

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

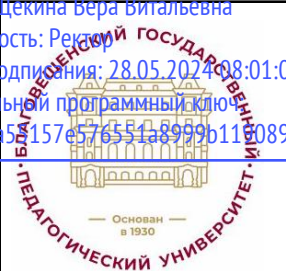
ФИО: Шекина Вера Витальевна

Должность: Ректор

Дата подписания: 28.05.2024 08:01:06

Уникальный программный ключ:

a223245a157e576551a8999b1160892af53989420420336ffbf573a434e57789

 <p>Основан в 1930</p>	<b>МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ</b>
	<b>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования</b>
	<b>«Благовещенский государственный педагогический университет»</b>
	<b>ОСНОВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА</b> <b>Рабочая программа дисциплины</b>

**«УТВЕРЖДАЮ»**

**Декан  
индустриально-педагогического факультета**

**ФГБОУ ВО «БГПУ»**



**Н.В. Слесаренко**

**«24» марта 2023 г.**

**Рабочая программа дисциплины**

**ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**Направление подготовки**

**38.03.02 – МЕНЕДЖМЕНТ**

**Профиль**

**«МАРКЕТИНГ»**

**Уровень высшего образования**

**БАКАЛАВРИАТ**

**Принята на заседании кафедры  
экономики и управления  
(протокол № 7 от «17» марта 2023 г.)**

**Благовещенск 2023**

## СОДЕРЖАНИЕ

1	Пояснительная записка	3
2	Учебно-тематический план	4
3	Содержание дисциплины	5
4	Методические рекомендации (указания) для студентов по изучению дисциплины	6
5	Практикум по дисциплине	7
6	Дидактические материалы для контроля (самоконтроля) усвоенного материала	14
7	Перечень информационных технологий	19
8	Список литературы и электронных ресурсов	19
9	Материально-техническая база	19
10	Лист изменений и дополнений	19

## 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

**1.1 Цель дисциплины.** Целью изучения дисциплины является формирование у студентов представлений о современных подходах к организации и нормированию труда на предприятии, видах и способах расчёта нормативов труда, формах и системах оплаты труда, навыков практического применения законодательных актов при организации труда на предприятии.

Исходя из цели, в процессе изучения курса ставятся следующие **задачи**:

- *прививать* студентам экономическое мышление, экономические знания в объеме, необходимом для специалиста с высшим образованием;
- *освещать* современные теоретические представления об экономической сущности оплаты труда;
- *обучать* студентов правовым основам организации труда;
- *познакомить* студентов с приёмами и методами решения практических вопросов организации оплаты труда.

**1.2 Место дисциплины в структуре ООП:** Учебная дисциплина Б3.В.12 «Организация оплаты труда» входит в состав вариативной части профессионального цикла основной образовательной программы подготовки бакалавра по направлению «Менеджмент», профиль «Маркетинг». Процесс изучения материала курса предусматривает межпредметные связи с рядом дисциплин профессионального цикла: экономика предприятия, управление решения и другие.

**1.3 Требования к результатам освоения дисциплины.** Процесс изучения дисциплины «Организация оплаты труда» направлен на освоение основного вида профессиональной деятельности: организационно-управленческой, а также на формирование и развитие следующих *общекультурной и профессиональной компетенций*:

- готов использовать нормативные правовые документы в своей деятельности (ОК -9);
- способен использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач (ПК-4).

В результате изучения дисциплины студент должен

*знать:*

- сущность заработной платы в условиях рыночной экономики;
- теоретические основы организации, нормирования и оплаты труда;

*уметь:*

- применять принципы теории организации, нормирования и оплаты труда на предприятии в анализе социально-экономических процессов;
- критически оценивать, системно и комплексно анализировать состояние организации, нормирования и оплаты труда, разрабатывать прогрессивные формы организации и оплаты труда;

*владеть:*

- навыками анализа трудовых процессов и затрат рабочего времени;
- методологией оценки показателей эффективности труда.

**1.4 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 ч.).** Программа предполагает изучение материала студентами дневного и заочного отделений в течение одного семестра (семестр 8 - дневное отделение; семестр 10 - заочное) на лекционных и практических занятиях, а также в процессе самостоятельной работы студентов. Предусмотрен итоговый контроль знаний по окончании семестра в форме зачета.

### ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
Общая трудоемкость	108	8
Аудиторные занятия	54	
Лекции	26	
Практические занятия	28	
Самостоятельная работа	54	
Вид итогового контроля:		зачет

#### ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ ОЗО

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
Общая трудоемкость	108	10
Аудиторные занятия	14	
Лекции	6	
Практические занятия	8	
Самостоятельная работа	94	
Вид итогового контроля:		зачет

### 2.УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

п/п	Наименование разделов	Всего часов	Виды уч. занятий		
			Л	ПЗ	СР
1.	Организация труда	12	4	2	6
2.	Содержание и задачи нормирования труда	12	4	2	6
3.	Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени	20	4	6	10
4.	Оплата труда на предприятии	20	4	6	10
5.	Формы и системы организации заработной платы	20	4	6	10
6.	Состав и структура заработной платы	24	6	6	12
	Всего	108	26	28	54

### УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ОЗО

п/п	Наименование разделов	Всего часов	Виды уч. занятий		
			Л	ПЗ	СР
1.	Организация труда	12	0,5	-	11,5
2.	Содержание и задачи нормирования труда	12	0,5	1	10,5
3.	Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени	20	1	1	18
4.	Оплата труда на предприятии	20	1	2	17
5.	Формы и системы организации заработной платы	20	1	2	17
6.	Состав и структура заработной платы	24	2	2	20
	Всего	108	6	8	94

### ИНТЕРАКТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

№	Тема занятия	Вид занятия	Форма интерактивного занятия	Кол-во часов
1	Содержание и задачи нормирования труда	Л	Лекция-дискуссия	2
2	Содержание и задачи нормирования труда	ПЗ	Круглый стол	4
3	Оплата труда на предприятии	Л	Лекция-дискуссия	2
4	Формы и системы организации заработной платы	ПЗ	Учебная групповая дискуссия	4

5	Состав и структура заработной платы	Л	Лекция-дискуссия	2
6	Состав и структура заработной платы	ПЗ	Работа в малых группах	4
ИТОГО				18 ч/54

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### Тема 1. Организация труда

Предмет метод и задачи курса. Организация труда: содержание. принципы. показатели эффективности труда. Элементы и направления организации труда. Влияние системы организации труда на экономические показатели деятельности организации.

Профессиональное, функциональное, квалификационное разделение труда. Система ограничений разделения труда. Структура современной организации: профессиональные и квалификационные категории персонала. Формы кооперации труда. Освоение смежных профессий, взаимозаменяемость членов трудового коллектива.

#### Тема 2. Содержание и задачи нормирования труда

Сущность и содержание нормирования труда. Мера затрат труда. Понятие и назначение нормирования труда. Требования, предъявляемые к нормированию труда. Этапы процесса установления норм. Факторы обоснования норм: технические, психофизиологические, социальные, экономические. Основные элементы, определяющие содержание нормирования труда. Функции нормирования труда.

#### Тема 3. Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени

Понятие рабочего времени. Виды рабочего времени. Классификация затрат рабочего времени: по отношению к работнику, по отношению к оборудованию и по отношению к трудовому процессу.

Оперативное время. Подготовительно-заключительное время. Время обслуживания. Время перерывов. Перекрываемые и не перекрываемые затраты времени. Хронометраж, методы и условия проведения. Фотография рабочего времени (индивидуальная, групповая, самофотография).

#### Тема 4. Оплата труда на предприятии

Основные формы и системы оплаты труда на предприятии. Процедура разработки и внедрения систем оплаты труда. Взаимосвязь нормативов труда и оплаты труда.

#### Тема 5. Формы и системы организации заработной платы

Тарифный и бестарифный типы оплаты труда. Организация тарифной оплаты труда. Повременная форма оплаты труда и её системы. Сдельная форма оплаты труда и её системы. Формирование фонда оплаты труда предприятия. Организация оплаты и материального стимулирования труда на предприятии.

#### Тема 6. Состав и структура заработной платы

Формирование тарифной части заработной платы. Доплаты, надбавки и премии, условия их выплаты. Удержания из заработной платы.

#### Основная литература

1. Баскакова, О.В. Экономика организаций (предприятий): Учебное пособие / О.В. Баскакова. - 3-е изд., испр. - М.: Дашков и К°, 2008. - 268 с.
2. Фокина, О.М. Практикум по экономике организации (предприятия): Учебное пособие для студ. вузов / О.М. Фокина, А.В. Соломка. - М.: Финансы и статистика, 2008. - 270 с.

#### **4.МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ (УКАЗАНИЯ) ДЛЯ СТУДЕНТОВ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

##### **Рекомендации по использованию материалов рабочей программы:**

При работе с настоящей рабочей программой особое внимание следует обратить на актуальность дисциплины «Организация оплаты труда». Как следствие, учебная программа дисциплины основывается на знаниях, полученных студентами в предшествующий учебный период, таких как «Экономическая теория».

Специфика в изучении тем 1-3 проявляется в том, что теория исследуемых вопросов представленных в учебной литературе требует обязательного дополнения практических примеров и исследований, позволяющих привязать изученный материал к специфике регионального рынка.

При изучении тем 4-6 теоретический материал должен быть адаптирован к реальным условиям предприятий разных организационно-правовых форм.

##### **Описание последовательности изучения дисциплины:**

При изучении дисциплины «Организация оплаты труда» следует пользоваться рекомендованной структурой материала, которая представлена в тематическом плане занятий.

При выполнении заданий по самоконтролю необходимо изучить темы 1-3. В процессе изучения курса рекомендуется использовать указанную литературу, а также обязательно периодические издания.

##### **Рекомендации изучения отдельных тем дисциплины:**

При изучении темы №1 «Организация труда» особое внимание следует обратить на понятийный аппарат, принципы, функции и элементы оплаты труда.

При изучении темы №5 «Формы и системы организации заработной платы» особое внимание следует обратить на методические подходы к организации оплаты труда.

При изучении темы № 6 «Состав и структура заработной платы» необходимо обратить внимание на сложившуюся экономическую ситуацию в регионе, состояние рынка труда.

##### **Разъяснения по поводу работы с тестовой системой курса:**

Изучения дисциплины «Организация оплаты труда» предполагает выполнение тестовых заданий. Специфика их выполнения заключается в том, что в каждом вопросе теста может быть только один (раздел А) или несколько (раздел В) правильных ответов. Кроме того, в разделе С представленные тесты включают ответы как в виде словесного изложения, так и в виде формул, которые студенту необходимо знать.

Качество знаний при итоговой аттестации оценивается по следующей системе: свыше 85 % правильных ответов оценивается на «отлично»; при количестве правильных ответов от 70 до 84 % - оценка «хорошо», при количестве правильных ответов от 50 до 69 % - оценка «удовлетворительно».

