

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ГОУВПО «АмГУ»

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой «Экономика и
менеджмента организации»

_____ В.З. Григорьева

« ____ » _____ 2007 г.

ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА
НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МАШИНОСТРОЕНИЯ

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ПО ДИСЦИПЛИНЕ

для специальности 080502 - «Экономика и управление
на предприятии (по отраслям)»

Составитель: Г.А.Заломская

г. Благовещенск
2007

Печатается по решению
экономического факультета
Амурского государственного
университета

Г.А.ЗАЛОМСКАЯ

Учебно-методический комплекс по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях машиностроения» для студентов очной формы обучения специальности 080502 «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)». – Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2007. – 70 с.

Учебно-методические рекомендации ориентированы на оказание помощи студентам очной и заочной форм обучения по специальности 080502 «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)» для формирования знаний о закономерностях организации, нормирования и оплаты труда на предприятиях.

© Амурский государственный университет, 2007

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ СТАНДАРТ

Организация труда: содержание, принципы, показатели эффективности труда; разделение труда: категории персонала, профессиональные и квалификационные показатели численности работников; нормативные правовые акты по труду: статистическая отчетность по труду.

Нормирование труда: нормы труда, их функции и роль норм труда в управлении производством; сущность и методы научного обоснования норм труда; нормативные материалы по труду, используемые на предприятии.

Оплата труда: формы и системы; тарифная система, бестарифный подход. Особенности оплаты труда различных категорий персонала. Структура заработной платы. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда. Премии: их сущность, показатели премирования, разработка системы премирования на предприятии.

Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Амурский государственный университет»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
Е.С.Астапова

«__» _____ 2007 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по «Организации, нормированию и оплате труда на предприятиях
машиностроения»

для специальности (ей) 080502 «Экономика и управление на предприятии
(по отраслям)»

| | |
|------------------------|-----------|
| | 080502 |
| Курс | 3 |
| Семестр | 5 |
| Лекции | 36 |
| Практические занятия | 18 |
| Экзамен | 5 семестр |
| Самостоятельная работа | 90 |
| Всего | 144 |

2007 г.

Рабочая программа составлена Заломской Г.А., к.э.н., доцент

Рабочая программа составлена на основании Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению (специальности) 080502.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры ЭиМО

«__» _____ 2007 г., протокол № _____

Заведующий кафедрой _____ В.З.Григорьева

Рабочая программа одобрена на заседании УМС по специальности 080502

«__» _____ 2007 г., протокол № _____

Председатель _____ В.З.Григорьева.

СОГЛАСОВАНО

Начальник УМУ

Г.Н.Торопчина

«__» _____ 2007 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель УМС факультета

Г.Ф.Чечета

«__» _____ 2007 г.

СОГЛАСОВАНО

Заведующий выпускающей кафедрой

В.З.Григорьева

«__» _____ 2007 г.

Рабочая программа переутверждена на 200_ - 200_ учебный год на заседании кафедры ЭиМО протокол № __ от «__» _____ 200_ г.

Заведующий кафедрой _____ В.З.Григорьева.

Рабочая программа переутверждена на 200_ - 200_ учебный год на заседании кафедры ЭиМО протокол № __ от «__» _____ 200_ г.

Заведующий кафедрой _____ В.З.Григорьева.

Рабочая программа переутверждена на 200_ - 200_ учебный год на заседании кафедры ЭиМО протокол № __ от «__» _____ 200_ г.

Заведующий кафедрой _____ В.З.Григорьева.

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

1.1. Цели и задачи дисциплины

Дисциплина «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях машиностроения» является составной частью подготовки специалистов экономического профиля. Формирование у студентов теоретических и практических основ, закономерностей организации, нормирования и оплаты труда на предприятиях машиностроения актуально для специалистов экономического профиля, так как способствует пониманию приоритетных направлений развития экономики и перспектив экономического и социального развития соответствующей отрасли и предприятия.

Цель дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях машиностроения» - усвоение студентами основополагающего набора теоретических и практических знаний в сфере организации, нормирования и оплаты труда.

Задачи изучения дисциплины состоят в:

- усвоении всего набора определений, понятий, категорий и показателей в сфере организации, нормирования и оплаты труда;
- овладении методами определения экономической эффективности внедрения элементов организации труда, мероприятий по внедрению современных форм организации труда;
- овладении методами исследования затрат рабочего времени и анализа качества норм; методами нормирования труда, разработки нормативов по труду;
- изучении форм и систем оплаты труда, материального стимулирования, порядка установления доплат, надбавок к заработной плате, разработки положений о премировании;
- углублении знаний по выявлению проблем экономического характера при анализе конкретных ситуаций организации, нормирования и оплаты труда, способов их решения и оценки ожидаемых результатов;
- формировании навыков использования информационных технологий для решения экономических задач на предприятии;
- обучении навыков самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные технологии; навыков профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в сфере предстоящей деятельности.
- подготовке к самостоятельному принятию решений в сфере организации, нормирования и оплаты труда.

