

Министерство образования и науки Российской Федерации
Амурский государственный университет

Г.А. Заломская

ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ
И ОПЛАТА ТРУДА
НА ПРЕДПРИЯТИЯХ
МАШИНОСТРОЕНИЯ

Методические рекомендации

Благовещенск
Издательство АмГУ
2011

ББК 65.245 я 73

З 24

*Рекомендовано
учебно-методическим советом университета*

Рецензент:

*Т.Б. Сахарова, зам. генерального директора ООО «Аккумуляторная
компания» по экономике, канд. техн. наук*

Заломская, Г.А.

З 24 Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях
машиностроения: методические рекомендации / Г.А. Заломская. –
Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2011. – 44 с.

В методических рекомендациях изложен материал в помощь студентам очной формы обучения по специальности 080502 «Экономика и управление на предприятии (в машиностроении)» для формирования знаний по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях машиностроения».

ББК 65.245 я 73

© Амурский государственный университет, 2011
© Заломская, Г.А., 2011

ВВЕДЕНИЕ

В современных экономических условиях изучение проблем организации, нормирования и оплаты труда на предприятиях машиностроения основано на фундаментальном новых концептуальных представлениях о функционировании и эффективности труда.

Основная цель данных методических рекомендаций – содействие в освоении сложного для экономистов-менеджеров материала экономики труда.

Предметно и содержательно самостоятельная работа студентов определяется образовательным стандартом, рабочей программой учебной дисциплины, содержанием учебников, учебных пособий и методических руководств.

Контроль самостоятельной работы и оценка ее результатов организуется как единство форм:

- самоконтроль и самооценка студента;
- контроль и оценка со стороны преподавателя, государственных экзаменационных комиссий.

Конкретные способы реализации самостоятельной работы выбираются студентом, а в необходимых случаях – по согласованию с преподавателем в пределах условий (ограничений), устанавливаемых действующими нормативными документами.

Задание на самостоятельную работу по всем или некоторым темам дисциплины осуществляется одной из следующих форм контроля:

- составление конспекта – схемы;
- конспектирование научной и учебной литературы;
- самостоятельное выполнение заданий на практических занятиях;
- составление словаря новых терминов;
- решение задач;
- подготовка к практическим занятиям;
- тестирование;
- контрольная работа.

Методические рекомендации предназначены для студентов очной формы обучения по специальности 080502 «Экономика и управление на предприятии (в машиностроении)».

ТЕМА 1. ПРИНЦИПЫ И ЭЛЕМЕНТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Сущность и содержание организации труда на предприятии. Организация труда по сферам действия, по уровням управления и количеству элементов. Атрибутивный и функциональный смысл организации труда.

Элементы организации труда на предприятии. Разделение труда, кооперация труда, организация рабочих мест, организация обслуживания рабочих мест, приемы и методы труда, установление норм затрат труда, создание благоприятных условий труда, подбор, подготовка и повышение квалификации кадров, оплата и материальное стимулирование труда, дисциплина труда.

Принципы организации труда. Частные принципы, применяемые к отдельным элементам организации труда, частные принципы коллективного труда в подразделениях.

Показатели эффективности труда и их характеристики.

Самостоятельная работа № 1

1. Кто был основоположником науки об организации и нормировании труда? Назовите первых зарубежных и отечественных исследователей в этой области.

2. Сформулируйте элементы организации труда на примере кафедры «Экономики и менеджмента организации» Амурского государственного университета и разработайте предложения по их совершенствованию.

3. Сформулируйте элементы организации рабочего места одного из преподавателей кафедры «Экономики и менеджмента организации» Амурского государственного университета и разработайте предложения по улучшению планировки и оснащения рабочего места.

4. Сформулируйте элементы организации труда на примере одного из предприятий машиностроения и разработайте предложения по их совершенствованию.

5. Сформулируйте элементы организации рабочего места менеджера и разработайте предложения по улучшению планировки и оснащения рабочего места.

6. Каковы важнейшие направления воздействия разделения труда на изменение его затрат?

7. Что такое трудоспособность и работоспособность?

8. Отметьте наиболее значительные достижения и недостатки научной организации труда.

9. Типовые задачи.

Задача 1

При гибком графике рабочий день разбивается на две части: необходимые часы присутствия и гибкие. Организация может поставить условие, чтобы все работники присутствовали на своих рабочих местах в определенное рабочее время (например с 12.00 часов до 16.00 часов), но они могут устанавливать удобный для себя рабочий график внутри гибкого рабочего времени.

Иногда работникам предоставляется возможность отработать положенные 40 часов в неделю в удобном для них графике, при этом можно добавить себе дополнительный выходной (4-дневная рабочая неделя).

Сформулируйте преимущества и недостатки укороченной рабочей недели, заполнив таблицу.

	Плюсы	Минусы
Для работников		
Для организации		

10. Работа с нормативно-правовыми базами «Консультант плюс», «Гарант».

ТЕМА 2. СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ И ИХ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Индивидуальная и коллективные формы организации труда. Специализированные и комплексные бригады. Разновидность комплексных бригад. Сменные и сквозные бригады. Разновидность бригад в зависимости от способа планирования работы, способам начисления заработной платы, управления бригадой, правового статуса.

Основные условия эффективности коллективных форм организации труда.

Самостоятельная работа № 2

1. В чем заключается преимущество комплексных бригад с полной или частичной взаимозаменяемостью перед бригадами других видов?

2. Каковы показатели рациональной численности работников в бригадах?

3. В чем заключается опыт развития бригадной формы организации и оплаты труда в 70-80-х годах XX века на Волжском автомобильном заводе в г. Тольятти?

4. Каковы прогрессивные черты бригадной формы организации труда, установленной в 70-80-х годах XX века на Калужском турбинном заводе?

5. В чем заключаются основные условия обеспечения эффективности коллективных форм организации и стимулирования труда на современных предприятиях?

6. Типовые задачи.

Задача 1.

В цехе 80 аттестованных и 60 неаттестованных рабочих мест. У 60 аттестованных рабочих мест коэффициент сменности $K_{см} = 2$, а у остальных 20 $K_{см} = 1$; у 20 неаттестованных рабочих мест $K_{см} = 2$, у остальных 40 $K_{см} = 1$. Определить уровень организации труда в цехе.

Задача 2.

На рабочем месте показатели работы характеризуются следующим образом:

Годовой плановый эффективный фонд времени работы оборудования ($T_{по}$), машино-час.	4368
Годовой фактический фонд времени работы оборудования ($T_{фo}$), машино-час.	3998
Фактический объем произведенной продукции в единицу рабочего времени ($g_{фo}$), шт./час.	15
Установленная норма выработки за тот же период (по мощности) ($H_{выр}$), шт.	18
Трудоемкость изготовления годового выпуска изделий на оборудовании (T_r), норма-час.	252000
Годовой фонд времени работы всего установленного оборудования ($\Phi_{ог}$), машино-час.	262080
Фактически отработанное число машино-смен в сутки ($Ч_{мс}$)	60
Общее количество станков (n), шт.	30
Плановая годовая трудоемкость выпуска продукции на рабочем месте ($T_{гpm}$), норма-час.	4400
Суммарная принятая к оплате трудоемкость с учетом годовой программы всей закрепленной за рабочим местом номенклатуры изделий ($T_{пп}$), норма-час.	4500
Суммарная расчетная трудоемкость с учетом годовой программы всей закрепленной за рабочим местом номенклатуры изделий ($\sum T_r$), норма-час.	132000
Суммарная принятая к оплате трудоемкость с учетом годовой программы всей закрепленной за рабочими местами номенклатуры изделий ($\sum T_{пп}$), норма-час.	135000

Годовой фактический фонд отработанного времени ($\Phi_{\text{фг}}$), час.	120000
Коэффициент выполнения нормы выработки ($K_{\text{вн}}$)	1,1

Определить организационный уровень рабочего места при двухсменном режиме работы по следующим показателям:

1. Эффективность использования рабочего места:

а) уровень использования оборудования по времени ($K_{\text{вн}}$);

б) уровень использования оборудования по производительности (мощности) ($K_{\text{им}}$);

в) коэффициент загрузки оборудования ($K_{\text{зо}}$);

г) коэффициент сменности работы оборудования ($K_{\text{со}}$).