Если студент ответил правильно меньше чем на 50 % тестовых заданий, то ответ признается неудовлетворительным.

##### **Советы по подготовке к зачету:**

При подготовке к зачету по дисциплине «Организация оплаты труда» особое внимание следует обратить на следующие моменты: четкое знание понятийного аппарата дисциплины, методов организации и нормирования труда на предприятии, видах и способах расчёта нормативов труда, формах и системах оплаты труда. Безусловно, студент обязан освоить рыночные термины, понимая их смысл и назначение, а также навыки практического применения законодательных актов при организации труда на предприятии.

Для того чтобы избежать трудностей при ответах по вышеназванным разделам, студентам рекомендуется регулярная подготовка к занятиям, изучение базового перечня учебной информации, в том числе периодических литературных источников.

##### **Рекомендации по работе с литературой:**

При изучении дисциплины базового теоретического материала, предоставляемого студентам в электронном и печатном видах недостаточно. В этой связи следует использовать как основную, так и дополнительную литературу из рекомендованного для изучения курса списка.

## 5. ПРАКТИКУМ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Практические и семинарские занятия предполагают следующие формы текущего и итогового контроля: опрос, задания для самостоятельной работы, проверка расчетов, заполненных документов.

### ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №1

#### Тема: Организация труда

#### ВОПРОСЫ ЗАНЯТИЯ:

1. Сущность организации труда.
2. Направления организации труда.
3. Научная организация труда.

#### КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

*1. Для чего нужна на предприятии организация труда? Кто за нее отвечает?*

Организация труда – определенный порядок, система трудовой деятельности человека; система мероприятий, устанавливающая порядок и условия осуществления трудовой деятельности.

Организация труда является составной частью организации производства, поэтому рациональная организация производства может быть построена только на базе совершенных и эффективных подсистем организации трудовых процессов. Чем совершеннее организация труда на предприятиях, тем выше его результаты, в том числе производительность труда.

Процесс труда включает три основных взаимодействующих между собой элемента: собственно труд, предметы труда и средства труда. Это соединение в пространстве и времени производственных или экономических факторов. Рациональная организация труда предполагает такой способ соединения всех элементов трудового процесса в единую взаимосвязанную систему, при которой будет использовано наименьшее количество ресурсов для достижения целей предприятия, в том числе для производства и реализации продукции.

*2. По каким направлениям осуществляется организация труда на предприятии?*

Основными направлениями организации труда являются:

- совершенствование форм разделения и кооперации труда;
- улучшение подготовки и повышения квалификации кадров;
- рационализация приемов и методов труда;
- улучшение организации и обслуживания рабочих мест;
- улучшение условий труда;
- укрепление дисциплины труда;
- совершенствование практики мотивации труда;
- совершенствование нормирования труда.

Организация труда направлена на достижение целей предприятия с наименьшими затратами труда. В условиях предприятия она позволяет решать следующие задачи:

- экономические: состоят в обеспечении роста производительности труда, улучшении использования трудовых ресурсов и рабочего времени, экономии всех видов ресурсов, повышении качества продукции и эффективности производства;
- психофизиологические: направлены на обеспечение высокой и длительной работоспособности человека без ущерба для его здоровья;
- социальные: призваны обеспечить содержательность, привлекательность, разнообразие и престижность труда, справедливую и полноценную оплату труда, воспитание взаимопонимания и сотрудничества в коллективе, осознание значимости труда и его роли в повышении благосостояния работников, высокую дисциплину труда.

*3. Научная организация труда – влечение времени или пустые траты предприятия?*

Научная организация труда (НОТ) — процесс совершенствования организации труда на основе достижений науки и передового опыта. Термином «НОТ» характеризуют обычно улучшение организационных форм использования живого труда в рамках отдельно взятого трудового коллектива (например, предприятия) или общества в целом.

Направления и содержание работы по научной организации труда (НОТ) тесно связаны с техническим прогрессом в промышленности. Новая техника не может дать необходимый эффект, если вместе с ней на производство не приходят новые формы организации труда, обеспечивающие ее рациональное использование. Вместе с тем НОТ предъявляет определенные требования к направлениям технического прогресса и к конкретным техническим решениям при проектировании предприятий, конструировании оборудования, приборов, аппаратуры и технологической оснастки, при разработке новых технологических процессов, поскольку эти направления и решения часто оказывают существенное влияние на организацию труда.

Завершающим и наиболее ответственным этапом работы по научной организации труда является ее внедрение, включающее подготовку к внедрению, непосредственное внедрение, а также обеспечение бесперебойного функционирования запроектированной организации труда.

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №2

**Тема: Содержание и задачи нормирования труда**

### ВОПРОСЫ ЗАНЯТИЯ:

1. Сущность и содержание нормирования труда.
2. Этапы процесса установления норм.
3. Основные элементы, определяющие содержание нормирования труда.

### КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

*1. Какова экономическая сущность нормирования труда?*

Нормирование труда – это установление научно обоснованных затрат труда и его результатов: норм времени, численности, управляемости, обслуживания, выработки, нормированных заданий.

*2. Какие нормы труда существуют?*

Нормы затрат труда являются конкретным выражением меры труда и показывают, в каком необходимом и достаточном количестве и какого труда нужно затратить на производство единицы продукции.

Нормы затрат труда классифицируют по различным признакам:

- 1) по содержанию: нормы времени; нормы выработки; нормы обслуживания; нормы численности; нормы управляемости;
- 2) по периоду действия: временные; условно-постоянные; сезонные; разовые;
- 3) по числу исполнителей: индивидуальные; бригадные;
- 4) по методу установления: технически обоснованные; опытно-статистические.

