

Практическая работа № 4.

Тема: Расчет заработной платы, отпускных, пособия по временной нетрудоспособности

Цель работы: Овладение методикой расчета заработной платы на предприятии.

Инструкция по выполнению работы:

1. Запишите в тетрадь тему, цель практической работы.
2. Внимательно ознакомьтесь с теоретическим материалом, формулами заработной платы, отпускных, пособия по временной нетрудоспособности.
3. В соответствии с приведенными примерами решения задач выполните задания для самостоятельной работы.
4. Сделайте вывод, запишите в тетрадь.

1. Теоретический материал

Заработная плата в общественном питании

Организация заработной платы в общественном питании осуществляется в соответствии со следующими принципами:

- 1) **Стимулирующая.** Этот принцип организации заработной платы предполагает установление относительного уровня заработной платы в зависимости от количества, качества и результатов труда;
- 2) **Дифференцированная.** Устанавливает зависимость окладов от объемов работ, квалификации работника, условий труда. Дифференциация оплат труда тесно связана с сегментацией рынка труда, регулирует уровень оплаты труда различных категорий работников.

Заработная плата делится на два вида: основная и дополнительная. **Основная** заработная плата начисляется, либо за фактически отработанное время по тарифной ставке, согласно квалификации, либо за работы по фиксированному договору. **Дополнительная** заработная плата начисляется за повышение производительности труда, выпуск продукции сверх плана, работу в свободное время и т.д.

В условиях различных организационно-правовых форм собственности предприятия общественного питания получили самостоятельность в выборе порядка оплаты труда. Они самостоятельно определяют не только численность работников, но и формы оплаты труда.

Существует несколько прогрессивных систем начисления заработной платы работникам: *повременная, сдельная и гибкая системы оплаты труда.*

1. При **повременной** оплате заработная плата работников начисляется в соответствии с должностным окладом за фактически отработанное время. В **основе повременной оплаты** труда лежит принцип зависимости величины заработной платы от количества отработанного времени. Однако в силу того, что труд может быть простым и сложным, необходимо нормирование труда, которое осуществляется с помощью тарифной системы, составным элементом являются:

тарифная ставка—показатель уровня оплаты труда в час. Она определяет уровень оплаты простого труда. Исходной базой является минимальная тарифная ставка или тарифная ставка первого разряда;

тарифная сетка—шкала, определяющая дифференциацию тарифной части заработной платы в зависимости от квалификации. Это совокупность тарифных разрядов оплаты труда, характеризующих квалификационный уровень рабочего и тарифных коэффициентов, показывающих соотношение тарифной ставки данного разряда к тарифной ставке первого разряда. Всего восемнадцать разрядов.

2. При *сдельной* системе оплата начисляется в зависимости от объема работ по установленным расценкам. Сдельная оплата труда в зависимости от способа учета выручки и поощрения имеет следующие системы: прямую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, комиссионную.

2.1 При *прямой сдельной* системе заработная плата работника оплачивается по неизменной расценке. Общий заработок работника определяется путем умножения сдельной расценки на установленную единичную сумму товарооборота или количество реализованных блюд. При этой системе значительно повышается личная заинтересованность отдельного работника, однако недостатком ее является то, что она не заинтересовывает работника в повышении эффективности работы всего предприятия.

Разновидностью сдельной прямой оплаты труда в общественном питании в зависимости от квалификации работников является:

- оплата по стабильным расценкам за 1000 р. товарооборота;

- по утверждённому коэффициенту начисления заработной платы при увеличении производительности труда на 1%. Персоналу при такой системе оплаты труда утверждают два показателя: норму выработки в час и коэффициент роста заработной платы (приработка) - 0,7% при увеличении производительности труда (выработки) на 1% .

Пример расчёта заработной платы при сдельной системе оплаты труда и расчёт расценок за перевыполнение плановых показателей показан в таблице 5.

Шкала сдельных расценок:

Таблица 5 - Шкала сдельных расценок

Производительность труда	Расценки за 1000р. товарооборота, р.					
	1-й разряд	2-й разряд	3-й разряд	4-й разряд	5-й разряд	6-й разряд

Часовая тарифная ставка, р.	298	345	402	467	515	565
5200-5300	57,3	58,7	77,3	89,8	99,0	108,6
5300-5400	58,06	59,4	78,3	91,0	100,3	110,0
5400-5500	59,09	60,5	79,8	92,7	102,18	112,06
И т.д.						

Для определения расценок в интервале производительности труда 5300-5400р. рассчитываем прирост товарооборота: $5300:5200 \times 100 = 101,92\%$

Рост заработной платы: $1,92 \times 0,7 = 1,34\%$

Рассчитываем расценку: для 1-го разряда: $57,3 \times 1,0134 = 58,06$ р;

для 2-го разряда: $58,7 \times 1,0134 = 59,4$ р. и т.д.