1.2. Место дисциплины в профессиональной подготовке специалиста

Дисциплина «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях машиностроения» построена на принципе междисциплинарного исследования, поскольку является интегрирующим курсом, который объединяет различные разделы и дисциплины.

| Тема и содержание лекций и практических занятий | Межпредметные связи | |
|---|---|---|
| | Дисциплины | Темы |
| Принципы и элементы организации труда на предприятии | Организация производства на предприятиях машиностроения | Организация производственного процесса в пространстве |
| | Экономика машиностроения | Специализация и кооперирование |
| Современные формы организации труда на предприятии и их эффективность | Экономика машиностроения | Перспективы развития отрасли |
| | Логистика | Закупочная логистика и логистика сбыта |
| Разделение труда. Отчетность по труду | Статистика | Статистика трудовых ресурсов и рабочего времени |
| | Экономика предприятия | Трудовые ресурсы |
| | Оценка бизнеса | Подготовка информации в процессе оценки |
| Нормы труда и их функции | Организация производства на предприятиях машиностроения | Производственная мощность предприятия |
| | Экономика предприятия | Трудовые ресурсы |
| Научное обоснование норм и методы нормирования труда | Планирование на предприятии | Стратегическое планирование на предприятии |
| | Экономика предприятия | Структура предприятия |
| Нормативные материалы по труду, используемые на предприятии | Экономика предприятия | Организация производства |
| Системы оплаты труда и их классификация | Планирование на предприятии | Планирование производства |
| | Бизнес-планирование | Структура и содержание основных разделов бизнес-плана |
| Тарифная система как элемент организации заработной платы | Статистика | Абсолютные, относительные, средние величины |

| | | |
|---|---------------------------------------|--|
| Бестарифная модель организации заработной платы | Информационные технологии в экономике | Информационные технологии функциональной обработки информации |
| Особенности организации оплаты труда отдельных групп работающих | Экономика предприятия | Структура предприятия |
| | Экономическая оценка инвестиций | Учет инфляции при оценке эффективности инвестиционных проектов |
| Структура заработной платы | Статистика | Индексы |
| | Антикризисное управление | Система управления финансовым оздоровлением в России |
| Стимулирующие и компенсационные доплаты и надбавки | Экономика предприятия | Экономическая стратегия предприятия |
| | Статистика | Статистика оплаты труда |
| Премирование работников за основные результаты деятельности | Экономика предприятия | Планирование на предприятии |
| | Конкурентоспособность предприятия | Оценка конкурентоспособности продукции |

Лекция – ведущая форма обучения дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда на предприятия машиностроения», основная дидактическая цель которой является формирование ориентировочной основы для последующего усвоения студентами учебного материала. Лекция – методологическая и организационная основа для всех форм учебных занятий, в том числе самостоятельных.

Общие цели практических занятий сводятся к закреплению теоретических знаний, более глубокому освоению уже имеющихся умений и навыков в логическом изложении решений, обобщении выводов.

В процессе проведения лекций и практических занятий используются выборочно элементы «WORKSHOP» как особой формы работы с группами студентов, в которой преобладают активные формы работы.

2. СОДЕРЖАНИЕ КУРСА

Учебно-методическая (технологическая) карта дисциплины

| Наименование тем | Количество часов | | |
|---|------------------|----------------------|------------------------|
| | лекции | практические занятия | самостоятельная работа |
| Принципы и элементы организации труда на предприятии | 2 | 2 | 8 |
| Современные формы организации труда на предприятии и их эффективность | 2 | - | 6 |
| Разделение труда. Отчетность по труду | 2 | - | 4 |
| Нормы труда и их функции | 4 | 2 | 8 |
| Научное обоснование норм и методы нормирования труда | 4 | 2 | 8 |
| Нормативные материалы по труду, используемые на предприятии | 2 | - | 8 |
| Системы оплаты труда и их классификация | 3 | 2 | 8 |
| Тарифная система как элемент организации заработной платы | 4 | 2 | 8 |
| Бестарифная модель организации заработной платы | 3 | 4 | 8 |
| Особенности организации оплаты труда отдельных групп работающих | 2 | - | 4 |
| Структура заработной платы | 2 | - | 4 |
| Стимулирующие и компенсационные доплаты и надбавки | 2 | 2 | 8 |
| Премирование работников за основные результаты деятельности | 4 | 2 | 8 |
| Итого | 36 | 18 | 90 |

2.1. Программа лекционного курса

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.

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.

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.

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.

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.

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.

ТЕМА 7. 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.

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.

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.

ТЕМА 10. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ ГРУПП РАБОТАЮЩИХ

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

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.