*3. Каким образом и кем устанавливаются нормы труда?*

Технически обоснованные нормы времени устанавливаются на основе тщательного анализа и выявления всех производственных возможностей каждого цеха, участка, рабочего места, а также исследования составных частей данной операции.

Опытно-статистические нормы устанавливаются, как правило, исходя из опыта мастеров или нормировщиков либо на основе анализа выполнения норм на аналогичных операциях.

Технически обоснованные нормы являются прогрессивными и объективными, они имеют комплексное техническое, организационное, психофизиологическое и социально-экономическое обоснование.

Содержание организации труда может быть сгруппировано в следующие элементы, отвечающие на вопросы при организации какой-либо деятельности:

- Что делать? С кем и как взаимодействовать? - Разделение и кооперация труда.
- Где делать? – Организация рабочего места.
- Как делать? – Трудовые процессы (установление приемов и методов труда).
- В каких условиях труда это будет выполняться? – Условия труда на рабочем месте.
- Сколько делать? – Нормирование труда.



- Сколько платить? – Стимулирование труда.
- Кто будет делать? – Подготовка и расстановка кадров.

Данный комплекс вопросов включается в систему организации труда.

Элементы организации труда являются составными частями, составляющими организационную систему.

### ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №3

#### Тема: Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени ВОПРОСЫ ЗАНЯТИЯ:

1. Объекты исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени.
2. Классификация затрат рабочего времени.
3. Методы нормирования.

#### КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

##### 1. Какие объекты используются для исследования затрат рабочего времени?

Для научно-организационного труда и установления технически обоснованных норм в производстве необходимо изучить содержание работы и затраты времени на её выполнение рабочим и оборудованием.

Объектами исследования затрат рабочего времени могут быть все виды затрат и потерь рабочего времени с выделением элементов операций и оперативного времени; подготовительно-заключительное время; время работы по обслуживанию рабочих мест; отдельные виды потерь рабочего времени; время на выполнение отдельных элементов операций.

Методы исследования трудового процесса разделяют на две группы: *однофакторные*, при которых изучается и фиксируется один показатель (например, время), и *многофакторные* (комплексные), при которых изучается и фиксируется не один, а целый ряд производственных показателей, непосредственно связанных с изученным процессом.

В зависимости от целей и техники проведения наблюдения различают следующие основные методы: *фотография рабочего времени, метод моментных наблюдений, хронометраж*.

##### 2. Что такое фотография рабочего времени?

Фотография рабочего времени (ФРВ) - это вид наблюдения, при котором измеряют все без исключения затраты времени исполнителя за определенный период работы. В результате получают точный срез: чем именно и в течение какого времени занимался конкретный сотрудник.

##### 3. Как можно классифицировать затраты рабочего времени?

*Время работы* складывается из времени, идущего на выполнение производственного задания, а также на выполнение работ, не обусловленных заданием (излишнее время).

Время работы, связанное с выполнением производственного задания, делится на подготовительно-заключительное, оперативное (основное плюс вспомогательное) и время обслуживания рабочего места (техническое и организационное).

*Перерывы в работе* могут быть двух видов: регламентированные (необходимые) и нерегламентированные (лишние).

##### 4. Каковы критерии выбора методов нормирования рабочего времени?

Методы нормирования – это совокупность приемов установления норм труда, включая анализ трудового процесса, проектирование рациональной технологии и организации труда, расчет норм.

Выбор метода нормирования определяется программой выпуска продукции, повторяемостью технологической операции. Чем больше повторяемость операции, тем точнее должны быть рассчитаны элементы технологического процесса, организации труда, производства и управления.

Суть аналитических методов в том, что норма устанавливается на основе всестороннего изучения и критического анализа конкретного трудового процесса, разделения его на элементы, рациональности организации рабочего места, применяемых приемов и методов труда, с учетом возможностей оборудования, психофизиологических факторов и условий труда.

Аналитически-исследовательские методы основаны на исследовании операции в производственных условиях и изучении затрат рабочего времени на ее выполнение с помощью хронометража и фотографии рабочего дня.

При аналитически-расчетных методах длительность нормируемой операции находят расчетным путем, используя нормативы для определения затрат времени на отдельные ее элементы. При этом используют действующие дифференцированные нормативы (нормативный метод) для различных видов обработки по типам производства, укрупненные и комплексные нормативы, номограммы, таблицы.

При расчетно-сравнительном методе нормы устанавливаются на основе сопоставления и расчета типовых операций, типовых технологических процессов, типовой организации труда и рабочих мест.

При опытно-статистических методах нормирования труда устанавливают затраты рабочего времени в целом на единицу продукции конкретного рабочего процесса без детального анализа операций, расчета продолжительности их отдельных элементов, исследования и проектирования режимов и приемов работы.

#### ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №4

##### Тема: Оплата труда на предприятии

##### ВОПРОСЫ ЗАНЯТИЯ:

1. Сущность и виды заработной платы.
2. Разработка и внедрение систем оплаты труда.
3. Основные формы и системы оплаты труда на предприятии.
4. Взаимосвязь нормативов труда и оплаты труда.

##### КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

###### *1. Какова экономическая сущность заработной платы?*

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

###### *2. Перечислите известные вам виды заработной платы.*

Номинальная ЗП – это величина, получаемой работником ЗП в действующих денежных единицах за работу в определенный период времени.

Различают два вида номинальной ЗП: начисленную и выплаченную (за вычетом налогов).

