**Контрольная работа**

**Нормирование труда в торговле**

**СОДЕРЖАНИЕ**

1. Рабочее время торговых работников
2. Условия труда
3. ЗАДАЧА 1
4. ЗАДАЧА 2
5. СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

**1 Рабочее время торговых работников**

Рабочее время торговых работников – это время, в течение которого работник в соответствии с распорядком или графиком работы либо условиями трудового договора (контракта) должен выполнять свои трудовые обязанности.

Категория рабочего времени выступает в качестве общего для всех видов трудовой деятельности измерителя количества затраченного   
труда.

Законодательное регулирование рабочего времени имеет своей целью, с одной стороны, закрепление необходимой меры труда, а с другой - ограничение продолжительности труда и тем самым обеспечение права работника на отдых, охрану здоровья.

Нормы продолжительности рабочего времени определяются законом.   
В настоящее время закон нормирует лишь максимальную величину рабочего времени. Эта величина определяется законодателем исходя из экономических, политических, социальных и иных условий.

Исходя из того, что в трудовом праве рабочим считается время, в течение которого работник должен выполнять порученную ему работу, к рабочему времени следует относить:

- время, равное установленной для данной категории работников норме продолжительности рабочего времени;

- время, которое находится за пределами этой нормы, но в границах рабочей смены, а также ту его часть, которая превышает продолжительность смены (сверхурочные часы), т.е. все фактически отработанное работником время.

Исходя из фактически отработанного времени, производится оплата труда работников.

Помимо фактически отработанного времени, в состав рабочего времени включаются и некоторые периоды в течение рабочего дня (смены), когда работа фактически не выполнялась, - простой не по вине работника, оплачиваемый перерыв в течение рабочего дня (смены).

Правовое регулирование рабочего времени заключается не только в закреплении его максимальной продолжительности, но и в установлении определенного порядка и способа распределения рабочего времени в пределах суток, недели или другого календарного периода; оно касается также правил использования рабочего времени, его учета и ряда других вопросов.

Различают фактическую и нормальную продолжительность рабочего времени.

Фактическая продолжительность рабочего дня характеризуется временем работы одного работника в смену (день), включая сверхурочные часы и исключая часы простоев.

Она рассчитывается путем деления отработанных за данный период работником или группой работников человеко-часов на отработанные человеко-дни.

Нормальная продолжительность рабочего дня определяется числом часов работы, установленных законом для работников торговли.

При наличии групп работников с различной продолжительностью рабочего дня исчисляется средненормальная продолжительность рабочего дня.

В фонде человеко-дней учитываются все дни выхода на работу (за исключением дней выхода в нетрезвом состоянии) независимо от степени фактической занятости работой.

Коэффициент использования рабочего времени

Кисп РВ = РВотр. / РВпл.

где РВотр - число отработанных человеко-часов (человеко-дней) за определенный период

РВпл - количество человеко-часов (человеко-дней), подлежащих отработке за тот же период (по закону, по плану).

Чем ближе Кисп РВ к 1, тем выше уровень организации и дисциплины труда на предприятии торговли.

Для учета рабочего времени используются общепринятые измерители:

- человеко-час,

- человеко-день,

- человеко-год.

Основная форма учета рабочего времени - табельный учет.

Применительно к продолжительности рабочего времени различают нормальное, сокращенное, неполное рабочее время.

Рабочее время характеризуется также такими понятиями, как рабочий день (рабочая смена), рабочая неделя, режим рабочего времени (режим   
с поденным, недельным или суммированным учетом рабочего времени,   
с ненормированным рабочим днем, гибкое и раздробленное рабочее   
время)

Ведение суммированного учета рабочего времени в организациях торговли производится на основании Трудового кодекса, в котором определено, что в организациях с непрерывным производством, а также в отдельных цехах, участках, отделениях и при выполнении некоторых видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

При суммированном учете рабочего времени учетным будет являться календарный период (отрезок времени), в течение которого должна быть в среднем соблюдена установленная трудовым законодательством для данной категории работников организаций торговли продолжительность рабочего дня и рабочей недели.

Учетный период, по решению организации, может измеряться месяцем, кварталом, полугодием или годом и охватывать как рабочее время, так и часы работы в выходные, праздничные дни и время отдыха.