рост выработки в группе $5400:5300 \times 100 = 101,88\%$

рост заработной платы $1,88 \times 0,7 = 1,32\%$

Рассчитаем расценку: для 1-го разряда $58,06 \times 1,0188 = 59,09$ р.

Для 2-го разряда $59,4 \times 1,0188 = 60,5$ р.

и т.д.

2.2. При **сдельно-премиальной** системе работник сверх заработков по сдельным расценкам получает премию, предусмотренную условиями премирования.

2.3. При **сдельно-прогрессивной** системе труд работника в пределах установленного планового задания оплачивается по прямым сдельным расценкам, а при его перевыполнении — по повышенным расценкам. Величина расценок устанавливается в зависимости от конкретных условий труда, структуры товарооборота, сезонности.

2.4 **Комиссионная** система оплаты труда применяется для оплаты труда в зависимости от объема результата деятельности: товарооборота, стоимости заключенных сделок. Эта система может применяться как сочетание повременной оплаты труда с выплатой вознаграждений по результатам работы. При этом по каждому работнику целесообразно вести оперативный учет его результатов труда.

Каждая из этих систем может быть индивидуальной или коллективной. Применяется как индивидуальная, так и коллективная оплата труда. По методу расчета расценки применяются следующие разновидности сдельной оплаты:

- по расценкам на заданный объем товарооборота,
- по расценкам за процент выполнения плана товарооборота,
- по расценкам за натуральные показатели.
- 3. В последнее время получили широкое распространение *гибкие* системы, в которых заработная плата увязывается с конечным результатом. При **гибком** виде формирования ФОТ чаще применяется система *плавающих окладов*. При этой системе в конце месяца с учетом результатов финансовой деятельности устанавливаются новые должностные оклады. Размер окладов повышается (или понижается) в зависимости от роста (или снижения) установленных показателей деятельности (это может быть или товарооборот, или доход). Эта система призвана стимулировать повышение результатов работы предприятия, так как при их ухудшении оклад на следующий месяц может быть снижен.
- 4. Широко применяется *остаточная система*, при которой заработная плата работников находится в тесной связи с суммой полученной прибыли как в отдельном подразделении (отделе, цехе), так и в целом на предприятии. При этой форме оплаты труда каждому работнику устанавливается оклад и по каждому цеху определяется сумма прибыли, остающейся в распоряжении после уплаты всех налогов. Расчет издержек производится по каждому цеху (расходы на оплату труда, затраты по аренде, по инкассации, по содержанию помещений и общефирменные расходы). После этого рассчитывается коэффициент соотношения прибыли и заработной платы. Внутри цеха сумма сверхтарифной части распределяется самостоятельно.
- Недостатком системы является то, что на доходы предприятий влияет не только конъюнктура рынка, но и их территориальное размещение.

Расчет зарплаты персонала. Зарплата является формой вознаграждения за труд и важным стимулом работников фирмы.

На большинстве предприятий действуют две основные формы оплаты труда – повременная и сдельная.

Повременная форма оплаты труда включает две системы:

простую повременную:

$$Z = T \times t,$$

где T – тарифная ставка (часовая или дневная); t – количество отработанного времени (дней, часов)

повременно-премиальную:

$$Z = T \times t \times (1 + p \div 100),$$

где p – размер премии, %, к тарифной ставке.

Сдельная форма оплаты труда имеет следующие системы:

прямая сдельная:

$$З = P \times Вф,$$

где P – расценка, часть заработной платы, приходящаяся на единицу продукции; $Вф$ – объем произведенной продукции.

сдельно-премиальная:

$$З = P \times Вф + П,$$

где $П$ – премия.

сдельно-прогрессивная: при этой системе оплаты труд рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по основным расценкам, а сверх нормы – по повышенным:

$$З = P_o \times Впл + (Вф - Впл) \times P_n,$$

где P_o – основная расценка; $Впл$ – выпуск в пределах нормы; P_n – повышенная расценка. $P_n = P_o \times k$, где k – повышающий коэффициент.

Расчет отпускных.

Расчет отпускных осуществляется, исходя из среднего заработка работника за последние 12 месяцев. Для расчета среднедневного заработка, средний заработок сотрудника за месяц делится на 29,4 (среднее количество календарных дней в месяце). Таким образом, может быть рассчитан средний заработок работника за один календарный день, который в последствие умножается на количество календарных дней отпуска.

Расчет пособия по временной нетрудоспособности.

Для расчета пособий по временной нетрудоспособности необходимо учитывать страховой стаж. Пособие по временной нетрудоспособности выдается в размере:

- 100 % среднего заработка – работникам со страховым стажем 8 и более лет;
- 80 % среднего заработка – работникам со страховым стажем от 5 до 8 лет;
- 60 % среднего заработка – работникам со страховым менее 5 лет.