Реальная ЗП – совокупность материальных благ и услуг, которые работник может приобрести на полученную им сумму ЗП при данном уровне цен на товары и услуги.

Минимальный размер оплаты труда гарантирует работнику вознаграждение за труд не ниже установленного законом минимального размера.

Прожиточный уровень относится к числу социальных стандартов уровня жизни населения. Прожиточный минимум – стоимостная оценка потребительской корзины, обязательных платежей и сборов.

Для расчета прожиточного минимума используется стоимость минимального набора продуктов питания.

Потребительская корзина – минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности.

###### *3. Из чего состоит ЗП?*

Основной частью дохода наемного персонала предприятия является заработная плата, которая включает: 1) тарифную часть – оплату по тарифным ставкам и окладам; 2) надбавки; 3) доплаты и компенсации; 4) премии.

Исходя из рассмотренной структуры дохода сотрудника предприятия могут быть выбраны формы и системы заработной платы, соответствующие условиям конкретного хозяйственного объекта.

Форма заработной платы характеризует соотношения между затратами рабочего времени, продуктивностью труда работников и величиной их заработка.

Система заработной платы характеризует взаимосвязи элементов заработной платы: тарифной части, доплат, надбавок, премий.

Существует две основные формы оплаты труда: повременная и сдельная.

При повременной форме оплаты труда работники получают вознаграждение за квалификацию, качество труда и количество отработанного времени. Применяется тогда, когда результаты труда не поддаются точному учету, а определяются выполнением установленного круга обязанностей; когда выработка продукции диктуется ходом технологического процесса и не зависит от работника (конвейеры, автоматические линии).

При сдельной форме оплаты работник получает вознаграждение за количество выпускаемой продукции в соответствии с установленными расценками (платой за производство единицы продукции). Каждая единица продукции должна отвечать заданным стандартам. За лучшее качество изготовления продукта (услуги), за достижение каких-либо других полезных для предприятия показателей сдельщикам выплачивают премии. Данная форма оплаты труда применяется при выпуске продукции, поддающейся счету.

Тарифная сетка – шкала разрядов, каждому из которых присвоен свой тарифный коэффициент, показывающий во сколько раз тарифная ставка любого разряда больше первого. Тарифный коэффициент первого разряда всегда равен единице.

Тарификация работ - это определение разряда работы и отнесение ее к соответствующей группе оплаты в зависимости от ее сложности, характера и условий труда, особенностей данного производства.

Тарификация рабочих - это присвоение рабочим определенного тарифного разряда, соответствующего имеющейся у них квалификации.

Тарифные ставки рабочих - это выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий рабочих в единицу времени за выполнение нормы труда.

Тарифно-квалификационные справочники – это нормативные документы, с помощью которых устанавливается разряд работы и рабочего.

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №5

### Тема: **Формы и системы организации заработной платы**

#### ВОПРОСЫ ЗАНЯТИЯ:

1. Факторы, влияющие на выбор повременной оплаты труда.
2. Факторы, влияющие на выбор сдельной оплаты труда.
3. Аккордная система оплаты труда.

#### КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

Простая повременная система - заработок работнику начисляется по присвоенной ему тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время; применяется для оплаты труда части рабочих-повременщиков и руководителей, специалистов и служащих. По способу начисления З./пл. подразделяется на почасовую, поденную, помесичную.

Прямая сдельная система - заработок начисляется работнику по заранее установленной расценке за каждую единицу произведенной продукции, выполненной работы, оказанной услуги.

Повременно-премиальная система - в З./пл. работника сверх тарифа за фактически отработанное время включается премия за конкретные достижения в труде по заранее установленным показателям.

Сдельной называется такая форма оплаты труда, при которой З./пл. работнику или группе работников начисляется в заранее установленном размере за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции.

Сдельно-премиальная система - рабочему сверх заработка по прямым сдельным расценкам начисляется премия за определенные количественные и качественные показатели, предусмотренные действующим на предприятии положением о премировании.

Сдельно-прогрессивная система - труд рабочего в пределах установленной исходной нормы оплачивается по основным одинарным расценкам» а сверх нормы - по повышенным расценкам

Аккордная система - ее сущность заключается в том, что размер оплаты устанавливается не за каждую производственную операцию в отдельности, а за весь комплекс работ. Эта система применяется чаще всего в строительстве и в сельском хозяйстве, когда надо стимулировать рост производительности труда и сокращение сроков выполнения работ.

При повременной форме оплаты труда работники получают вознаграждение за квалификацию, качество труда и количество отработанного времени. Применяется тогда, когда результаты труда не поддаются точному учету, а определяются выполнением установленного круга обязанностей; когда выработка продукции диктуется ходом технологического процесса и не зависит от работника (конвейеры, автоматические линии).

При применении повременной формы оплаты труда необходимо соблюдать:

- строгий учёт и контроль за фактически отработанным временем каждым работником с обязательным отражением времени простоя;
- правильное присвоение рабочим-повременщиком тарифных разрядов в соответствии с их квалификацией и с учётом действительной сложности выполняемых ими работ, а также присвоение специалистам, служащим и младшему обслуживающему персоналу должностных окладов, соответствующих выполняемым ими должностными обязанностями и с учётом личных деловых качеств каждого работника;
- разработку и правильное применение обоснованных норм обслуживания, нормированных заданий и нормативов численности по каждой категории работающих, исключая различную степень загрузки, а, следовательно, и различный уровень затрат труда в течении рабочего дня;
- оптимальную организацию труда на каждом рабочем месте, обеспечивающую эффективное использование рабочего времени.