2. Занятость рабочего производительным трудом – коэффициент занятости рабочих (K_3).

3. Расчетная численность рабочих:

а) по расчетной трудоемкости ($Ч_р$);

б) по принятой к оплате трудоемкости ($Ч_{\text{пр}}$);

в) по отработанному времени ($Ч_{\text{об}}$).

Задача 3.

Используя следующие показатели:

Показатели	Базовый год	Расчетный год
Объем товарной продукции, тыс. руб.	33000	22100
Численность работников, человек	1100	1000
Себестоимость продукции, тыс. руб.	23100	22100
Единовременные капитальные затраты, тыс. руб.	-	1100

Определить экономическую эффективность мероприятий по рационализации рабочих мест на основе их аттестации. Срок внедрения мероприятий – 1 марта расчетного года.

Задача 4.

Моментные наблюдения проводились в цехе на 20 рабочих местах станочников. Коэффициент их загрузки был принят равным 0,8. Возможная

ошибка в результате наблюдения составляет $\pm 4\%$. Необходимый объем наблюдений составил 312 человека-наблюдений. Определить число обходов наблюдателя, чтобы зафиксировать 312 человека-наблюдений.

Совершив 16 обходов, наблюдатель зафиксировал простои рабочих по различным причинам в 63 случаях. Определить фактический коэффициент загруженности рабочих и сделать вывод.

Если моментные наблюдения проводились в течение 8-часовой рабочей смены, то потери времени одного рабочего составили в среднем 96 мин. Коэффициент затрат оперативного времени – 0,82. Определить потери времени всех рабочих, повышение в среднем производительности труда.

7. Составление девяти тестовых заданий по изученной теме.

ТЕМА 3. РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА. ОТЧЕТНОСТЬ ПО ТРУДУ

Профессиональное и квалификационное разделение труда. Классификация профессионально-квалификационной структуры персонала, согласно официальной статистике МОТ. Классификационные признаки работников в России.

Показатели численности работников. Списочная, явочная численность работников, число фактически работающих.

Статистическая отчетность по труду.

Самостоятельная работа № 3

1) Что понимается под разделением труда и каковы его основные формы?

2) С каким противоречием сталкиваются организаторы труда при пооперационном разделении труда и каковы пути его преодоления?

3) Что понимается под границей разделения труда и каковы их разновидности?

3. Типовые задачи.

Задача 1.

Каждый из 10 станочников обрабатывает по две детали; норма времени на деталь А составляет 3 минуты; на деталь Б – 6 минут; сменное задание составляет соответственно 1000 и 300 штук; сменный фонд рабочего времени – 48 мин. Определить число работников, которые потребуются для обработки детали А и детали Б.

Задача 2.

Организация начала работать в марте. Среднесписочная численность работников составила в марте 450 человек, в апреле – 660, в мае – 690 чел. Определить среднесписочную численность работников за период с начала года.

Задача 3.

Используя данные таблицы, определить среднесписочную численность работников за все месяцы года.

Месяцы	Среднесписочная численность работников	Месяцы	Среднесписочная численность работников
январь	500	июль	560
февраль	496	август	570
март	500	сентябрь	565
апрель	515	октябрь	570
май	530	ноябрь	580
июнь	518	декабрь	600

Задача 4.

Из приведенных в таблице данных определить среднесписочную численность работников за месяц организации, работающей по графику пятидневной рабочей недели. Определить списочную численность в выходные дни.

Числа месяца	Списочная численность		Подлежит включению в среднесписочную численность
	всего	в т.ч. не подлежит включению в среднесписочную численность	
1	2	3	4
1	253	3	
2	257	3	
3 (суббота)		3	
4 (воскресенье)		3	
5	260	3	
6	268	3	
7	268	3	
8	272	3	
9	270	3	

10 (суббота)		3	
11 (воскресенье)		3	
12	274	3	
13	279	3	
14	278	3	
15	279	-	
16	282	-	
17 (суббота)		-	
18 (воскресенье)		-	
19	284	-	
20	286	-	
21	291	-	
22	295	2	
23	298	2	
24 (суббота)		2	
25 (воскресенье)		2	
26	298	2	
27	292	2	
28	305	2	
29	306	2	
30	314	2	
31 (суббота)		2	

Перечислить категорию работников списочной численности, которые не включаются в среднесписочную численность (графа 3).

4. Работа с нормативно-правовыми базами «Консультант плюс», «Гарант».

ТЕМА 4. НОРМЫ ТРУДА И ИХ ФУНКЦИИ

Новые требования к нормированию труда. Роль норм труда в управлении производством. Функции норм труда.

Виды норм труда. Нормы времени, выработки, времени обслуживания, обслуживания, численности, нормированное задание. Классификация норм труда.

Состав норм труда. Норма подготовительно-заключительного основного, вспомогательного времени, норма времени технологического и организационного обслуживания рабочего места, норма времени на отдых и личные надобности, неустраняемых перерывов, предусмотренных технологией и организацией производственного процесса. Норма штучного времени, штучно-калькуляционного времени.

Самостоятельная работа № 4

1. Освоение теоретического материала на тему «Нормы труда и их функции».

2. Вопросы для самоконтроля.

1) Классификация методов изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.

2) Составьте наблюдательный лист индивидуальной фотографии рабочего времени и фактический баланс рабочего времени на практическом занятии по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях машиностроения» студента вашей группы.

3) Сопоставьте фотографию рабочего времени и хронометраж;

4) Опыт предприятий по организации хронометражных наблюдений;

5) Структура норм труда.

6) В чем заключаются отличия в понятиях «норма труда» и «норма затрат труда»?

3. Типовые задачи.

Задача 1.

Определить месячное нормированное задание рабочим по уборке производственных помещений (с учетом выполняемых ежедневных работ) и заполнить табл. 1.

Задание устанавливается на основе разработанного перечня уборочных работ и норм времени на единицу измерения (m^2 , шт.). По отдельным зонам (участкам) устанавливается на основе всех видов работ, операций и циклов общее нормированное время на выполнение всего объема уборочных работ в чел.-мин., которое затем пересчитывается в чел.-час. по нормам.

Таблица 1 - Месячное нормированное задание рабочим по уборке производственных помещений

Участок: подвальный этаж

Наименование объектов уборки	Наименование работ	Количество и размеры объектов, пог. м	Площадь, m^2	Периодичность уборки	Объем работ, m^2	Норма времени на $1 m^2$, чел.-мин.	Нормированное время на весь объем работ	
							чел.-мин.	чел.-час.
Коридор -пол	подметание	10,5*1,5		1 раз в		0,34		

бетонный -двери	мытьё двустороннее	2*(1,5*1,6)		неделю 1 раз в квартал		0,80		
стеклянн ые двуствор чатые								
<i>Всего</i>								
Отдел реализац ии	протираие	4,5*1,5		Ежедневно		0,54		
-пол и лестничн ая площадка -двери и т.д.	протираие двустороннее	2*(1,9*0,8)		1 раз в неделю		1,99		
<i>Всего</i>								

Задание выдал _____ (мастер) Работу сдал _____ (рабочий)

Задание принял _____ (рабочий) Работу принял _____ (мастер)

Задача 2.

