависимости от уровня специализации бригады могут быть специализированными и комплексными;

- по степени разделения труда комплексные бригады: с полным разделением труда, с частичной взаимозаменяемостью, с полной взаимозаменяемостью;

- В зависимости от длительности производственного цикла бригады могут быть сменными и сквозными;

- в зависимости от способа планирования работы бригаде может быть установлен план в виде единого наряда (задания);

- по способам начисления заработной платы бригады подразделяются на такие, которые используют только тарифную систему для расчетов заработка членам бригады, и на бригады, применяющие бестарифную систему оплаты труда;

- по способам учета затрат на выполнение работы бригады мо гут быть хозрасчетными, с элементами хозрасчета и без хозрасчета;

- в зависимости от особенностей управления бригадой они могут быть с полным самоуправлением, с частичным самоуправлением и без самоуправления, то есть с централизованным управлением;

- в зависимости от правового статуса бригады могут быть подрядными, арендными, а также не имеющими подрядных или арендных отношений.

На большинстве предприятий применяются в основном две основные системы оплаты труда: сдельная и повременная. При ***сдельной оплате*** мерой труда является выработанная рабочим продукция, и размер оплаты прямо зависит от количества и качества произведенной продукции в существующих организационно-технических условиях производства. При ***повременной оплате*** мерой труда выступает отработанное время, а заработок рабочему начисляется в соответствии с его тарифной ставкой или окладом за фактически отработанное время.

В условиях коллективной (бригадной) работы применяются сдельная оплата по конечным результатам работы коллектива в целом. Одним из распространенных способов распределения бригадного заработка является его распределение с помощью коэффициента приработки. На практике же индивидуальные вклады работников в общие результаты работы коллектива различны, а заработная плата при равенстве разрядов и отработанного времени будет одинаковой. Это обстоятельство приводит к необходимости корректировать обычные способы распределения бригадного заработка.

Одним из широко применяемых методов такой корректировки является распределение сдельного приработка и премии, начисленной бригаде с использованием коэффициента трудового участия (КТУ). При установлении КТУ рекомендуется учитывать индивидуальную производительность труда, сложность и качество выполнения работ, соблюдение трудовой и производственной дисциплины и другие факторы.

Также система коллективной оплаты труда предполагает определение размера заработной платы работника и использование индивидуального коэффициента (ИК), который определяет стоимость работника и является величиной постоянной. Пересчитывается он при переводе работника на другую должность и установлении надбавки.

Коллективно-долевая система оплаты труда предусматривает дифференциацию заработной платы в зависимости от конечных результатов труда коллективов, учета квалификационных различий работников и степени их индивидуального участия в общих результатах работы. Основными элементами этой системы являются:

* квалификационные уровни;
* отработанное за месяц рабочее время;
* коэффициент личных заслуг;
* количество платежных единиц (баллов);
* стоимость одной платежной единицы (балла).

По проделанной работе мы можем сказать, что каждые формы организации труда, это и индивидуальная и коллективная, имеет свои особенности к различным организационным операциям. И каждая форма имеет свою классификацию и свои расчеты при подсчете оплат труда.

**Список использованных источников**

1. Бычин В.Б. Нормирование труда: учебник для вузов/В.Б. Бычин, С.В. Малинин; под ред. проф. Ю.Г. Одегова; Гос. экономическая академия им. Г.В. Плеханова – М.: «Экзамен», 2003. – 320 с.

2. Бычин В.Б. Организация и нормирование труда: учебник для эконом. вузов/В.Б. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Шубенкова; под ред. проф. Ю.Г.

3. Одегова; Рос. эконом. Академия им. Г.В. Плеханова. – 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Изд-во «ЭКЗАМЕН», 2005. – 464 с. – (Учебник для вузов).

4. Рофе А.И. Организация и нормирование труда: учеб. для вузов/А.И. Рофе; Академия труда и социальных отношений. – М.: МиК, 2003. – 368 с.

5. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов/Б.М. Генкин. – 6-е изд., доп. – М.: НОРМА, 2006. – 448 с.

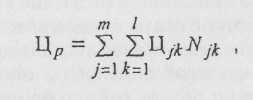
6.Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебно-практическое пособие/В.П.пашуто.-3-е изд., стер. – М.:КНОРУС, 2007.-320с.

**Практическая часть**

Вариант №15

**1. Определение цены научно-технической разработки**

Цр - цена разработки *р*-й стадии. Определяется по формуле:



(1)

1. Цр1= 16\*16=256 руб. – техническое задание
2. Цр2 = 268\*26\*0,8 = 5574,4 руб. - эскизный проект
3. Цр3 = 306\*23 = 7038 руб. – технический проект
4. Цр4 = 5,4\*100 = 540 руб. – деталировка
5. Цр5 = 100\*15 = 1500 руб. – сборка
6. Цр6 = 16\*85 = 1360 руб. – пояснительная записка
7. Цр7 = 18\*90 = 1620 руб. – технико-экономические расчеты

Итого Цр по всем разработкам:12888,40 руб.

где Ц*jk* - стоимость одного листа чертежа формата А1 (или его части) *j*-й группы новизны, *к*-го номера нормы, руб.;

*m* - количество групп новизны;

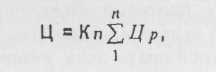
/ - количество номеров нормы;

N*jk* - количество листов чертежа формата A1*, j*-й группы новизны, *k*-го номера нормы, шт.

Расчет цены разработки осуществляется по формуле:

Для расчета формулы берем данные из приложений № 2,

( 2)



Ц=руб.



где Ц - цена научно-технической разработки, руб.;

n - количество стадий научно-технической разработки;

Кп - коэффициент соотношения минимальной заработной платы на момент расчета цены разработки и минимальной заработной платы, действующей на момент утверждения цен, приведенных в приложении 1.