*1.Приведите примеры работ и профессий, при которых применяется повременная форма оплаты труда.*

Условиями, предусматривающими целесообразность применения сдельной оплаты труда, являются:

- наличие количественных показателей выработки или работы, правильно отражающих затраты труда работника;
- наличие у работников реальной возможности увеличивать выработку или объём работы против установленной нормы в реальных технических и организационных условиях производства;
- необходимость стимулирования роста выработки продукции, увеличения объёма работ и сокращения численности работников за счёт интенсификации труда рабочих;
- возможность и экономическая целесообразность разработки норм труда и учёта выработки работников;
- отсутствие отрицательного влияния сдельной оплаты на уровень качества продукции (работы), степень соблюдения технологических режимов и требований техники безопасности, рациональность расходования сырья, материалов, энергии.

*2.Приведите примеры работ и профессий, при которых применяется сдельная форма оплаты труда.*

Аккордная система оплаты труда – это разновидность сдельной оплаты труда, сущность которой заключается в том, что расценка устанавливается на весь объем подлежащих выполнению работ с указанием срока их выполнения.

На предприятии наиболее целесообразно применять аккордную оплату труда в следующих случаях:

- предприятие не укладывается в срок с выполнением какого-либо заказа, и при его невыполнении оно обязано будет заплатить значительные суммы штрафных санкций в связи с условиями договора;
- при чрезвычайных обстоятельствах (пожаре, обвале, выходе из строя основной технологической линии по серьезной причине), которые приведут к остановке производства;

– при острой производственной необходимости выполнения отдельных работ (например, уборка снега) или внедрении нового оборудования на предприятии.

3. *Приведите примеры работ, при которых применяется аккордная форма оплаты труда.*

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №6

### Тема: Состав и структура заработной платы

#### ВОПРОСЫ ЗАНЯТИЯ:

1. Формирование тарифной части заработной платы.
2. Доплаты, надбавки и премии, условия их выплаты.

Заработная плата есть элемент дохода наёмного работника, форма экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда.

Тарифная система – совокупность различных нормативных материалов, с помощью которых устанавливается уровень заработной платы работников на предприятии в зависимости от квалификации работников (сложности работ), условий труда, географического расположения предприятия и других отраслевых особенностей.

Основные элементы тарифной системы:

Тарифная сетка – шкала разрядов, каждому из которых присвоен свой тарифный коэффициент, показывающий во сколько раз тарифная ставка любого разряда больше первого.

Тарифная ставка – выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда в единицу рабочего времени. На основе тарифной сетки и тарифной ставки первого разряда рассчитываются тарифные ставки каждого последующего разряда.

Тарифная ставка является исходной величиной для установления уровня оплаты труда рабочих независимо от того, какие формы и системы оплаты труда применяются на предприятии. В зависимости от избранной единицы времени тарифные ставки бывают часовые, дневные и месячные (оклады).

Тарифно-квалификационные справочники – это нормативные документы, с помощью которых устанавливается разряд работы и рабочего. Указанные справочники состоят из трёх разделов: «Характеристика работ», «Должен знать», «Примеры работ».

#### КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. *Каковы достоинства и недостатки тарифной системы?*
2. *Каким образом (кем) на предприятии устанавливаются количество разрядов и их величины?*
3. *От чего зависит размер тарифной ставки первого разряда?*
4. *Являются ли тарифно-квалификационные справочники обязательными для использования на предприятии?*

Премия - это вознаграждение, выплачиваемое дополнительно к оплате труда за результаты, превышающие норму труда.

Премирование - это экономический метод стимулирования заинтересованности работников в решении различных хозяйственных задач.

Премияльная система - это совокупность элементов стимулирования труда, находящихся во взаимодействии между собой и образующих целостный порядок выплаты премий.

Дополнительная заработная плата включает доплаты, надбавки и премии.

Доплаты – выплаты компенсирующего характера.

Надбавки – выплаты стимулирующего характера.

Премия – это вознаграждение, выплачиваемое дополнительно к оплате труда за результаты, превышающие норму труда.

#### КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. *Какие категории работников имеют право на доплаты к заработной плате?*
2. *Какие категории работников имеют право на надбавки к заработной плате?*
3. *Что такое премияльная система? Перечислите ее основные элементы.*
4. *В чем заключается стимулирующая роль премирования?*

## 6. ДИДАКТИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ КОНТРОЛЯ (САМОКОНТРОЛЯ) УСВОЕННОГО МАТЕРИАЛА

### Фонд оценочных средств

#### *Контроль и оценка результатов обучения*

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины осуществляется преподавателем на практических и лабораторных занятиях на основе защиты выполненных работ, электронной формы тестирования по материалам теоретической части курса, а также при выполнении обучающимися индивидуальных заданий, включающих разработки занятий и проектов зачета (5-й семестры) и экзамена (6-й семестр).

Для характеристики уровня освоения учебного материала используются следующие обозначения:

- 1 – ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств);
- 2 – репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством);
- 3 – продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач);
- 4 – творческий (творческое осуществление деятельности).