На практике в организациях торговли могут применяться следующие системы оплаты труда:

- повременная - на основании часовой или дневной тарифной ставки или месячного оклада;

- иповременно-премиальная - на основе тарифной ставки (оклада) и премии в зависимости от выручки (доходов, прибыли, выработки и др.);

- сдельная - на основании определенного оклада (тарифной ставки) или даже минимального размера оплаты труда и, сверх того, дальнейшая заработная плата определяется в процентах от выручки или прибыли.

Работникам организаций торговли в установленном порядке предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

Перерыв для отдыха и питания должен предоставляться, как правило, через четыре часа после начала работы. Время начала и окончания перерыва определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее сорока двух часов.

В организациях торговли, приостановка работы в которых невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, а также в других организациях с непрерывным производством, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности, утверждаемым администрацией.

По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть произведена оплата труда за этот день в двойном размере либо предоставлен другой день отдыха.

Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме.

Продолжительность отпуска, согласно Трудовому кодексу, составляет не менее 24 рабочих дней в расчете на шестидневную рабочую неделю.

Для приобретения права на отпуск работник торговли должен находиться в трудовых правоотношениях с работодателем (организацией) независимо от формы собственности.

При этом не имеет значения срок трудового договора (контракта): заключен ли он на неопределенный срок, на определенный срок или на время выполнения определенной работы.

Право на отпуск имеют как штатные, так и внештатные работники, работающие в организациях торговли и общественного питания.

Работники организаций торговли проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры для определения пригодности их к поручаемой работе и в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

**2. Условия труда**

Условия труда – это совокупность особенностей орудий и предметов труда, состояние производственной среды и организации труда, оказывающие существенное влияние на здоровье, настроение и работоспособность индивида.

Безопасные условия труда - это состояние условий труда, при которых воздействие на работающего опасных и вредных производственных факторов исключено или воздействие вредных производственных факторов не превышает предельно допустимых значений.

Благоприятные условия труда включают в себя следующее:

1. Безопасные и здоровые условия, в которых можно должным образом работать. Работник должен быть защищен от различных факторов среды, представляющих угрозу для его здоровья.
2. Справедливая заработная плата (т.е. достаточная для достойного проживания и равная оплата за равную работу без какой-либо дискриминации).
3. Равные возможности для каждого в продвижении по службе.
4. Право на разумное количество рабочих часов и оплачиваемый отпуск.

Совершенствование организации труда торгового предприятия неразрывно связано с улучшением условий труда работников,   
которые в значительной мере определяют их работоспособность и утомляемость.

Добиться улучшения условий труда можно внедрением средств механизации тяжелых и трудоемких работ, улучшением санитарно-гигиенических, бытовых и эстетических условий труда, обеспечением охраны труда и строгим соблюдением техники безопасности.

Улучшению условий труда работников торговли во многом способствует широкое применение тары-оборудования для доставки товаров в розничную торговую сеть, внедрение средств механизации погрузочно-разгрузочных работ и внутримагазинного перемещения товаров, механизация операций, связанных с подготовкой товаров к продаже и их отпуском, а также учетно-вычислительных операций.

Условия труда работников торговли во многом зависят от вентиляции   
и отопления. В торговом зале и других помещениях торгового   
предприятия должен поддерживаться нормальный воздухообмен и температура воздуха.

Температура воздуха в торговом зале и подсобных помещениях предприятия торговли в холодный период года должна быть в пределах   
17-22°С, в теплый период - не превышать 28°С.

Согласно санитарным нормам скорость движения воздуха в помещениях в теплый период года может быть в пределах от 0,3 до 0,5м/с, в холодный - не более 0,3м/с.

Превышение этих норм может привести к возникновению простудных заболеваний работников торгового предприятия.

Система вентиляции и отопления должна предусматривать равномерное распределение воздуха в помещениях торгового предприятия.

Относительная влажность воздуха в холодный и переходный период года не должна превышать 75%, в теплый период года она может быть в пределах от 55% (при 28°С) до 75% (при 24°С).

Особые требования предъявляются к освещению торговых предприятий. Оно должно быть равномерным, достаточно интенсивным, но не ослепляющим. Важно, чтобы освещение не искажало фактический цвет товаров.