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.

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.

2.2. Тематика практических занятий

ЗАНЯТИЕ 1. ПРИНЦИПЫ И ЭЛЕМЕНТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

1. Типовой письменный опрос

1. Какие виды совмещения профессий вам известны?
2. Что понимается под условиями труда и какова классификация факторов, их определяющих?
3. Каковы оптимальные границы разделения труда и почему их необходимо определять?
4. Как формируются профессионально-квалификационные группы на основе видов разделения труда?

2. Решение типовых задач

Задача 1.

Изобразите графически динамику работоспособности в зависимости от продолжительности работы.

Задача 2.

Суточные и недельные многосменные режимы труда и отдыха используются на предприятиях, работающих в несколько смен: днем, вечером, а иногда и ночью. Изобразите графически общую закономерность изменения работоспособности в течение рабочей недели.

Задача 3.

В цехе 4 основных участков, технологическая трудоемкость на каждом из них соответственно 7056 чел.-час., 5544, 8568 и 2588 чел.-час. При реальном фонде рабочего времени на одного рабочего в месяц 168 чел.-час. Определить численность: а) основных рабочих в каждом из взаимосвязанных участков; б) общую численность основных рабочих в цехе.

Задача 4.

По установленному путем наблюдений и расчетов нормативу один наладчик должен обслуживать 15 основных рабочих-станочников. Определить численность наладчиков, которую необходимо иметь при 60 станочниках в смену для нормальной организации труда. Если один доставщик бурового инструмента может в конкретных производственных условиях обслужить 5 основных рабочих-бурильщиков, то необходимо определить число доставщиков бурового инструмента при численности бурильщиков 45 чел.

3. Контрольный тест

Вопросы для обсуждения

1. Из каких элементов складывается организация труда на предприятии? Дайте характеристику этим элементам.
2. Что понимается под формой организации труда? Сформулируйте классификацию форм организации труда.

ЗАНЯТИЕ 2. НОРМЫ ТРУДА И ИХ ФУНКЦИИ

1. Типовой письменный опрос – тест

Задания с выбором одного правильного ответа.

1. Норма управляемости используется, если:
 - а) нормы времени устанавливать нецелесообразно;
 - б) предприятие относится к социальной сфере;
 - в) численность работников – более 50 чел.;
 - г) численность работников – менее 50 чел.

2. Любое предприятие заинтересовано в:
 - а) увеличении норм труда на изготовление продукции;
 - б) работе без установления норм труда;
 - в) неизменности норм труда;
 - г) снижении норм труда на изготовление продукции.

3. Единым измерителем труда является:
 - а) рабочее время;
 - б) основное время;
 - в) оперативное время;
 - г) все ответы неверны.

2. Решение типовых задач

Задача 1.

Норма вспомогательного времени на все пять проходов составляет 6,57 чел.-мин. Время технического обслуживания рабочего времени установлено в размере 2,5% основного времени, а организационного обслуживания – в размере 1,4%. Время на физкультурные паузы и личные надобности рабочего нормируются в размере 5% оперативного времени. Для расчета нормы вспомогательного времени использовать следующие данные.

1. Обточить грубо подрезьбу диаметром 28 мм (в два прохода):

| | |
|---|------|
| установить деталь в центрах и снять ее..... | 0,28 |
| изменить число оборотов шпинделя..... | 0,06 |
| изменить величину подачи..... | 0,06 |
| повернуть резцедержатель..... | 0,08 |
| установить резец на стружку (0,07x2)..... | 0,14 |
| отвести резец от детали (0,03x2)..... | 0,06 |
| переместить суппорт продольно (0,06x2)..... | 0,12 |

2. Обточить подрезьбу чисто:

| | |
|---------------------------------------|------|
| выключить вращение шпинделя..... | 0,02 |
| изменить число оборотов шпинделя..... | 0,06 |
| изменить величину подачи..... | 0,06 |
| включить вращение шпинделя..... | 0,02 |
| повернуть резцедержатель..... | 0,08 |
| установить резец на стружку..... | 0,34 |
| отвести резец от детали..... | 0,03 |

3. Обточить по диаметру 23 мм:

| | |
|---|------|
| повернуть головку резцедержателя..... | 0,08 |
| установить резец на стружку..... | 0,07 |
| отвести резец от детали..... | 0,03 |
| 4. Снять фаску: | |
| подвести резец к детали..... | 0,03 |
| отвести резец от детали..... | 0,03 |
| Проточить канавку: | |
| повернуть резцедержатель..... | 0,08 |
| установить резец на стружку..... | 0,2 |
| отвести резец от детали..... | 0,03 |
| переместить суппорт продольно на 250мм..... | 0,06 |

Норма времени установки приспособлений составляет 3 чел.-мин., норма времени, необходимое на ознакомление с чертежами и работой, - 4,6 чел.-мин.

