

Задание № _____

**Организация оплаты труда экономиста отдела
внешнеэкономических связей предприятия с учетом его
трудовой деятельности**

Вариант __

Выполнил _____

Принял _____

Оценка _____

Задание

Произвести оценку деловых и личностных качеств (аттестацию) экономиста отдела внешнеэкономических связей предприятия (специалист III категории) и рассчитать на этой основе размер оплаты его труда с учетом действия на предприятии бестарифной системы оплаты труда (сетка соотношений в оплате труда работников разных квалификационных групп, прил. 11, лист 1-2).

РЕШЕНИЕ

1. По исходным данным, приведенным в прил. 18 и 19 (лист 1-8, табл. 1-10) составляем по форме 1-АТ аттестационный лист № 21 на основании которого оценивается деятельность экономиста ОВС и определяется его заработная плата.

Аттестационный лист № 21

Отдел – внешнеэкономических связей (ОВС)

Должность – экономист

Ф.И.О. Петрова С.Н.

1. *Сложность выполнения работ* – обычные для данного контингента работы.

2. *Качество работ* - допускает в своей работе брака 30% и доделок 5%.

3. *Профессиональная эрудиция* – самостоятельно решает вопросы в пределах занимаемой должности, задания, не допускает ошибок, связанных с незнанием сути выполняемой работы, грамотно оформляет документацию, систематически читает специальную литературу в области своей профессиональной деятельности, применяет новинки в работе, дает объяснения и консультации другим работникам, может подготовить задание (обор) по новому вопросу, квалифицированно разбирается в новой документации, может быстро находить ошибки в работе своих коллег.

4. *Инициатива и творческий поиск* – систематически занимается рационализацией, инициатор новшеств в области внешнеэкономической деятельности.

5. *Трудовая дисциплина* - допускает изредка опоздания, прогулы, иногда проявляет грубость во взаимоотношениях с руководством, не всегда четко выполняет указания и распоряжения.

6. *Способность к коммуникации* – говорит и пишет хорошо, поддерживает высокий уровень информативности среди работников, коллег и руководства.

7. *Взаимоотношения с людьми* - пользуется всеобщим уважением и симпатией, чутка и отзывчива, активно помогает своим коллегам во время работы и в нерабочее время.

8. *Образование* – окончила Луганский промышленный экономический техникум по специальности «экономист».

9. *Стаж работы* – 7 лет.

Составил

2. Комплексную оценку деятельности экономиста ОВС проводим по форме 2- АТ.

**Комплексная оценка
деятельности экономиста ОВС**

Показатели деятельности	Коэффици- циент значимости (из прил. 18)	Оценка в баллах (из прил. 19, табл. 1-10)	Комплекс- ная оценка
Обозначения	K_i	B_i	$Q_i = K_i \times B_i$
1. Сложность выполнения работ	1,0	4	4,0
2. Качество работы	0,8	3,75	3,0
3. Профессиональная эрудиция	0,9	5	4,5
4. Инициатива и творческий поиск	0,9	5	4,5
5. Трудовая дисциплина	0,1	3	0,3
6. Способность к коммуникации	0,6	5	3,0
7. Взаимоотношения с людьми	0,5	5	2,5
8. Образование	0,6	3	1,8
9. Стаж работы	0,6	4,6	2,76
Итого	6,0	x	26,36

1. Оценка деятельности экономиста в баллах по показателям «качество работы» и «стаж работы» рассчитываем по следующим формулам:

$$B_{бр} = B\% + \frac{Д}{2} = 3 + \frac{5}{2} = 5,5 \quad (1)$$

где $B_{бр}$ – обобщенный показатель качества;
 $B\%$ – процент брака;
 $Д$ – процент доделок.

Количество баллов за качество работы определяем по прил. 19, табл. 3 с помощью интерполирования

$$B_i = \frac{5,5 - 4}{2} + 3 = 3,75 \text{ балла}$$

2. Балльная оценка за стаж работы

$$B_{ст} = 4 + \frac{a}{60} = 4 + \frac{36}{60} = 4,6 \text{ балла}$$

где a – число проработанных месяцев

3. Определяем среднюю комплексную оценку деятельности экономиста ОВС по формуле:

$$Q_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n z_i \times \beta_i}{n}, \quad (2)$$

где n – число показателей

$$Q_{cp} = \frac{26,36}{9} = 2,93,$$

4. Коэффициент соотношения работника занимаемой должности определяем из следующей зависимости:

$$K_c = \frac{Q_{cp}}{O_4}, \quad (3)$$

где K_c – коэффициент соответствия работника занимаемой должности;

Q_{cp} – средняя комплексная оценка экономиста ОВС, полностью соответствующего занимаемой должности (по всем показателям деятельности оценка четыре балла).

Средняя комплексная оценка экономиста ОВС рассматривается по формуле:

$$Q_4 = \frac{\sum_{i=1}^n K_i \times B_i}{n} = \frac{5 \times 4}{9} = 2,22,$$

Коэффициент соответствия экономиста ОВС занимаемой должности составит:

$$K_c = \frac{2,93}{2,22} = 1,32$$

5. По прил. 22 выбираем зону соответствия занимаемой должности.

$K_c = 1,32$ это третья зона с оценкой деятельности экономиста ОВС как «полное соответствие» занимаемой должности, т.е. экономист ОВС Петрова С.Н. полностью соответствует занимаемой должности.