С помощью фотографий рабочего дня было установлено, что кладовщики цеховых инструментально-раздаточных кладовых завода, как рабочие-повременщики с нестабильным составом работ, выполняют основную работу: выдачу инструмента рабочим по мере поступления требования и затрачивают на нее в среднем 40-60% рабочего времени. В целях повышения качества обслуживания производства инструментом и обеспечения более рациональной загрузки кладовщиков было решено выдавать этим работникам месячные нормированные задания.

На основе анализа материалов хронометрических наблюдений и фотографий рабочего дня на заводе были разработаны местные нормативы времени на следующие работы, выполняемые кладовщиками-раздатчиками инструмента: получение инструмента на центральном складе, проверка полученного инструмента и раскладка его на стеллажах, подготовка и отправка затупившегося инструмента на заточку, списание поломанного инструмента, оформление ведомости движения инструмента.

Эти нормативы были использованы при установлении нормированных заданий. Нормированное задание кладовщику-раздатчику инструмента устанавливается путем набора работ на тот резерв времени, который остается

у него после выдачи инструмента. Например, кладовщик инструментально-раздаточной кладовой механического цеха затрачивает на выдачу инструмента в среднем 60% рабочего времени. Поэтому при установлении ему нормированного задания на месяц производится набор работ на 70 нормо-часов (40% от месячного фонда рабочего времени 176 час.). Остальное время (106 час.) отводится на выдачу инструмента, о чем в нормированном задании делается соответствующая запись.

Определить месячное нормированное задание кладовщику-раздатчику инструмента и заполнить табл. 2.

Таблица 2 – Месячное нормированное задание кладовщику-раздатчику инструмента

Содержание работ	Единица измерения	Задание			Выполнение				Основание для установления нормы времени (наименование нормативов, раздел, № таблицы сборника)
		Объем работ	Нормированное время на ед. изм., чел.-час.	Нормированное время на весь объем работ, чел.-час.	Фактически выполненный объем работ	Нормированное время на фактический объем работ, чел.-час.	% выполнения задания	Оценка качества задания	
Получение нового инструмента на центральном инструментальном складе	шт.	600	0,005		600	3,0		хорошо	местные нормативы
Проверка полученного инструмента и раскладка его на стеллажах	шт.	600	0,06		600	36,0		хорошо	местные нормативы
...									
Отбор и отправка на заточку затупившегося инструмента	шт.	200	0,08		200	16,0		хорошо	местные нормативы
<i>Итого</i>				70,0		70,0			
Выдача рабочим инструмента*				106					
<i>Всего</i>				176					

* В течение рабочего дня по мере поступления требований.

Задача 3.

Комплексной бригаде планируется изготовить за год изделий: А – в количестве 1,0 тыс. шт.; Б – 1,1 тыс. шт.; В – 1,4 тыс. шт. Комплексная норма времени на единицу изделий соответственно составляет 5,4 норма-час.; 7,8; 8,9 норма-час. Годовой эффективный фонд одного рабочего – 1850 час., ожидаемый средний процент выполнения норм выработки – 106%.

Определить плановую численность бригады.

Задача 4.

Месячное задание бригаде – собрать 4000 приборов, норма времени на один прибор – 0,9 норма-часов, месячный фонд рабочего времени одного рабочего – 167 часов, плановый коэффициент выполнения норм – 1,05. Определить количественный состав бригады.

4. Составление словаря новых терминов по изученной теме.

5. Составление пять тестовых заданий по изученной теме.

ТЕМА 5. НАУЧНОЕ ОБОСНОВАНИЕ НОРМ И МЕТОДЫ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

Научное обоснование норм труда. Методы нормирования труда. Суммарный (опытно-статистический) и аналитический методы нормирования труда. Установление норм затрат труда для различных категорий персонала. Нормирование ручного и машинно-ручного труда рабочих, труда вспомогательных и повременно оплачиваемых рабочих. Нормирование труда в производственных бригадах, нормирование труда служащих.

Самостоятельная работа № 5

1. Освоение теоретического материала на тему «Научное обоснование норм и методы нормирования труда».

2. Вопросы для самоконтроля.

1) В чем заключаются отличия суммарного метода нормирования от аналитического?

2) Каким образом при помощи суммарного метода можно устанавливать научно обоснованные нормы?

3) В чем состоит специфика расчета норм труда для производственных бригад и за счет каких факторов появляется эффект коллективного труда?

3. Типовые задачи.

Задача 1.

Норма времени на единицу продукции составляет 0,5 час., работу выполняет 10 человек. Определить норму выработки за восьмичасовой рабочий день.

Задача 2.

Определить норму выработки при работе на трех станках-дублерах, если известно, что время машинной работы на операцию составляет 12 мин., ручной работы – 6 мин., технического обслуживания рабочего места – 1,5%, организационного обслуживания – 2%, на отдых и личные надобности – 5% оперативного времени. Продолжительность рабочей смены составляет 492 мин.

Задача 3.

Определить норму выработки при работе на станках, выполняющих операции с кратным оперативным временем.

На первом станке машинное время составляет 14 мин., ручное – 4 мин.; на втором станке машинное время – 5 мин., ручное – 1 мин. На обслуживание рабочего места и отдых установлен норматив 8,5% оперативного времени. Продолжительность рабочей смены составляет 492 мин.

Задача 4.

Рабочий-сдельщик в марте имел 11 выходных дней, 3 дня он был болен, 1 день имел отпуск с разрешения администрации, оформленный приказом начальника цеха. За месяц выработал 200 ед. годной продукции «А» по 0,3 норма-час. на единицу, 20 ед. такой же продукции, которые были признаны ОТК браком не по вине рабочего, и 220 ед. годной продукции «Б» по 0,5 норма-час. на единицу. С учетом завышенности припусков на обработку ему был выписан дополнительный наряд на 0,1 норма-час. на каждую единицу продукции «Б». Определить процент выполнения норм рабочим.

ТЕМА 6. НОРМАТИВНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ТРУДУ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Трудовые нормативы. Нормативы для нормирования труда.

Виды нормативных материалов по труду. Нормативы режимов работы оборудования, нормативы времени, нормативы времени обслуживания, нормативы численности.

Типовые и единые нормы на работы. Межотраслевые, отраслевые, местные нормативы.

Самостоятельная работа № 6

1. Освоение теоретического материала на тему «Нормативные материалы по труду, используемые на предприятии».

2. Вопросы для самоконтроля.

1) Общий порядок разработки нормативов затрат рабочего времени.

2) Особенности определения полной трудоемкости единицы продукции на основе нормативов.

3) Кто, по вашему мнению, должен в современных условиях заниматься разработкой нормативов по труду?

3. Типовые задачи.

Задача 1.

Свободное машинное время составляет 7,34 мин., время занятости рабочего – 2,26 мин., коэффициент для универсального оборудования – 0,8.

Определить оптимальное число станков, обслуживаемых рабочим (норму обслуживания) при нормировании многостаночных работ.

Задача 2.

Среднесписочная численность работников предприятия составляет 2430 человек. Число рабочих, оплачиваемых по ставкам работ горячих, тяжелых профессий и связанных с вредными условиями труда – 622 человека, количество самостоятельных производственных структурных подразделений – 46. Среднемесячная численность вновь принимаемых работников на предприятии составляет 36 человек.