Результаты (освоенные профессиональные компетенции), перечень ЗУ	Основные критерии и показатели оценки результата	Темы занятий, связанные с формированием данных компетенций	Формы контроля и оценки уровня сформированности	Уровень усвоения
--	--	--	---	------------------

<p>-готов использовать нормативные правовые документы в своей деятельности (ОК -9);</p> <p>-способен использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач (ПК-4);</p> <p>Должен <i>знать</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– сущность заработной платы в условиях рыночной экономики;</li> <li>– теоретические основы организации, нормирования и оплаты труда;</li> </ul> <p><i>уметь</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять принципы теории организации, нормирования и оплаты труда на предприятии в анализе социально-экономических процессов;</li> <li>– критически оценивать, системно и комплексно анализировать состояние организации, нормирования и оплаты труда, разрабатывать прогрессивные формы организации и оплаты труда;</li> </ul> <p><i>владеть</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками анализа трудовых процессов и затрат рабочего времени;</li> <li>– методологией оценки показателей эффективности труда.</li> </ul>	<p>- проявление интереса к деятельности;</p> <p>- ответственное отношение к выполнению учебных заданий;</p> <p>-соблюдение ГОСТов при оформлении отчетной документации;</p> <p>-умение планировать и организовывать собственную профессиональную деятельность;</p> <p>-способность осуществлять самоконтроль знаний учебного материала курса;</p> <p>- готовить и осуществлять управленческие решения;</p> <p>-представление в срок отчетной документации.</p>	<p>Все темы дисциплины</p>	<p>сообщения, доклады, защита практических работ; творческие задания; проблемные «пятиминутки» на лекциях.</p>	<p>1-4</p>
--	--	----------------------------	--	------------

### Примеры тестовых заданий

1. Заработная плата для работодателя – это элемент:

а) вознаграждение за труд; б) социальных выплат; в) издержек производства; г) дохода от самозанятости.

2. Элементом тарифной системы является:

а) расценки; б) нормы времени и выработки; в) тарифно-квалификационный справочник; г) минимальный размер оплаты труда.

3. Бестарифные системы заработной платы могут быть:

а) только коллективными; б) только индивидуальными; в) как коллективными, так и индивидуальными.

Ответы: 1 – в; 2 – в; 3 – в.

### Вопросы для самоконтроля

1. Для чего человек трудится?
2. Какие виды з/п вы знаете?
3. Какие факторы оказывают влияние на величину з/п?
4. Принципы организации оплаты труда. Что является основой организации заработной платы?
5. Что такое минимальный размер оплаты труда и что он обеспечивает?
6. Перечислите основные элементы организации оплаты труда.
7. Что такое тарифная ставка?
8. Назовите формы оплаты труда. Назовите условия применения сдельно-повременной оплаты труда.
9. Каково назначение сдельной расценки и как она определяется?
10. Что включает в себя повременная заработная плата?
11. Какие системы вознаграждения вы знаете?

### Тест

1. Тарифная сетка, применяемая на предприятии, включает в себя следующие элементы (выбрать эти элементы):  
а) нормы труда; б) тарифные коэффициенты;  
в) схемы должностных окладов; г) тарифные ставки;  
д) тарифные разряды; е) условия труда.
2. Тарифная система устанавливает дифференциацию оплаты труда в зависимости от:  
а) квалификации; б) производительности труда;  
в) состава кадров; г) условий труда;  
д) сложности выполняемых работ.
3. Тарифная система применяется в следующих формах и системах оплаты труда:  
а) сдельной; б) комиссионной; в) бестарифной;  
г) повременной; д) трудового вознаграждения.
4. Формой оплаты труда, где размер заработка устанавливается в зависимости от количества отработанного времени и тарифного разряда, является:  
а) сдельная; б) бестарифная; в) повременная;  
г) сдельно-прогрессивная; д) сдельно-регрессивная.
5. Если норма выработки растет, то величина сдельной расценки:  
а) остается без изменения; б) увеличивается;  
в) уменьшается; г) все перечисленное неверно.
6. Формой оплаты труда в зависимости от установленной сдельной расценки и объема выпущенной продукции является:  
а) повременно-премиальная; б) бестарифная;  
в) повременная; г) сдельная.



7. К основным факторам, формирующим заработную плату работника при бестарифной системе оплаты труда, относится все перечисленное кроме следующего:

- а) квалификационный уровень работника;
- б) коэффициент трудового участия;
- в) повышение производительности труда;
- г) фактически отработанное время;
- д) размер трудового вклада в общие результаты работы.

## МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Контрольное задание по дисциплине «Организация оплаты труда» выполняется студентами в виде реферата.

Цель - закрепить знания, полученные с помощью обзорных лекций и консультаций преподавателей, а также на основе изучения литературы и выполнения самостоятельных и индивидуальных работ.

Самостоятельная работа с источниками литературы поможет студентам приобрести определенный навык в обобщении и изложении материала по вопросам управления рекламной деятельностью, а работа по изучению рекламного рынка в городе дает практический материал.

Этапы работы над контрольной работой можно представить в следующей последовательности:

1. Изучение рекомендованной по теме литературы;
2. Изучение практики рекламной деятельности;
3. Разработка плана работы;
4. Консультация с преподавателем;
5. Подготовка текста, его оформление;
6. Составление списка использованной литературы;
7. Представление на кафедру выполненной работы.

Контрольная работа может выполняться на страницах школьной тетрадки, в виде реферата, аккуратным, легко читаемым почерком, или на стандартных машинописных листах, с помощью компьютерной верстки.

Контрольная работа выполняется по двум вопросам, объемом не менее 10 машинописных страниц по каждому. Общий объем реферата (контрольной работы) – не менее 20 страниц.

На титульном листе указывается: наименование университета, факультета, тема реферата, курс, группа, фамилия, имя и отчество студента, звание и фамилия преподавателя.