При болезни работнику нужно оплачивать не рабочие, а календарные дни. Пособие по временной нетрудоспособности исчисляется исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за два предыдущих календарных года. Дневное пособие работника рассчитывается следующим образом: сумма доходов за два предыдущих календарных года делится на 730 (количество календарных дней в двух годах).

Примеры решения задач

Пример 1. Рассчитайте заработную плату повара, оплачиваемого по простой повременной форме оплаты труда, если тарифная (часовая) ставка составляет 100 руб., повар отработал 36 часов.

Решение: $З = T \times t$

Зарплата повара составит: 100 руб. \times 36 час. = 3600 руб.

Пример 2. Рассчитайте заработную плату кондитера за месяц, оплачиваемого по прямой сдельной форме оплаты труда, если при норме времени на изготовление изделия А (например, коржик молочный с посыпкой) – 20 минут по 4 разряду и при норме выработки на изделие Б (например, пирожное бисквитное нарезное), равной 12 шт./ч, им изготовлено 1000 изделий А и 600 изделий Б. Часовая тарифная ставка 4 разряда – 120 рублей.

Решение:

1. Определим сдельную расценку на изделие А: $120 \text{ руб.} \times 20 \text{ мин.} \div 60 \text{ мин.} = 40 \text{ руб./шт.}$
2. Определим сдельную расценку на изделие Б: $120 \text{ руб.} \div 12 \text{ шт./ч} = 10 \text{ руб./шт.}$
3. Определим заработок рабочего: $40 \text{ руб.} \times 1000 + 10 \text{ руб.} \times 600 = 46 \text{ тыс. руб.}$

2. Практические задания

Задание 1: Рассчитайте заработную плату работникам предприятия общественного питания

Задачи для самостоятельного решения

Задача 1. Рассчитайте заработную плату кондитера, оплачиваемого по простой повременно-премиальной форме оплаты труда, если тарифная (часовая) ставка составляет 120 руб., кондитер отработал 40 часов. Размер премии – 30 % к тарифной ставке.

Задача 2. Рассчитайте заработную плату пекаря за месяц, оплачиваемого по прямой сдельно-премиальной форме оплаты труда, если при норме времени на изготовление изделия А (хлебец зерновой) – 5 минут по 3 разряду и при норме выработки на изделие Б (хачапури), равной 12 шт./ч, им изготовлено 9800 изделий А и 550 изделий Б. Часовая тарифная ставка 3 разряда – 100 рублей. Премия за перевыполнение плана – 1500 руб.

Задача 3. Рассчитайте заработную плату бригады поваров за апрель месяц, оплачиваемую по сдельно-прогрессивной форме оплаты труда, если норма выпуска полуфабрикатов составляет 30 шт./ч. Объем произведенной продукции – 5000 шт. Повышающий коэффициент – 1,1. Часовая тарифная ставка повара – 100 рублей. Продолжительность рабочего дня – 7 ч. Количество рабочих дней в месяце – 20.

Задача 4. По приказу руководителя предприятия шеф-повару Самойлову А. И. предоставлен очередной ежегодный отпуск с 28-го октября, сроком на 28 календарных дней. Заработная плата за 12 месяцев, предшествующих отпуску, показана в табл. 2.1.

Таблица 2.1

Зарплата работника за расчётный период

Виды начислений	Суммы начислений за расчётный период (12 мес.), руб.	Суммы, принимаемые к расчёту, руб.	Суммы начислений за сентябрь, руб.
По окладу	296 000		8 000
Доплата за выслугу лет	9 600		800
Квартальные премии	20 000		5 000
Итого принято к расчёту	X	X	?

Задача 5. Определите сумму пособия по больничному листу. Решение оформите в таблице 2.2.

Таблица 2.2

Расчёт пособия по листку нетрудоспособности

Ф.И.О.	Расчётная зарплата за 730 дней	Расчётное количество дней	Среднедневной заработок	Коэффициент стажа	Сумма оплаты по больничному

Данные для выполнения задачи: Смирнов Н.С. повар 6-го разряда; время болезни – 11 календарных дней с 05.12.2015 г.; общий трудовой стаж – 7 лет; заработная плата за 2 года, предшествующих году болезни, показана в табл. 2.3.

Таблица 2.3

Заработная плата по видам начислений	Сумма, руб.	Суммы, принимаемые к расчёту
Повременно	719 780	
Премии, предусмотренные системой оплаты труда	21 900	
Доплата за сверхурочные	13 140	
Отпускные	55 480	
Доплата за работу в праздничные дни	7 300	
Итого:		?

Задание 2: Дайте ответы на контрольные вопросы. Ответы запишите в тетрадь

3. Контрольные вопросы:

Назовите формы заработной платы.

Как подразделяется повременная система оплаты труда?

Назовите системы сдельной формы оплаты труда.

Каковы условия применения сдельной формы оплаты труда?

По каким формам и системам оплачивается труд основных рабочих?

Какие формы и системы оплаты труда применяются для служащих?