Определить: а) норму штучного времени на работу по обточке винта под резьбу; б) норму подготовительно заключительного времени; в) норму времени на партию, состоящую из 40 деталей.

Задача 2.

Определить норму выработки бригады, обслуживающей доменную печь, суточная производительность которой определена по следующим данным: 1500 м³, коэффициент использования полезного объема печи – 0,8. Выплавлялся литейный чугун марки № 3. Коэффициенты для приведения литейного чугуна к передельному следующие:

| | | | | | |
|------------------------|------|-----|------|-----|------|
| Марка литейного чугуна | № 3 | № 2 | № 1 | № 0 | № 00 |
| Переводной коэффициент | 1,05 | 1,1 | 1,15 | 1,2 | 1,3 |

Задача 3.

Состав и объем работ слесарей по ремонту контрольно-измерительных приборов определен на основе графиков планово-предупредительного ремонта, а трудоемкость - на основе норм времени, рассчитанных по отраслевым и местным нормативам.

Бригада состоит из 8 человек. С учетом того, что один рабочий в течение месяца должен был находиться в отпуске, планируемый месячный фонд рабочего времени бригады составил 1304 час. Объем нормированного задания по трудоемкости установлен в размере 1304 чел.-час. Несмотря на то, что в течение месяца имели место невыходы по болезни, бригада за меньшее число человеко-часов (1224) выполнила задание в полном объеме.

К рабочим третьей подгруппы, выполняющим стабильные по составу работы на различных объектах, относятся вспомогательные рабочие, занятые обслуживанием производственного и технологического процессов (транспортные рабочие, смазчики и др.). Наряд-задание, выдаваемое бригаде слесарей-ремонтников, имеет следующую форму:

Месячное нормированное задание бригаде по ремонту
контрольно-измерительных приборов

Мастер _____
Бригада _____
Дата _____

Цех КИП _____
Участок _____
Смена _____

| № п/п | Содержание работы | Задание | | | | Выполнение | | | | Основание для установления нормированного задания (наименование, раздел нормативного документа) |
|-------|---|----------|-------------|---|---|--|--|-------------------------------------|-----------------------|---|
| | | Ед. изм. | Объем работ | Норма времени на ед. измерения, чел.-час. | Нормированное время на весь объем работы, чел.-час. | Фактически выполненный объем работы, чел.-час. | Нормированное время на фактически выполненный объем работ, чел.-час. | % выполнения нормированного задания | Оценка качества работ | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| | Провести ремонт и наладку пневматических приборов | | | | | | | | | |
| 1 | Манометры ОБМ | шт. | 160 | 0,35 | | | | | отлично | Отраслевые нормативы |
| 2 | Манометры МС-112 | шт. | 16 | 1,0 | | | | | отлично | Отраслевые нормативы |
| 11 | Термометры ТПГ-4У | шт. | 18 | 7,0 | | | | | отлично | Отраслевые нормативы |
| | Итого по заданию | | | | 1304 | | 1224 | | | |

Начальник цеха _____

Мастер (механик) _____

Нормировщик _____

Примечание. На обороте задания «Учет отработанного времени рабочих» подписывает табельщик.

Определить месячное нормированное задание бригаде по ремонту контрольно-измерительных приборов и заполнить табл. 2.

Задача 4.

На производственном участке планируется на год выпуск изделия А – в количестве 2 тыс. шт., изделия Б – 15 тыс. шт. Труд организован индивидуально; технологический процесс изготовления каждого изделия состоит из 9 операций, нормы времени на операцию следующие:

| № операции | Норма времени на технологическую операцию, норма-час. | |
|------------|---|-----------|
| | изделие А | изделие Б |
| 1 | 0,30 | 0,51 |
| 2 | 0,34 | 0,63 |
| 3 | 0,70 | 1,07 |
| 4 | 0,36 | 0,65 |
| 5 | 0,72 | 1,24 |
| 6 | 0,38 | 0,68 |
| 7 | 0,80 | 1,27 |
| 8 | 0,36 | 0,63 |
| 9 | 0,80 | 1,21 |

Эффективный фонд одного рабочего в год – 1,8 тыс. час., средний процент выполнения норм выработки – 105%.

Предполагается создание на данном участке комплексной бригады, при этом подготовительно-заключительное время, составляющее 10% нормы времени, полностью сокращается, уплотнение рабочего времени за счет совмещения операций составляет 15%.

Определить: 1) комплексную норму времени на единицу продукции; 2) численность рабочих в бригаде с учетом и без учета сокращения затрат труда на единицу продукции.

Вопросы для обсуждения

1. Какие существуют виды норм труда?
2. В чем заключается отличия в понятиях норма труда и норма затрат труда?
3. Что является основой нормирования труда?

4. Какие затраты рабочего времени включают в норму труда?