Рабочие места фасовщиков, продавцов гастрономических товаров, контролеров-кассиров должны освещаться в 1,5-2 раза интенсивнее, чем остальная часть торгового зала.

Снизить концентрацию пыли можно при помощи вытяжной вентиляции. Для удаления пыли, осевшей на оборудовании, стенах и т.д., используют пылесосы.

Неблагоприятное воздействие на организм человека оказывает шум.   
Он приводит к переутомлению работников, развитию различных заболеваний. Основными источниками шума на предприятиях торговли являются транспортеры, холодильные и вентиляционные установки, а также некоторые другие виды торгово-технологического оборудования.

Шум оказывает отрицательное воздействие не только на работников предприятия торговли, но и на покупателей. Предельно допустимый уровень шума для торговых залов составляет 50-60 дБ.

Улучшению условий труда работников торговли, повышению культуры обслуживания покупателей способствуют также соблюдение требований технической эстетики при организации рабочих мест и оформлении интерьеров, а также строгое соблюдение санитарно-гигиенических условий труда.

Торговые предприятия должны располагать необходимыми санитарно-техническими устройствами и бытовыми помещениями.

На производительность труда работников предприятия торговли, качество обслуживания покупателей существенное влияние оказывает микроклимат в его коллективе.

Благоприятный микроклимат в коллективе предполагает доброжелательное отношение работников друг к другу, дружную работу, взаимовыручку и т. д. Он во многом зависит от характера и стиля руководства коллективом магазина.

**Задача 1**

Рассчитайте среднюю дневную заработную плату работников для расчета отпускных и сумму начисленных отпускных, если известны следующие данные. Работник направляется в отпуск с 5 сентября 2005 года. Установлен отпуск в размере 28 календарных дней. Работник находится на повременной системе оплаты труда. Оклад работника составляет 8 000 руб. Установлен районный коэффициент – 0,2. Надбавка за стаж работы – 0,3. Работнику выплачивались премии: в июне 2005 года – за производственные результаты – 1 500 руб., в июле 2005 года – вознаграждение по итогам работы за второй квартал 2005 года. В августе работник болел с 08 по 16 августа.

Решение:

Рассчитаем оплату труда работника за три месяца:

[8 000 \* (1 + 0,2 + 0,3)] \* 3 + 1 500 = 37 500 руб.

Число рабочих дней за три месяца составит:

21 + 21 + 23 = 65 дней

Число отработанных дней составит:

65 – 9 = 56 дней

Среднедневной заработок составит:

37 500 / 56 = 669,64 руб.

Сумма отпускных составит:

669,64 \* 28 = 18 749,92 руб.

**Задача 2**

Рассчитайте плановую численность работников мелкорозничной торговой сети. Предусмотрено 18 торговых палаток. Режим работы – полуторасменный, без выходных.

Решение:

Если в магазине полуторасменный режим работы (11 ч в день), то для работников устанавливается рабочий день продолжительностью 8 ч с двумя выходными днями. В исключительных случаях, когда невозможно установить рабочий день нормальной продолжительности, для продавцов и контролеров-кассиров разрешается применять суммированный учет рабочего времени.

При этом продолжительность рабочего дня не должна превышать 11 ч 30 мин при обязательном предоставлении отдыха на следующий день. Общее количество рабочих часов в месяц должно быть такое же, как и других работников.

Таким образом, численность работников одной палатки составит 2 человека, следовательно на 18 торговых палаток необходимо 18 \* 2 = 36 человек.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Арустамов Э.А. Безопасность жизнедеятельности. – М.: Дашков и Ко,   
   2003. – 496 с.
2. Бородина В.В. Нормирование труда. – М.: ИД Городец, 2005. – 192 с.
3. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. – М.: Издательство НОРМА, 2001. – 448 с.
4. Корнеева С. Нормирование труда и управление производством // Человек и труд. - № 10. – 2000. - с. 34.
5. Локтев В.Г. Нормирование труда. – М.: БГЭУ, 2006. – 115 с.
6. Пашуто В. П. Организация и нормирование труда на предприятии. – Мн.: Новое знание, 2002. – 319 с.
7. Петров М.И. Нормирование труда. – М.: Альфа-Пресс, 2005. – 88 с.
8. Хван Т.А., Хван П.А. Основы безопасности жизнедеятельности. – Ростов н/Д.: Феникс, 2002. – 320 с.