Норматив численности в соответствии с выполняемыми функциями

следующий:

№	Наименование функции	№ таблицы № норматива	Норматив численности
1	Контроль за соблюдением законодательных норм и правил по технике безопасности и производственной санитарии (ТБ и ПС) в подразделениях предприятия	1,25 в	0,88
2	Контроль за обеспечением работников предприятия предохранительными приспособлениями, спецодеждой, спецобувью, спецпитанием и за предоставлением установленных льгот за вредность труда	2,6 в	0,17
3	Организация работы по снижению производственного травматизма	3,6 в	0,21
4	Участие в реконструкции производства по ТБ и ПС и организации мероприятий, направленных на улучшение условий труда	4,6 ж	0,44
5	Участие в планировании мероприятий по улучшению условий труда; составление отчетности по установленным формам	5,6 ж	0,30
6	Организация технической пропаганды по охране труда, ТБ и ПС	6,6 ж	0,37
7	Организация инструктажа и обучение работников правилам и нормам охраны труда, ТБ и ПС	7,6 в	0,40

Определить численность инженеров по охране труда и технике безопасности по нормативам.

Задача 3.

Объем строительно-монтажных работ составляет 10000 тыс. руб.; количество субподрядных организаций – 3. Объем капиталовложений составляет 800 тыс. руб., сметная стоимость оборудования, участвовавшего в строительстве – 300 тыс. руб.

Норматив численности в соответствии с выполняемыми функциями следующий:

№	Наименование функции	№ таблицы № норматива	Норматив численности
1	Производственно-техническое управление	1,9	$3,77+1=4,77$
2	Проектно-сметное обеспечение	2,10 а	0,566
3	Технико-экономическое планирование	3,6 б	0,263

4	Бухгалтерский учет и финансовая деятельность	4,4	0,783
5	Материально-техническое снабжение	5,1 е	1,41
6	Общее делопроизводство	6,2	0,415

Определить численность инженерно-технических работников и служащих ОКСов, предприятий по нормативам.

Задача 4.

Определить нормы времени на сверлильном станке по нормативам.

Исходные данные:

- 1) мелкосерийное производство;
- 2) станок радиально-сверлильный;
- 3) деталь – втулка;
- 4) обрабатываемый материал – алюминий, твердость – 0,3;
- 5) масса заготовки – 0,01 кг;
- 6) операция – сверление отверстия $\varnothing 3$;
- 7) длина отверстия 13 мм;
- 8) способ установки детали – в приспособление (самоцентрирующий патрон);
- 9) число деталей в партии – 13;
- 10) сложность подготовки к работе – простая.

	Время по карте	№ карты № позиции
1. Подготовительно-заключительное время	8	2, I
Установить и снять патрон	1,5	2, II
Итого	9,5	
2. Неполное штучное время		
- установить деталь в патрон и снять	0,22	3, 16
- сверлить отверстие $\varnothing 3$	$0,35 \times 0,8^*$	27, 2
Итого	$0,5 \times 1,05^{**} = 0,53$	1, I, 1

$0,8^*$ - поправочный коэффициент на время обработки в зависимости от материала;

$1,05^{**}$ - поправочный коэффициент, в зависимости от размера партии обрабатываемых деталей.

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И ИХ КЛАССИФИКАЦИЯ

Понятие систем оплаты труда и их классификация. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда.

Простые системы оплаты труда. Простая повременная система. Простая сдельная оплата. Индивидуальная прямая сдельная система заработной платы. Коллективная (бригадная) сдельная система оплаты труда. Аккордная система оплаты труда. Косвенная сдельная система оплаты труда. Сдельно-прогрессивная и сдельно-регрессивная системы оплаты труда.

1. Проанализируйте системы оплаты труда, призванные обеспечить учет в зарплате количественных и качественных результатов труда.

2. Резервы совершенствования оплаты труда в реальном секторе экономики.

3. Отечественный и зарубежный опыт регулирования и организации оплаты труда в сфере материального производства.

4. Что является наиболее важным фактором, влияющим на ставку заработной платы, получаемой наемным работником?

5. Существует ли взаимосвязь между географическим местоположением бизнеса и ставками заработной платы наемных работников?

5. Типовые задачи.

Задача 1

Часовая тарифная ставка рабочего составляет 50 руб. Норма выработки – 20 деталей в час. За каждую деталь, произведенную сверх нормы, расценка повышается на 20%. В течение рабочего дня (8 часов) работник изготовил 200 деталей. Определить заработную плату работника.

Задача 2

Работник бухгалтерии отработал в расчетном месяце 15 рабочих дней из 15. В соответствии с положением об оплате труда его заработная плата

определяется путем умножения средней заработной платы по организации на коэффициент 2. Средняя заработная плата по организации составила в расчетном месяце 10000 руб. По результатам работы за месяц выплачивается премия – 15%. Определить заработную плату работника за месяц.

Задача 3

КТУ отдельного работника бригады рассчитывается исходя из следующего:

- в течение месяца работник выполняет и перевыполняет установленные для него нормы выработки; размер повышения КТУ, установленный советом бригады, - 0,5;

- в течение месяца работник несколько раз опаздывал на работу; размер понижения КТУ – 0,25.

Определить КТУ работника.

Задача 4

Бригада из трех человек выполнила определенный договором объем ремонтных работ. На выполнение работ затрачено 400 чел.-час. Сумма оплаты за сданную работу составила 20000 руб.

Часовые тарифные ставки, устанавливаемые в зависимости от разрядов членов бригады, различны. Размер заработной платы каждого работника зависит от его квалификации и отработанного времени:

Фамилия, и.о. работника	Часовая тарифная ставка, руб.	Количество отработанных часов	Заработная плата по тарифу, руб.	Коэффициент распределения*	Размер заработной платы, руб.
1	2	3	4	5	6
Дрозд Д.В.	50,58	120			
Роавот М.Д.	35,00	150			
Тритов Л.Г.	31,40	130			
		400			20000

* Коэффициент распределения заработной платы определяется как отношение стоимости выполненных работ к заработной плате работников бригады, исчисленной по тарифным ставкам

Определить заработную плату Дрозд Д.В., Роавот М.Д., Тритова Л.Э.

Задача 5

На промышленном предприятии сварщики объединены в бригаду, которые получают заработную плату в соответствии с выполненным заданием. Члены бригады сами распределяют между собой полученную плату.

На каких принципах основана такая система оплаты труда? Обоснуйте свое решение.

ТЕМА 8. ТАРИФНАЯ СИСТЕМА КАК ЭЛЕМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Понятие тарифной системы. Тарифообразующие факторы оплаты труда. Совершенствование организации заработной платы и введение новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства. Тарифные ставки (оклады), тарифная сетка, тарифные коэффициенты, тарифный разряд. Экономическая природа и функциональное назначение тарифной ставки и оклада, различия между ними. Минимальная тарифная ставка.

Тарифно-квалификационные справочники и другие виды тарифного нормирования. Коэффициенты редукции труда.

Разработка тарифных систем в организациях внебюджетного сектора экономики. Тарифная оплата труда в организациях бюджетного сектора экономики.

Самостоятельная работа № 8

1. Освоение теоретического материала на тему «Тарифная система как элемент организации заработной платы».
2. Вопросы для самоконтроля.
 - 1) Охарактеризуйте тарифную сетку как элемент тарифной системы, регулирующий дифференциацию ставок рабочих.
 - 2) При каких условиях тарифная сетка применяется для всех категорий работников (включая руководителей, специалистов и других служащих)?
3. Типовые задачи.

Задача 1.