ЗАНЯТИЕ 3. НАУЧНОЕ ОБОСНОВАНИЕ НОРМ И МЕТОДЫ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

1. Типовой письменный опрос

1. Каким методом осуществляется нормирование труда служащих.
2. Один из путей совершенствования методов нормирования труда.
3. Когда используется нормирование труда служащих на основе нормативов времени?
4. Количество групп микроэлементов в БСМ.

2. Решение типовых задач

Задача 1.

На основании данных для расчета нормативной численности рабочих ремонтников (I группа машиностроительных предприятий) и для линейного уравнения регрессии при расчете нормативной численности рабочих-ремонтников определить нормативную численность рабочих-ремонтников завода 1 и завода 15 с учетом коэффициента сменности оборудования.

Данные для расчета нормативной численности рабочих ремонтников (I группа предприятий) следующие:

| Заводы | Сумма ремонтосложности, сотни ед. (x) | Фактическое число рабочих-ремонтников, чел. (y) | Ремонтосложность на 1 чел., ед. (x:y) | Коэффициент сменности оборудования (K) | Число рабочих, приведенных к относительной работе, чел. (y:K) | Ремонтосложность на 1 чел., приведенная к относительной работе, ед. | X^2 | $x*y$ |
|--------|---------------------------------------|---|---------------------------------------|--|---|---|--------|--------|
| 1 | 19,45 | 63 | 30,8 | 1,54 | 41 | 47,5 | 379,3 | 800,0 |
| 2 | 14,00 | 27 | 51,2 | 1,6 | 17 | 82,5 | 196,0 | 238,0 |
| 3 | 8,29 | 68 | 12,2 | 1,8 | 38 | 21,8 | 67,8 | 314,3 |
| 4 | 13,72 | 49 | 28,0 | 1,7 | 29 | 47,4 | 188,2 | 390,7 |
| 5 | 9,04 | 65 | 13,8 | 1,6 | 41 | 22,0 | 81,7 | 369,0 |
| ... | | | | | | | | |
| 9 | 6,58 | 17 | 39,3 | 1,4 | 12 | 54,8 | 43,3 | 79,0 |
| 10 | 2,57 | 16 | 16,0 | 1,6 | 10 | 25,7 | 6,6 | 25,7 |
| 11 | 6,43 | 16 | 39,6 | 1,3 | 12 | 53,4 | 41,3 | 77,1 |
| 12 | 2,3 | 12 | 19,3 | 1,2 | 10 | 23,0 | 5,3 | 23,0 |
| 13 | 7,83 | 29 | 27,0 | 1,4 | 21 | 37,2 | 61,3 | 164,3 |
| 14 | 10,42 | 55 | 18,9 | 1,5 | 37 | 28,2 | 108,5 | 384,0 |
| 15 | 15,11 | 47 | 32,1 | 1,2 | 39 | 32,2 | 228,3 | 589,0 |
| 16 | 6,46 | 20 | 32,3 | 1,3 | 15 | 43,0 | 41,7 | 97,0 |
| 17 | 7,70 | 10 | 77,0 | 1,1 | 9 | 85,7 | 59,3 | 69,3 |
| Итого | 160,46 | 605 | - | - | 413 | - | 1638,6 | 4177,4 |

Данные для линейного уравнения регрессии при расчете нормативной численности рабочих-ремонтников следующие:

| Группы предприятий | Численность рабочих-ремонтников, приведенная к односменной работе, чел. ($\sum uxK$) | Число предприятий в группе (n) | Суммарная ремонтосложность, сотни ед. ($\sum x$) | ($\sum xy$) | ($\sum x^2$) |
|--------------------|---|--------------------------------|---|---------------|----------------|
| I | 413 | 17 | 160,46 | 4177 | 1638,6 |
| II | 835 | 12 | 435,34 | 33989 | 17370,7 |
| III | 1674 | 10 | 1091,0 | 117790 | 132740 |

Для разработки норматива численности рабочих, занятых на ремонте технологического оборудования, хозяйственных работах и уборке территории, на уборке производственных площадей, погрузочно-разгрузочных работах, транспортировке грузов, обследованием было охвачено 5974 чел.

Все работники-ремонтники были разбиты на три группы, а их численность была приведена к односменной работе, поскольку численность рабочих-ремонтников зависит от коэффициента сменности работы оборудования, а он на обследованных предприятиях был неодинаков.

Группировка машиностроительных предприятий производилась по показателям ремонтосложности оборудования (по нормативам, разработанным экспериментальным научно-исследовательским институтом металлорежущих станков).

Зависимость определена следующая: $y = a + bx$,

где y – нормативная численность рабочих ремонтников;

x – суммарная ремонтосложность оборудования данного завода;

a, b – параметры уравнения.