В начале работы пишется оглавление, где по каждому параграфу указываются страницы. Структура реферата состоит из введения, основной части, заключения и списка использованной литературы. При этом основная часть может включать несколько подразделов (вопросов)

Список литературы составляется в алфавитном порядке, при этом необходимо указать следующие сведения: фамилию автора, наименование работы, место и год издания, номера использованных страниц.

В последнем разделе данных методических указаний приведен список рекомендуемой литературы, составленный в соответствии со стандартом, а также образец оформления титульного листа.

Автор обязательно подписывает контрольную работу и ставит дату его представления на кафедру (методисту).

В тетради следует оставлять поля для замечаний преподавателя, а в конце реферата необходимо оставить место для оценки и общих выводов по работе.

## Примерный перечень тем контрольных работ

1. Совершенствование организации трудового процесса
2. Совершенствование организации рабочих мест на основе их аттестации и рационализации
3. Организация и пути совершенствования нормирования труда
4. Современное состояние и пути улучшения условий труда и быта персонала
5. Режимы труда и отдыха персонала и пути их совершенствования
6. Совершенствование организации оплаты труда руководителей и специалистов
7. Организация использования персонала
8. Анализ эффективности использования персонала на предприятии
9. Анализ использования рабочего времени персоналом предприятия
10. Совершенствование оплаты труда как фактора повышения эффективности производства
11. Производительность труда и резервы ее повышения
12. Проектирование организации труда
13. Дисциплина труда как элемент его организации
14. Планирование и организация работы по НОТ
15. Современное состояние рынка труда региона (области, района)
16. Социальные гарантии в сфере труда
17. Аудит в социально-трудовой сфере
18. Социально-трудовые отношения и их регулирование.

## Контрольные вопросы к зачету

1. Бестарифный тип организации заработной платы.
2. Взаимосвязь организации труда с организацией производства и организацией управления.
3. Виды и способы проведения наблюдений затрат рабочего времени.
4. Виды премирования.
5. Доплаты и надбавки.
6. Задачи организации труда на предприятии.
7. Коллективная (бригадная) система оплаты труда.
8. Критерии выбора форм организации труда.
9. Норма времени и её структура.
10. Норма времени обслуживания.
11. Норма выработки и её взаимосвязь с нормой времени.
12. Нормы и нормативы численности.
13. Нормы труда и их обоснование.
14. Основные методы изучения затрат рабочего времени и их характеристика.
15. Повременная форма оплаты труда и условия её применения.
16. Показатели эффективности труда.
17. Положения о премировании (элементы премиальной системы).
18. Порядок разработки нормативов по труду.
19. Рабочее время и показатели его использования.
20. Разделение труда и его виды.
21. Сдельная форма оплаты труда и условие её применения.
22. Системы повременной заработной платы.
23. Системы сдельной заработной платы.
24. Содержание и важнейшие элементы организации труда.
25. Тарифный тип организации заработной платы.
26. Требования к нормативам по труду.
27. Фонд оплаты труда и его состав.
28. Фонды заработной платы рабочих (руководителей, специалистов, служащих).
29. Функции и принципы организации заработной платы на предприятии.
30. Функциональное, профессиональное и квалификационное разделение труда.

## **7. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

- Использование сайта [www. i-exam.ru](http://www.i-exam.ru). Создана база тестовых заданий по курсу Маркетинг, включающего тестовые задания следующих типов:
- с выбором одного правильного ответа из предложенных;
- с выбором нескольких правильных ответов из предложенных;
- на установление правильной последовательности в предложенной совокупности;
- на установление соответствия между объектами двух множеств;
- с кратким ответом (ввод любых символов).
- Использование Системы Электронного Обучения СЭО БГПУ.
- Мультимедийное сопровождение лекций.

## **8. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ЭЛЕКТРОННЫХ РЕСУРСОВ**

### **Основная литература**

1. Баскакова, О.В. Экономика организаций (предприятий): Учебное пособие / О.В. Баскакова. - 3-е изд., испр. - М.: Дашков и К°, 2008. - 268 с.
2. Фокина, О.М. Практикум по экономике организации (предприятия): Учебное пособие для студ. вузов / О.М. Фокина, А.В. Соломка. - М.: Финансы и статистика, 2008. - 270 с.

### **Дополнительная литература**

1. Вифлеемский, А.Б. Новые системы оплаты труда работников образовательных учреждений / А.Б. Вифлеемский. - М.: НИИ школьных технологий, 2009. - 399 с.
2. Гейц, И.В. Новые системы оплаты труда работников бюджетной сферы: научное издание / И.В. Гейц. - М.: Дело и Сервис, 2009. - 223 с.
3. Генкин, Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. - 4-е изд., изм. и доп. - М.: Норма, 2007. - 464 с.
4. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. - М.: Омега-Л. Вып. № 1: Раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства". - 2009. - 250 с.

## **9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА**

Общая площадь аудиторий составляет 300 м<sup>2</sup>. Площадь на одного обучающегося составляет 3 м<sup>2</sup>, при нормативной численности студентов в группе в количестве 25 человек.

Материально-техническая база кафедры экономики, управления и технологии включает в себя следующее учебное оборудование: настольный персональный компьютер, ноутбук, мультимедийное оборудование, экран, принтер, шкаф для оргтехники, шкаф для кафедральной документации, стол письменный 3 шт., стул 3 шт.

## **10. ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ**

**Утверждение изменений и дополнений в РПД для реализации в 20\_\_/20\_\_ уч. г.**

РПД обсуждена и одобрена для реализации в 20\_\_/20\_\_ уч. г. на заседании кафедры (протокол № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.).

Разработчик: Мусихина Е.А., преподаватель кафедры экономики, управления и технологии.