На основе данных табл. определить для рабочих-сдельщиков по 8-разрядной сетке: 1) тарифные коэффициенты; 2) диапазон тарифных ставок; 3) уровень абсолютного и относительного возрастания тарифных коэффициентов.

Таблица - Часовые тарифные ставки для рабочих производственных объединений (предприятий) машиностроения

Руб.

	Разряды							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
<i>Слесари-инструментальщики и станочники широкого профиля, занятые на универсальном оборудовании инструментальных и других цехов подготовки производства при изготовлении особо точных, ответственных и сложных: пресс-форм, штампов, приспособлений, инструмента, приборов и оборудования; станочники на уникальном оборудовании, занятые изготовлением особо сложной продукции; слесари-ремонтники, электромонтеры и наладчики, занятые ремонтом, наладкой и обслуживанием особо сложного и универсального оборудования:</i>								
для сдельщиков	65	70	78	88	100	117	123	131
для повременщиков	61	66	73	82	94	109	115	123
<i>Станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках, работы по холодной штамповке металла и др. материалов, работы по изготовлению и ремонту инструментов и техоснастки:</i>								
для сдельщиков	60	65	72	81	92	107	-	-
для повременщиков	56	61	67	75	86	100	-	-
На остальных работах:								
для сдельщиков	54	59	65	73	83	97	-	-
для повременщиков	50	55	61	68	78	91	-	-

Задача 2.

Средняя тарифная ставка составляет 6512 руб. Определить средний тарифный коэффициент.

Задача 3.

Средний тарифный коэффициент равен 2,02. Определить среднюю тарифную ставку.

Задача 4.

В соответствии с условиями трудового договора оплата труда работника производится исходя из часовой тарифной ставки за фактически отработанное в течение месяца часы. Согласно штатному расписанию месячная тарифная ставка работника данной специальности и квалификации

составляет 10000 руб. Годовой фонд рабочего времени при 40-часовой рабочей неделе – 1980. Определить часовую тарифную ставку работника.

ТЕМА 9. БЕСТАРИФНАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Сфера применения бестарифной системы оплаты труда. Определение коэффициента квалификационного уровня исходя из соотношений в оплате труда и вытекающих из действующих условий оплаты труда работников в период, предшествующий внедрению бестарифной системы. Определение коэффициентов трудового участия.

Бестарифная модель с использованием сводного коэффициента распределения. Особенности применения распределительной модели организации заработной платы на негосударственных малых предприятиях.

Самостоятельная работа № 9

1. Освоение теоретического материала на тему «Бестарифная модель организации заработной платы».

2. Вопросы для самоконтроля.

1) ВСОТРК – новая модель оплаты труда и рекомендации по ее внедрению.

2) Пять особенностей японских систем оплаты труда.

3) Перспективные формы и проблемы регулирования и интеграции оплаты труда и дивидендов работников.

3. Типовые задачи.

Задача 1.

На машиностроительном заводе применяется система оплаты труда по коэффициентам на основе экономических показателей деятельности (СОТ-ЭП). В основе СОТ-ЭП установлены «вилки» соотношений в оплате труда разного качества, значение которых определены с учетом квалификации, профессионального уровня, должности и значимости различных категорий работников. Все работники машиностроительного завода в зависимости от квалификации распределены на девять квалификационных групп с

соответствующими значениями «вилка» соотношений в оплате труда разного качества.

Конкретное значение соотношения в оплате труда разного качества (K_i) для работника определяется о итогам работы за месяц по специально разработанной методике, индивидуальным критериям и показателям, учитывающим его фактический трудовой вклад в конечные результаты завода.

Разработать критерии, показатели, условия и методику определения размеров соотношений в оплате труда для руководства завода, производственно-экономического отдела и заполнить таблицу.

Категория работника	Диапазон вилки соотношений и его среднее значение	Увеличивающее среднее значение K_i (+) и мера увеличения	Уменьшающее среднее значение K_i (-) и мера увеличения	Кто утверждает
1	2	3	4	5
РУКОВОДСТВО ЗАВОДА				
Директор группа оплаты IX	$\frac{5,6 - 6,8}{6,2}$	1. 2. 3. 4. 5.	1. 2.	Дирекция
Заместитель директора по маркетингу группа оплаты VIII	$\frac{4,8 - 6,0}{5,4}$	1. 2. 3. 4.	1. 2. 3.	Директор
ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ОТДЕЛ				
Начальник ПЭО группа оплаты VI	$\frac{3,5 - 4,9}{4,2}$	1. 2. 3. 4. 5.	1. 2. 3.	
Ведущий экономист группа оплаты IV	$\frac{3,0 - 4,0}{3,5}$	1. 2. 3. 4. 5.	1. 2. 3.	

Задача 2.

На предприятии в оплате труда используется ВСОТРК. Для работника V квалификационной группы в соответствии с квалификацией и профессиональным уровнем установлена «вилка» соотношений в размере

3,0-4,0. Фонд оплаты труда (ФОТ) предприятия составляет 510000 руб., сумма коэффициентов всех работников – 612.

Руководитель контрольно-аналитической службы предприятия в n-м месяце разработал новую методику анализа (+0,2), своевременно пересматривались научно-техническая документация (+0,1), произошло увеличение объема продаж в стоимостном выражении на 5% (+0,05), но руководитель контрольно-аналитической службы нарушил трудовую дисциплину (-0,2).

Определить месячный заработок руководителя контрольно-аналитической службы предприятия, имеющего V квалификационную группу.

Задача 3.

Привести пример штатного расписания с диапазоном установленных «вилок» и средних значений соотношений в оплате труда работников предприятия разных категорий и квалификационных групп и заполнить таблицу.

№ п/п	Наименование должностей	Количество штатных единиц	«Вилки» соотношений в оплате труда работников разных должностей	Среднее значение соотношений в оплате труда разного качества в диапазоне их «вилок»
1	2	3	4	5

Задача 4.

Все работники предприятия, на котором внедряется бестарифная модель оплаты труда ВСОТРК, в зависимости от квалификации распределены на семь квалификационных групп с соответствующими значениями «вилки» соотношений в оплате труда разного качества. Крайний разрыв сетки соотношений в оплате труда разного качества определен 1:8,5. При установлении «вилки» соотношений в оплате труда работникам разных квалификационных групп за основу берется сетка соотношений соответствующих показателей.

Заполнить сетку соотношений в оплате труда работников разных категорий предприятия:

Квалификационные группы работников	I	II	III	IV	V	VI	VII
1	2	3	4	5	6	7	8
«Вилки» соотношений в оплате труда разного качества	1,0-1,4	1,41-2,0	2,01-2,8	2,81-4,0	4,01-5,5	5,51-7,0	7,01-8,5
Рабочие низкой квалификации							
Рабочие средней квалификации							
Рабочие высокой квалификации							
Техники средней квалификации							
Техники высокой квалификации							
Служащие							
Специалисты средней квалификации							
Специалисты высокой квалификации							
Специалисты высшей квалификации							
Руководители участков, служб,							

вспомогательных цехов, других производственных подразделений							
Заместители руководителей цехов и отделов							
Заместители директора предприятия, главный инженер							
Научные работники (кандидаты наук)							
Научные работники (доктора наук)							
Директор предприятия							

ТЕМА 10. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ ГРУПП РАБОТАЮЩИХ

Особенности организация тарифной оплаты различных групп служащих. Особенности организации оплаты труда рабочих при изменении систем оплаты труда. Особенности коллективной системы оплаты труда.

Самостоятельна работа 10

1. Вопросы для самоконтроля.