Для решения принята система уравнений:

$$\begin{cases} \sum y = na + b \sum x \\ \sum xy = a \sum x + b \sum x^2, \end{cases}$$

где n – число предприятий, для которых рассчитывалась указанная зависимость.

Задача 2.

На рабочем месте трудоемкость изготовления единицы изделия по прогрессивному технологическому процессу (оборудованию) $T_{пр} = 3,6$ норма-час., трудоемкость по действующему оборудованию $T_{д} = 5,5$ норма-час., часовая производительность: установленного оборудования $П_{у} = 25$ шт., прогрессивного оборудования $П_{пр} = 25$ шт.

Определить технико-технологический уровень рабочего места по прогрессивности применяемого технологического процесса (по трудоемкости) и уровню производительности оборудования.

Задача 3.

У семи рабочих следующие показатели выполнения норм: 124%, 120, 117, 115, 109, 100 и 98%. Определить средний процент выполнения нормы.

Задача 4.

Норматив времени на обслуживание рабочего места равен 5%, норматив времени на отдых и личные надобности – 4%. Продолжительность смены, подготовительно-заключительное время, время оперативной работы и др. в соответствии с балансом рабочего времени следующие:

| Затраты времени | Обозначение | Фактический баланс | | Нормативный баланс | |
|---|-------------|--------------------|-------|--------------------|-------|
| | | продолжительность | | продолжительность | |
| | | мин | % | мин | % |
| Подготовительно-заключительная работа | ПЗ | 37 | 7,7 | 20 | 4,2 |
| Оперативная работа | ОП | 328 | 68,3 | 422 | 87,9 |
| Обслуживание рабочего места | ОБС | 22 | 4,6 | 21 | 4,4 |
| Отдых и личные надобности | ОТЛ | 26 | 5,4 | 17 | 3,5 |
| Простои по организационно-техническим причинам | ПОТ | 33 | 6,9 | - | - |
| Потери в связи с нарушением трудовой дисциплины | НТД | 34 | 7,1 | - | - |
| Итого по балансу | Тсм | 480 | 100,0 | 480 | 100,0 |

Определить: а) коэффициент использования сменного времени; б) коэффициент потерь по организационно-техническим причинам; в) коэффициент потерь рабочего времени в связи с нарушением трудовой дисциплины; г) коэффициент возможного повышения производительности труда при условии устранения прямых потерь рабочего времени; д) нормативное оперативное время; е) нормативное время на обслуживание рабочего места, на отдых и личные надобности; ж) максимальное повышение производительности труда при устранении всех потерь и излишних затрат рабочего времени.

3. Контрольный тест

Вопросы для обсуждения

1. Что понимается под методом нормирования труда, приведете их классификацию.
2. Как нормируется численность служащих.

ЗАНЯТИЕ 4. СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И ИХ КЛАССИФИКАЦИЯ

1. Типовой письменный опрос

1. Перечень предметов, выдавать которые в счет заработной платы запрещено.

2. В случаях, когда труд работника невозможно нормировать либо выполнение работы весьма сложно учитывать, используют _____ оплату труда.

3. Какой категории рабочих чаще всего устанавливается косвенно-сдельная оплата труда?

4. Доля заработной платы, выплачиваемая в неденежной форме, не может превышать _____ % от общей суммы заработной платы.

2. Решение типовых задач

Задача 1.

На машиностроительном предприятии в состав комплексной бригады входят 28 основных рабочих-сдельщиков: 3 человека III разряда с часовой тарифной ставкой 80 руб.; 6 человек IV разряда (88 руб.); 7 человек V разряда (100 руб.); 5 человек VI разряда (117 руб.); 4 человека VII разряда (123 руб.); 3 человека VIII разряда (131 руб.); 2 вспомогательных рабочих-повременщиков V разряда (94 руб.); мастер II группы с месячным должностным окладом 190 руб.; технолог III категории с месячным должностным окладом 180 руб. Бригаде планируется выпуск однородной продукции, технологическая трудоемкость единицы которой составляет 6,8 нормо-час.; трудоемкость обслуживания на единицу – 0,51 норма-час.; трудоемкость управления на единицу – 0,51 норма-час. Количество рабочих часов за месяц – 171,5 час.

Определить комплексную сдельную расценку на единицу продукции.

Задача 2.

Подрядной бригаде, в состав которой входят основные рабочие-сдельщики, вспомогательные рабочие-повременщики, специалисты, установлен плановый объем продукции, равный 70,0 тыс. нормо-час. Годовой тарифный фонд рабочих-сдельщиков – 52 тыс. руб.; рабочих-повременщиков – 5,5 тыс. руб.; годовой фонд оплаты по должностным окладам специалистов – 4,8 тыс. руб.

Определить норматив заработной платы на 1 нормо-час.

Задача 3.