6. На основании полученных аналитических данных аттестации экономиста ОВС Петровой С.Н. определяем величину ее заработной платы, используя при этом бестарифную модель оплаты труда (прил.11, лист 1-2).

Расчетный коэффициент «вилки» соотношений в оплате труда разного качества определяем по формуле:

$$K_i = Z_{i_{min}} + \frac{K_{i_{max}} - Z_{i_{min}}}{Z_{max} - Z_{min}} \times (K_c - Z_{min})$$

где $K_{i_{min}}$ – минимальная величина интервала «вилки» соотношений в оплате труда разного качества (прил.11, лист 1-2);

Приложение 25, лист 7

$K_{i_{\max}}$ – максимальная величина интервала «Вилки» соотношений в оплате труда разного качества (прил. 11, лист 1-2);

Z_{\max} – низший предел зоны соответствия занимаемой должности ($Z_{\max} = 1,25$);

Z_{\min} – низкий предел зоны соответствия занимаемой должности ($Z_{\min} = 0,75$);

K_c – расчетный коэффициент зоны соответствия занимаемой должности.

$$K_i = ,0 + \frac{1,8 - ,0}{1,25 - ,75} \times (1,09 - ,75) = ,544$$

7. Заработную плату экономиста ОВС Петровой С.Н. определяем по формуле.

$$З_{\Pi} = \frac{K_i \times \Phi_{OT}}{K_{cp} \times n}, \quad (5)$$

где Φ_{OT} - фонд оплаты труда предприятия ($\Phi_{OT} = 1500,0$ тыс. грн., см. табл. 26);

K_{cp} - среднее соотношение в оплате труда по всем работникам предприятия ($K_{cp} = 2,75$);

n - количество работающих на предприятии ($n = 1201$ чел, см. табл. 26).

$$З_{\Pi} = \frac{1,544 \times 500000}{2,75 \times 201} = 107,2 \text{ грн}$$

ВЫВОДЫ

Как видно из формулы (5) заработная плата экономиста III категории ОВС Петровой С.Н. в основном зависит от двух величин:

- фонда оплаты труда предприятия (F_{OT});
- расчетного коэффициента «вилки» соотношений в оплате труда разного качества (K_i).

В своей производственной деятельности экономист ОВС Петрова В.Н. изучает информацию о коммерческой ситуации на рынке; информацию о поставщиках, клиентуре, конкурентах, прессе и т.д. Чем успешнее ее работа в этой сфере, тем больше продукции можно реализовать, получить больше прибыли, а, следовательно, и большую величину фонда оплаты труда. А чем она больше, тем заработная плата каждого работника предприятия, в том числе и экономиста ОВС, будет больше.

Величина расчетного коэффициента K_i непосредственно зависит от ее самой. Чем выше ее профессионально-личностные качества тем выше этот расчетный коэффициент, а следовательно и выше заработная плата. Чтобы увеличить этот коэффициент в данном случае экономисту Петровой С.Н. необходимо:

- получить высшее образование и повысить категорию специалиста;
- повысить качество работы, не допуская брака и переделок в работе;
- повысить трудовую дисциплину: не допускать опозданий, прогулов, грубости во взаимоотношениях с руководством, четко выполнять их указания и распоряжения.

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	3
Раздел 1. ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА	10
Раздел 2. ОСНОВНЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА	10
2.1. Система сдельной оплаты труда	10
2.1.1. Прямая сдельная система оплаты труда	10
2.1.2. Косвенно-сдельная система оплаты труда ..	16
2.1.3. Сдельно-премиальная система	20
2.2. Системы повременной оплаты труда	22
2.2.1. Простая повременно-премиальная система оплаты труда	22
2.2.2. Повременно-премиальная система оплаты труда	22
2.2.3. Повременно-премиальная система оплаты труда с нормированными заданиями	23
2.3. Коллективная (бригадная) система оплаты труда	27
2.4. Оплата труда в условиях коллективного и арендного подряда	35
2.5. Контрактная система найма и оплаты труда	41
2.6. Бестарифная система оплаты труда	43
2.7. Бестарифно-сдельная система оплаты труда	53
2.8. Рейтинговая система оплаты труда	54
Раздел 3. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ С УЧЕТОМ ОЦЕНКИ ИХ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	58
Раздел 4. СИСТЕМА ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ	65
ЛИТЕРАТУРА	78
ПРИЛОЖЕНИЯ	79

Навчальне видання

Додонов Олег Володимирович
Радомська Марина Станіславівна,
Радомський Станіслав Йосипович,

ПРАКТИКУМ З ДИСЦИПЛІНИ ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ

Навчальний посібник

Під загальною редакцією д.е.н., професора В.М. Гончарова

Видається російською мовою

В авторській редакції

Відповідальний за випуск

В.М. Гончаров

Ком'ютерна верстка та
дизайн обкладинки

В.С. Купріянов

Підписано до друку 12.07. 2006 р. Формат 60x84¹/₃₂. Папір офсетний.
Друк офсетний. Ум.-др. арк. 6,93. Тираж 300 прим. Замовлення № 3

*СПД Купріянов В.С. Свідоцтво про реєстрацію ДК №2589 від 17.08.2006 р.
83053, м. Донецьк, вул. Каракумська, 5. Тел. (062) 221-53-81.*