- 1) Особенности коллективной системы оплаты труда.
- 2) Особенности организации оплаты труда рабочих при изменении систем оплаты труда.

2. Типовые задачи.

Задача 1.

На предприятии для оплаты труда работающих применяются различные системы:

Системы оплаты труда	Среднесписочная численность работающих, чел.	Начислено основной заработной платы, тыс. руб.	Отработано тыс. чел.-час.
Сдельная прямая	150	20,0	265,0
Сдельная прогрессивная	50	5,0	65,0
Сдельная премиальная	1900	380,0	350,0
Повременная	50	15,0	8,5

простая			
Повременная премиальная	1850	360,0	278,5
Итого	4000	685,0	967,0

Определить удельный вес каждой системы оплаты труда, используя данные таблицы: а) о среднесписочной численности рабочих; б) о начисленной заработной плате; в) об отработанном времени.

Объясните, чем вызвано различие между рассчитанными показателями. Укажите, какой из полученных показателей точнее характеризует распространение систем оплаты труда на предприятии.

Задача 2.

Для определения коллективного заработка бригады по коэффициентам трудового участия (КТУ) применяется система количественной оценки показателей:

Показатели		Величина	
обобщенные	частные (наиболее часто применяемые в практике предприятия)	повышения	понижения
Объем выполненной работы	Степень выполнения задания, установленного с помощью условных единиц	от +0,05 до +0,15	от -0,05 до -0,15
	Проявление личной инициативы, оперативность и повышенная интенсивность работы	от +0,05 до +0,10	от -0,05 до -0,15
	Работа по смежной профессии (операции): одной двум и более	от +0,05 до +0,15 от +0,15 до +0,30	от -0,05 до -0,15 от -0,05 до -0,15
	Увеличение нормы (зоны) обслуживания	от +0,15 до +0,30	от -0,05 до -0,15
	Низкая интенсивность работы	от +0,15 до +0,30	от -0,05 до -0,25
	Применение в работе передовых приемов и методов труда	от +0,5 до +0,15	от -0,05 до -0,25
	Простои по вине рабочего	от +0,5 до +0,15	от -0,15 до -0,35
Сложность выполненных работ (операций)	Выполнение работ, сложность которых выше квалификационного разряда рабочего	от +0,1 до +0,3	от -0,15 до -0,35
Условия труда на рабочем месте	Выполнение работ в условиях, отличающихся от условий труда по основной работе	от +0,05 до +0,15	от -0,15 до -0,35

Качество работы (труда)	Сдача продукции с первого предъявления: а) за каждую 0,1% выше установленного норматива б) за каждую 0,1% ниже установленного норматива	от +0,01 до +0,03	от -0,01 до -0,03
	Возврат продукции ОТК		от -0,15 до -0,30
	Брак по вине работника		от -0,30 до -0,50
	Выпуск продукции 1-го сорта: а) за каждую 0,1% выше установленного норматива б) за каждую 0,1% ниже установленного норматива	от +0,01 до +0,03	от -0,01 до -0,03
Соблюдение технологической дисциплины	Нарушение правил эксплуатации оборудования, повлекшее за собой аварию		от -0,10 до -0,20
	Работа с неисправными инструментом и аппаратурой		от -0,05 до -0,10
	Утеря или порча технической документации		от -0,05 до -0,10
Соблюдение производственной дисциплины	Нарушение инструкций по технике безопасности, противопожарных правил, производственной санитарии		от -0,05 до -0,15
	Невыполнение распоряжений бригадира		от -0,10 до -0,20
Состояние трудовой дисциплины	Опоздания на работу, преждевременное окончание работы		от -0,10 до -0,20
	Прогул		КТУ=0
Содействие товарищам по бригаде	Оказание помощи молодым рабочим	от +0,10 до +0,25	
	Помощь отстающим молодым рабочим	от +0,05 до +0,20	
	Наставничество	от +0,5 до +0,20	

Определить для бригады из 9 человек индивидуальные КТУ (заполняя журнал ежедневного учета показателей (табл. 2) условными величинами). Базовый КТУ для всех рабочих принять равный 1.

Таблица 2 – Журнал ежедневного учета показателей, определяющих индивидуальный вклад членов коллектива в общие результаты труда

Подрядный коллектив _____
Месяц _____ 200__ г.

Работник	Оценка вклада каждого члена	Показатели,	Итого	Исходная	КТУ _ф
----------	-----------------------------	-------------	-------	----------	------------------

	бригады по числам месяца				учитываемые по результатам месяца	за месяц	величина или <i>KTY_б</i>	
	1	2	...	31				

Руководитель коллектива _____

Члены совета коллектива _____

Задача 3.

Комплексная подрядная бригада включает в свой состав рабочих, мастеров и технолога. Месячный коллективный заработок, включая премию, составил 3200,2 тыс. руб.

Распределить между членами бригады весь коллективный заработок, заполняя таблицу:

Члены бригады	Часовая тарифная ставка (оклад), руб.	Отработанное время, час.	Часовая заработная плата, руб.	<i>KTY_ф</i>	Расчетная величина	Сумма заработной платы, руб.
1	2	3	4	5	6	7
Иванов Т.Г. (мастер)	112	176		1,2		
Петров С.У. (технолог)	101	168		1,1		
Сидоров Е.П.	88	80		1,4		
Павлов И.Н.	88	176		0,8		
Николаев Ф.Ю.	78	176		0,9		
Волков С.М.	78	176		1,1		
Василиев Н.А.	88	176		1,0		
Андреев Э.Н.	70	160		1,3		
Кочетков И.С.	70	88		1,3		

Бондаренко С.С.	88	176		1,2		
Климов Ю.А.	100	176		0,8		
Зайцева А.А.	117	176		1,0		
Мухин О.А.	70	176		1,0		
Сурков Г.М.	78	176		1,0		
Филиппов М.А.	88	176		1,2		

Задача 4.

Прямая связь между прибылью предприятия и заработной платой стимулирует руководителя предприятия к более разумному руководству с целью максимизации прибыли, что отражается и на заработной плате всего персонала предприятия. Фактическая сумма вознаграждения руководителя предприятия определяется с помощью специально рассчитанного норматива суммы прибыли по балансу (после вычета из нее налогов, других обязательных платежей и средств, направляемых на потребление).

Определить вознаграждение руководителя предприятия, используя данные для расчета норматива:

Прибыль по балансу, тыс. руб.	7500
Платежи в бюджет из прибыли, тыс. руб.	3200
Отвлечено в фонд потребления, тыс. руб.	1000
Месячный должностной оклад руководителя, тыс. руб.	4,5
Соотношение и тарифные ставки первого разряда основной профессии на предприятии (январь – 370 руб., май – 550 руб.)	1,486

ТЕМА 11. СТРУКТУРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Основная и дополнительная заработная плата. Соотношение тарифной и поощрительной части заработной платы, факторы, влияющие на их соотношение. Расходы на оплату труда.

Самостоятельная работа № 11

1. Освоение теоретического материала на тему «Структура заработной платы».
2. Вопросы для самоконтроля.

1) Факторы, влияющие на соотношение тарифной и поощрительной части заработной платы.

2) Расходы на оплату труда.

3. Типовые задачи.

Задача 1.

Основная заработная плата подрядной бригады на плановый объем работы составляет: для рабочих-сдельщиков 5,5 тыс. руб.; для рабочих-повременщиков – 10 тыс. руб.; для специалистов – 4,5 тыс. руб. Объем производства по чистой продукции составляет 150 тыс. руб., трудоемкость – 170 нормо-час.

Определить норматив заработной платы на единицу: а) по чистой продукции; б) по трудоемкости.