Определить заработок по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда по следующим данным: норма затрат труда на деталь – 2 человеко-часа; произведено 100 деталей по расценке 1,537 руб. за деталь; отработано 22 смены по 8 часов каждая. За детали, произведенные сверх нормы, оплата производится по расценкам, увеличенным в 1,5 раза.

Задача 4.

Составить анкету для опроса гражданских служащих (руководителей и специалистов) по проблемам стимулирования труда гражданских служащих.

Вопросы для обсуждения

1. Сформулируйте основные характеристики прямой сдельной и косвенно-сдельной систем оплаты труда.

2. Каковы особенности использования повременной системы оплаты труда в зарубежных фирмах?

3. Изложите методику расчета заработка при сдельно-премиальной и повременно-премиальной системах оплаты труда.

ЗАНЯТИЕ 5. ТАРИФНАЯ СИСТЕМА КАК ЭЛЕМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1. Типовой письменный опрос

1. Для каких работников законодательством РФ о труде устанавливаются размеры тарифных коэффициентов.

2. На основании чего осуществляется тарификация работ и присвоение разрядов?

3. Каким работам соответствует первый тарифный разряд?

4. Зависимость минимального размера оплаты труда на территории РФ и первого разряда тарифной сетки.

2. Решение типовых задач

Задача 1.

На предприятии приняты 40-часовая рабочая неделя с месячным фондом рабочего времени 169,2 час. и размер минимальной ставки оплаты труда в размере 20 тыс. руб. Используются три группы ставок первого разряда для разных видов работ, причем большая по размерам первая группа ставок на 21% превышает меньшую (третью) и на 8% - вторую группу ставок и что для всех трех групп ставок предусмотрена их дифференциация между рабочими-сдельщиками и рабочими-повременщиками в размере 7%.

Построить вертикаль ставок первого разряда на основе принятых на предприятии условий дифференциации тарифных ставок между рабочими-сдельщиками и рабочими-повременщиками и дифференциации ставок по видам работ.

Задача 2.

Минимальная тарифная ставка на предприятии составляет 900 ден. ед. Средний коэффициент увеличения оплаты по сложности равен 1,95; средний коэффициент увеличения оплаты за качество норм (если на предприятии применяется дифференциация по формам оплаты, то рассчитывается средний коэффициент увеличения оплаты в связи с применением ставок сдельной оплаты) – 1,1; средний коэффициент увеличения оплаты труда за значимость профессий – 1,01. Средний размер доплат за условия труда составляет 120 ден. ед.

Определить среднюю месячную тарифную ставку на предприятии.

Задача 3.

Средняя месячная тарифная ставка на предприятии составляет 2069,8 ден. ед. Структура средней тарифной ставки следующая:

| | | |
|---|--|----------------|
| 1 | Оплата труда, принимаемого за эталон | 900 ден. ед. |
| 2 | Оплата различий в сложности труда | 850 ден. ед. |
| 3 | Оплата различий в качестве норм труда | 175,5 ден. ед. |
| 4 | Оплата различий в значимости профессий | 19,2 ден. ед. |
| 5 | Оплата различий в условиях труда | 120,0 ден. ед. |

Определить соотношение тарифообразующих факторов. Сделать вывод.

Задача 4.

В результате длительного периода оценки рабочих мест (тарификации работ) на предприятиях западных стран сформировалось 4 основных метода: метод рядов (ранжирования), классификационный, бальный метод оценки и метод пофакторного сравнения.

При использовании бального метода оценки, более формализованного количественного метода оценки работ, на предприятиях Польши введены 3 базовых показателя: сложность, ответственность и напряженность. Схема оценки рабочих мест на предприятиях Польши следующая:

| Критерии оценки рабочих мест | | Максимальное количество баллов | |
|------------------------------|--|--------------------------------|--------------|
| синтетические | элементарные | синтетических | элементарных |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| А. Сложность труда | 1. Профессиональное образование | 75 | |
| | 2. Профессиональный опыт | 55 | |
| | 3. Новаторство, творчество | 45 | |
| | 4. Сноровка | 25 | |
| | 5. Совместная деятельность | 25 | |
| Б. Ответственность | 1. Процесс и результаты труда | 60 | |
| | 2. Решения | 60 | |
| | 3. Средства и предметы труда | 25 | |
| | 4. Безопасность | 25 | |
| | 5. Внешние связи | 20 | |
| В. Напряженность | 1. Физическая напряженность | 45 | |
| | 2. Психическая напряженность | 25 | |
| | 3. Умственная напряженность | 25 | |
| | 4. Монотонность | 20 | |
| | 5. Психическая нагрузка по поводу низкого престижа труда | 20 | |

Определить значимость базовых показателей и заполнить схему.

Вопросы для обсуждения

1. Определение тарифной системы заработной платы и ее составляющих элементов.
2. Охарактеризуйте тарифообразующие факторы применительно к рыночной экономике.
3. Каковы критерии обоснования тарифной ставки 1-го разряда.