Величина последней - 80 руб.;

Договорная цена разработки не должна быть меньше рассчитанной цены. Применительно к условиям данной работы допускаем, что заказчик согласен с предложением разработчиков, и договорная цена равна цене разработки.

**2. Расчет фонда заработной платы инженерного коллектива, включаемого в договорную цену**

Расчет фонда заработной платы осуществляется в два этапа.

Первый этап: определяем себестоимость научно-технической разработки. Для этого из определенной по формуле (1) из цены разработки вычитаем прибыль, величина которой устанавливается самим предприятием.

В данной работе величина прибыли (в процентах от договорной цены) указана в варианте задания (приложение 7).

С = 968209,65-(968209,65\*0,15) = 822978,20 руб.

Второй этап: из себестоимости научно-технической разработки вычитаем затраты, не связанные с оплатой труда. По статистике в коллективах, занятых конструкторскими разработками, они составляют от 30% до 40% себестоимости разработки. Таким образом, на оплату труда приходится 60 - 70% всех затрат.

В эту величину входят собственно фонд заработной платы и единый социальный налог (ЕСН), величину которого можно принять на уровне 26% от фонда заработной платы.

Фонд заработной платы, подлежащий распределению между членами трудового коллектива, определяется по формуле:

ФЗП = (С – МЗ) / К = 822978,2-(822978,2\*0,3)/1,26 = 457210,11руб. (3)

где С - себестоимость разработки, руб.;

МЗ - материальные и другие затраты, не связанные с оплатой труда, руб.;

К – коэффициент, учитывающий ЕСН (1,26).

**3. Распределение объема работ и фонда заработной платы между исполнителями**

Вначале определяем объем работы в стоимостном выражении, выполненной каждым инженером.

Исходные данные для расчета берем из табл. №1. Расчет осуществляется по формуле:

n

V*i* = Кп Σ Ц*р* У*ip* (4)

P=1

1. V*1 =* 54,125\*(1\*256+0,31\*5574,4+0,4\* 7038+1\*1360) = 333370,16 руб.
2. V*2* = 54,125 \*(0,34\*5574,4+0,29\*7038+0,6\*540) = 230589,96 руб.
3. V3 = 54,125\*(0,21\*7038+0,65\*1500) = 132767,54 руб.
4. V4 = 54,125\*(0,1\*7038+0,35\*1500) = 66508,8 руб.
5. V5 = 54,125\*(0,35\*5574,4+0,4\*540) = 117291,04 руб.
6. V6 = 54,125\*(1\*1620) = 87682,5 руб.

Итого по всему объему: 968210,00 руб.

где V*i* - стоимость работ, выполненных *i*-ым инженером, руб.;

У*ip* - объем работ (в процентах), выполненный i-м исполнителем на *р*-й стадии.

Таблица № 1 Распределение объема работ (в %) между исполнителями

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N | Исполнители | Стадии работы | | | | | | |
| п/п | Техническое задание | Эскизное проектирование | Техническое проектирование | Деталировка | Сборка | Пояснительная за писка | Технико-экономические расчеты (ТЭР) |
| 1 | Ведущий инженер | 100 | 31 | 40 | - | - | 100 | - |
| 2 | Конструктор 1-й категории | - | 34 | 29 | 60 | - | - | - |
| 3 | Конструктор 1-й категории | - | - | 21 | - | 65 | - | - |
| 4 | Конструктор 2-й категории | - | - | 10 | - | 35 | - | - |
| 5 | Конструктор 3-й категории | - | 35 | - | 40 | - | - | - |
| 6 | Экономист | - | - | - | - | - | - | 100 |

После определения стоимости работы, выполненной каждым исполнителем, определяем норматив заработной платы (Nзп), представляющий собой долю начисленной заработной платы в договорной цене:

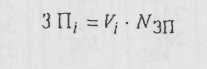
Nзп = ФЗП/Ц = ( 5 )



Результаты расчетов сводим в таблице № 2.

Величина заработной платы каждого инженера определяется по формуле:

( 6 )



1. ЗП1 = 0,0591\*333370,16 = 19702,18 руб.
2. ЗП2 = 0,0591\*230589,96 = 13627,87 руб.
3. ЗП3 = 0,0591\*132767,54= 7846,56 руб.
4. ЗП4 = 0,0591\*66508,8 = 3930,67 руб.
5. ЗП5 = 0,0591\*117291,04 = 6931,90 руб.
6. ЗП6 = 0,0591\*87682,5= 5182,04 руб.

Таблица № 2 Распределяем объем работ и фонд заработной платы между исполнителями:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Исполните ли | Объем работы, руб. | Заработная плата, руб. |
| 1 | Ведущий инженер | 333370,16 | 19702,18 |
| 2 | Конструктор 1-й категории | 230589,96 | 13627,87 |
| 3 | Конструктор 1-й категории | 132767,54 | 7846,56 |
| 4 | Конструктор 2-й категории | 66508,80 | 3930,67 |
| 5 | Конструктор 3-й категории | 117291,04 | 6931,90 |
| 6 | Экономист  Итого: | 87682,5  968210,00 | 5182,04  57221,22 |

Итак, мы определили заработную плату членов инженерного коллектива, принимавших участие в данном проекте:

1. Ведущий инженер – 19702,18 руб.,
2. Конструктор 1-й категории -13627,87 руб.,
3. Конструктор 1-й категории – 7846,56 руб.,
4. Конструктор 2-й категории – 3930,67 руб.,
5. Конструктор 3-й категории – 6931,90 руб.,
6. Экономист – 5182,04 руб.