Задача 2.

Определить плановый фонд заработной платы подрядной бригады, если норматив заработной платы на единицу оставляет 44,1 руб., плановый объем продукции – 105 тыс. руб. и предусматривается снижение трудоемкости на 5%.

Задача 3.

По данным таблицы:

Подразделения	Основная заработная плата, тыс. руб.	Коэффициент трудового вклада	Расчетная величина	Поощрительный фонд
Цех в целом	100,0	-		50,0
Участок № 1	40,0	0,5		
Участок № 2	60,0	1,0		
Бригада № 1	25,0	0,7		
Бригада № 2	15,0	1,0		
Бригада № 3	35,0	1,1		
Бригада № 4	25,0	0,5		

Определить размер поощрительных фондов подрядных бригад и участков.

Задача 4.

Бригада состоит из 13 человек. Сумма сдельного заработка бригады за месяц – 1855,55 тыс. руб., премия – 710,61 тыс. руб.

Распределить с учетом КТУ надтарифную часть коллективного заработка (сдельный приработок и премию).

Определить общую сумму заработной платы каждого рабочего и заполнить таблицу:

Рабочие	Часовая тарифная ставка, руб.	Отработанное время, час.	Тарифная заработная плата за отработанное время, руб.	KTY_{ϕ}	Расчетная величина	Сумма приработка и премии, руб.	Общая сумма заработной платы, руб.
1	2	3	4	5	6	7	8
Гордов С.М.	88	176		1,4			
Яковлев С.У.	78	168		1,2			
Титаренко Д.Ш.	100	176		1,2			
Суслов Е.И.	70	80		0,9			
Яшин А.Я.	88	160		1,3			
Феоктистов С.Р.	117	176		1,1			
Громов А.В.	88	124		1,0			
Маслов Ф.И.	78	176		1,0			
Руденко И.А.	100	120		1,2			
Воробьев Я.Р.	70	176		0,8			
Киселев Р.А.	117	176		1,1			
Козлов Н.И.	123	176		1,2			
Касьянов А.Ф.	100	200		1,3			

ТЕМА 12. СТИМУЛИРУЮЩИЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ

Доплаты и надбавки к основной заработной плате. Доплаты, носящие стимулирующий характер, связанные с особым характером выполняемой работы, и доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

Стимулирующие доплаты и надбавки. Компенсационные доплаты.

Самостоятельна работа 12

1. С помощью каких коэффициентов и надбавок осуществляется районное регулирование заработной платы?

2. Охарактеризуйте известные вам районные коэффициенты к заработной плате?

3. Типовые задачи.

Задача 1

Плановая численность рабочих составляет 800 чел. Из них для 200 рабочих установлены доплаты за условия труда в размере 4%, для 150 - в размере 12%, для 200 рабочих – 16%, для 250 – в размере 24%.

Годовой тарифный фонд заработной платы составляет 1118,7 тыс. руб.

Определить: а) средний размер доплат за условия труда; б) общую сумму доплат за условия труда; в) годовой тарифный фонд заработной платы с учетом доплат за условия труда.

Задача 2

На предприятии работает 40 подростков до 18 лет, их среднечасовая тарифная ставка – 67 руб. Определить сумму доплат подросткам в плановом году за сокращенный рабочий день, если за год число рабочих часов, за которые производятся доплаты, составило 252 час.

Задача 3

Определить сумму доплат за перерывы кормящим матерям, если их численность на предприятии 200 человек, среднечасовая заработная плата – 95 руб., перерывы кормящим матерям составляет 252 час. в год в расчете на одного человека.

Задача 4

Определить дневной фонд заработной платы работников предприятия, если часовой фонд заработной платы составляет 5300,0 тыс. руб., доплаты подросткам – 5,3 тыс. руб., оплата перерывов кормящим матерям – 2,35 тыс. руб.

Задача 5

Премии и бонусы – переменная часть компенсационных выплат сотрудникам. Принципы начисления премий могут различаться, но конечная цель – увязать личный вклад сотрудника в работу компании с величиной получаемой премии. Премия может выплачиваться по итогам работы отдельного работника, подразделения или всей организации за определенный период времени, по итогам аттестации или после завершения определенной работы (проекта). Все чаще в качестве основы для принятия решений о премировании сотрудников выступает повышение уровня профессиональных знаний и профессиональных навыков.

Бонусы для работников, особенно когда они связаны с объективными индикаторами, отражающими успех в работе подразделениями или организации в целом, обеспечивают справедливый способ распределения поощрений. Премия обычно выплачивается при достижении определенных показателей (производительность труда, продажи, качество, привлеченные клиенты и т.д.).

Перечислите показатели, которые могут определять основу бонусных планов.

Перечислите три показателя, определяющих годовой бонус крупных корпораций, присвоив каждому из показателей весовой коэффициент.

Задача 6

Для западных компаний участие в прибылях в той или иной форме широко распространенной практикой. Участие в прибылях используется как фактор повышения заинтересованности сотрудников в успехе организации. Руководство компании определяет премиальный фонд, который впоследствии распределяется между сотрудниками. При этом критерии распределения могут быть различными.

Разработайте для компании сложную систему, при которой вознаграждение выплачивается по итогам выполнения программы, рассчитанной на 3-5 лет.

Задача 7

На Западе большое распространение получило поощрение работников опционами на акции компании – опционные планы. Как правило, реализация опционов растягивается на 3-5 лет с тем, чтобы удержать работника в компании. В российской практике использование опционов можно считать скорее исключением.

- 1) Составьте Программу предоставления опционов на акции.
- 2) В чем заключается отрицательная роль массового распространения опционов?

Задача 8

Существует несколько вариантов гибких программ дополнительных льгот: программа «кафетерий», программа «буфет», программа «комплексный обед».

Сформулируйте преимущества гибких программ льгот для работников и для компании заполните таблицу.

Преимущества гибких форм программ льгот

Для работников	Для компании

Задача 9

Составьте резюме: материальное стимулирование и система льгот работникам промышленного предприятия:

Вид стимулирования	Достоинства	Недостатки
Заработная плата		
Премии		
Опционные программы		
Пенсионные программы (на предприятии)		

Задача 10

Отец двух подростков во время летних каникул решил заняться трудовым воспитанием своих детей. Он организовал бизнес по мойке машин.

Работа предполагала выезд на дом к клиенту и выполнение операций трех разных уровней сложности: 1) только мойка, 2) мойка плюс полировка, 3) полная обработка (мойка плюс полировка плюс пылесос). Работу сыновей новый «босс» стал оплачивать по следующему принципу:

Вид работы	Оплат за одну машину, руб.	Время на выполнение	Стоимость для клиента, руб.
Мойка	10	20 минут	50
Полировка	20	30 минут	100
Полная обработка	30		350

Эти расценки ниже, чем расценки местной мойки, кроме того дополнительное удобство заключается в том, что машину моют на дому заказчика. Поэтому клиентов много, работы много и зарабатываю ребята неплохо. Но дома постоянные скандалы. Ребята неохотно занимаются полировкой и детальной обработкой, но дело доходит до драки за право помыть машины, если требуется только мойка.

При этом мальчишки говорят, что эта работа им не очень нравится, и они с большим удовольствием поработали бы где-нибудь в другом месте, хотя бы в трудовом лагере.

Откуда такое отношение у сыновей к предлагаемой работе?

Какие изменения вы внесли бы в эту систему стимулирования?

Задача 11

Предположим, что Вы экономист по нормированию крупной промышленной компании с численностью работающих 15000 человек. Ваша компания в этом году столкнулась с резким ростом текучести кадров среди абочих основного производства – с 8% до 53% в год. Самая высокая текучесть – среди людей, проработавших в компании 1 год и меньше.

Проведенный опрос показал, что рост текучести кадров не связан с ухудшением условий труда и быта работников.

Руководство компании дало Вам задание разработать предложения по изменению системы стимулирования, направленные на уменьшение текучести кадров среди новых работников.

Что бы Вы предложили? Обоснуйте свои предложения.

Задача 12

В странах с рыночной экономикой ведущая роль определена специалисту по заработной плате в организации труда, нормировании и разграничении рабочих заданий. При этом важное значение отводится реинжинирингу трудовых процессов, комбинированию усилий рабочих. Перед специалистами по заработной плате ставится задача осуществлять политику компенсаций и вознаграждений таким образом, чтобы улучшался моральный климат в организации, обеспечивалась мотивация наемных работников и вместе с тем затраты на оплату труда оставались в пределах установленных лимитов.

Критические или базисные причины, лежащие в основе различий в пакетах заработной платы и компенсаций для разных наемных работников, имеют отношение к перечисленным ниже коррелятам или детерминантам. Каждый из этих коррелятов сравнительно прост и однозначен, но, как и в случае большинства других факторов, влияющих на принятие компенсационного решения, может оказаться далеко не просто проследить и понять их взаимодействие.

1. Род и уровень требуемых знаний и профессиональных навыков.
2. Вид бизнеса.
3. Членство и нечленство в профсоюзе.
4. Капиталоемкий бизнес и трудоемкость.
5. Масштаб бизнеса.
6. Философия менеджмента.
7. Совокупный пакет компенсация.
8. Географическое месторасположение.
9. Предложение труда и спроса.
10. Прибыльность фирмы.
11. Стабильность занятости.
12. Различие по признаку пола.

13. Стаж и производительность наемного работника.

Из предложенного списка сформулируйте корреляты или детерминанты для российских промышленных предприятий.

4. Составление словаря новых терминов по изученной теме.

ТЕМА 13. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ ЗА ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Порядок разработки положения по премированию за основные результаты работы. Индивидуальные и коллективные системы премирования работников. Единовременные премии и вознаграждения.

Определение экономической эффективности систем премирования. Качественная и количественная оценка эффективности систем премирования.

Самостоятельная работа 13

1. Индивидуальные и коллективные системы премирования работников.

2. Качественная и количественная оценка эффективности систем премирования.

3. Единовременные премии и вознаграждения.

4. Типовые задачи.

Задача 1

В Японии с 1984 г. по 1994 г. процент дополнительных выплат в виде бонусов по отношению к основной месячной заработной плате не изменился у директоров и руководителей отделов предприятий и организаций, составив соответственно 42,8% и 42,2%. У служащих отделов – вырос с 35,5% до 37%. У прочих работников – с 28,0% до 30,0%.

Сделать вывод.

Задача 2

Рабочий выполнил норму выработки на 110%. Его сдельный заработок за месяц составил 10000 руб. Согласно положению о премировании, принятому в организации, в случае перевыполнения нормы выработки работнику выплачивается премия в размере 20% от заработка.

Задача 3

Условиями коллективного договора предусмотрена выплата ежемесячной премии за экономию материалов в размере 30% от суммы экономии. Часовая тарифная ставка работника составляет 50 руб. В расчетном месяце норма рабочего времени (160 часов) отработана полностью. Работник сэкономил материалы на сумму 1350 руб.

Определить заработную плату работника за месяц.

Задача 4

Расценка за единицу продукции составляет 50 руб. Согласно положению о премировании, действующему в организации, в случае отсутствия брака при изготовлении продукции работнику выплачивается премия в размере 10% от заработка. Рабочий изготовил 200 единиц продукции.

Определить заработную плату работника за месяц.

Задача 5

Индивидуальные разовые премии за особые достижения («спот-премии») обычно не связаны с уровнем базовой оплаты, на них также не влияют переработки. Это могут быть специальные премии, выплачиваемые «звездам» компании или сотрудникам, владеющим навыками, остро необходимыми компании в настоящий момент (так называемые hot skills). Это могут быть также премии за реализацию специальных проектов или за исключительно высокие результаты.

Многие компании концентрируют внимание на выявлении и поощрении своих наиболее ценных сотрудников. К этой категории можно отнести премии сотрудников, уход которых очень нежелателен для компании.

Премии начисляются по сумме баллов: кроме причастности к успешному проекту, они даются за работу со стажером, участие в проведении экспертизы, тестировании и пр.

В некоторых компаниях премия выплачивается за производство новой продукции или продукцию, которая не производилась пять лет назад.

В связи с этим установите для компании семь премий за: _____

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Бородина В.В. Нормирование труда. М.: ОАО «Издательский дом «Городец», 2005.
2. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда: учеб. - М.: ИНФРА-М, 2009.
3. Бычин В.Б., Малинин С.В. Шубенкова Е.В. Организация и нормирование труда. – М.: Издательство «Экзамен», 2003.
4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов. - М.: НОРМА, 2005.
5. Егоршин А.П., Зайцев А.К. Организация труда персонала: учеб. – М.: ИНФРА-М, 2009.
6. Организация, нормирование и стимулирование труда на предприятиях машиностроения: учеб. / под ред. Н.Ф. Ревенко. - М.: Высш. шк., 2005.
7. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии (машиностроение): практикум / Заломская Г.А. – Благовещенск: Амурский государственный университет. 2006.
8. Пелих А.С., Баранников М.М. Экономика машиностроения. – Серия «Высшее образование». – Ростов н/Д: «Феникс», 2004.
9. Склярченко В.К. Экономика предприятия: учеб. – М.: ИНФРА-М., 2009.
10. Экономика труда (социально-трудовые отношения). Под редакцией Волгина Н.А., Одегова Ю.Г. – М.: Издательство «Экзамен», 2004.
11. Экономика и социология труда: учеб. / Под ред. А.Я Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2009.
12. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. М.: МЦФЭР, 2003.

Российские периодические издания

1. «Человек и труд».
2. «Вопросы экономики».
3. «Общество и экономика».
4. «Экономист».
5. «Российский экономический журнал».
6. «Труд за рубежом».
7. «Вопросы статистики».

Адреса INTERNET

1. Администрация Амурской области – <http://www.amurobl.ru>.
2. Министерство экономического развития и торговли РФ – <http://www.economy.gov.ru>.
3. Роструд РФ - <http://www.rostrud.info>

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Тема 1 Принципы и элементы организации труда на предприятии ...	4
Тема 2 Современные формы организации труда на предприятии и их эффективность	6
Тема 3 Разделение труда. Отчетность по труду	10
Тема 4 Нормы труда и их функции	12
Тема 5 Научное обоснование норм и методы нормирования труда ...	15
Тема 6 Нормативные материалы по труду, используемые на предприятии	17
Тема 7 Системы оплаты труда и их классификация	20
Тема 8 Тарифная система как элемент организации заработной платы	22
Тема 9 Бестарифная модель организации заработной платы	24
Тема 10 Особенности организации оплаты труда отдельных групп работающих	28
Тема 11 Структура заработной платы	32
Тема 12 Стимулирующие и компенсационные доплаты и надбавки ...	34
Тема 13 Премирование работников за основные результаты деятельности	40
Библиографический список	42

Галина Алексеевна Заломская

*доцент кафедры экономики и менеджмента организации АмГУ,
канд. экон. наук*

**Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях
машиностроения. Методические рекомендации**

Формат 60x84/16. Усл.печ.л.. 2,56. Тираж 50. Заказ 278.