ЗАНЯТИЕ 6, 7. БЕСТАРИФНАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1. Типовой письменный опрос

1. Основные признаки бестарифного варианта организации заработной платы.

2. Методическая основа определения коэффициентов квалификационного уровня на базе действующих условий оплаты труда.

3. Методическая основа определения коэффициентов квалификационного уровня из соотношений оплаты труда.

4. Предприятие, на котором впервые возникла бестарифная система оплаты труда.

2. Решение типовых задач

Задача 1.

Аттестуются рабочие электромонтеры И.В. Ильина и А.И. Аксенов.

И.В. Ильина имеет: образование – среднее техническое (0,25 балла); стаж работы по специальности – 15 лет (0,15 балла); свидетельство о получении второй смежной профессии (0,1 балла). А.И. Аксенов имеет: образование – среднее (0,1 балла); стаж работы по специальности – 16 лет (0,15 балла); закончил курсы целевого назначения (0,05 балла).

Определить коэффициенты профессионально-квалификационного уровня И.В. Ильиной и А.И. Аксенова.

Задача 2.

В Управлении буровых работ ОАО «Сибмашрос» разработана и внедрена новая бестарифная модель оплаты труда как одна из разновидностей ВСОТРК. Все работники предприятия подразделяются на 13 квалификационных групп в зависимости от квалификации, должности, профессии, значимости выполняемых производственных функций и т.д. Каждой квалификационной группе соответствует конкретное значение соотношений в оплате труда в виде «вилки» с достаточно широким диапазоном:

| Квалификационные группы работников | И | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X | XI | XII |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Вилки соотношений в оплате труда разного качества по сравнению с минимальным | 0,7-1,3 | 1,0-1,6 | 1,3-1,9 | 1,6-2,2 | 1,9-2,7 | 2,3-3,1 | 2,7-3,7 | 3,2-4,2 | 3,7-4,9 | 4,3-5,5 | 4,9-5,7 | 5,3-6,1 | 5,7-6,5 |
| Рабочие разной квалификации | X | X | X | X | X | X | X | | | | | | |
| Техники и служащие | X | X | X | X | X | | | | | | | | |
| Специалисты всех направлений | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| Руководители и заместители руководителей производственных подразделений УБР, цехов, | | | | | X | X | X | X | X | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|
| отделов, служб | | | | | | | | | | | | | |
| Начальник УБР, главный инженер, заместители начальника управления | | | | | | | | | | | X | X | X |

За точку отсчета принимается минимальное значение «вилки», соответствующее исходной (И-ой) квалификационной группе. В эту группу с диапазоном соотношений в оплате труда 0,7-1,3 входят работники самой низкой для предприятия квалификации: подсобные рабочие, уборщики производственных и служебных помещений, сторожа, дворники, слесари-ремонтники I и II разрядов бригады по ремонту бурового оборудования и инструмента в цехе, электромонтеры I и II разрядов бригады по ремонту электрооборудования в цехе.

В первую (следующую за исходной) квалификационную группу с «вилкой» соотношений в оплате труда 1,0-1,6 включены слесари-ремонтники III разряда бригады по ремонту бурового оборудования и инструмента в цехе, сверловщики III разряда механической мастерской и т.п.

Ко второй квалификационной группе («вилка» 1,3-1,9) относятся слесари-ремонтники IV разряда бригады по ремонту бурового оборудования и инструмента в цехе, токари IV разряда механической мастерской, операторы по исследованию скважин III разряда группы по подготовке скважин к сдаче заказчику и т.д.

В третью квалификационную группу («вилка» 1,6-2,2) вошли токари V разряда механической мастерской, помощники бурильщика III разряда буровых бригад и бригад освоения, техники II категории и др.

Четвертую квалификационную группу («вилка» 1,9-2,7) составили аккумуляторщики V разряда, электромонтеры и слесари КИПиА V разряда, техники I категории и т.д.

В восьмую квалификационную группу включены буровые мастера.

В трех последних квалификационных группах (десятой, одиннадцатой и двенадцатой) с «вилками» соотношений в оплате труда соответственно 4,9-5,7; 5,3-6,1; 5,7-6,5 – руководство Управления буровых работ (заместители начальника управления, главный инженер и начальник управления).

При отнесении работников к квалификационным группам приоритет отдан рабочим, специалистам и руководителям буровых бригад, непосредственно занятым на проходке и освоении скважин, что является главным результатом деятельности управления. Поэтому, например, рабочие буровых бригад, с более низкими разрядами, находятся в тех же квалификационных группах, что и рабочие более высоких разрядов, рабочие места которых в цехах. Конечно, при группировке учитывались сложившиеся пропорции размеров заработков между различными категориями работников. Для этого в определенной мере принималось во внимание ранее действовавшее штатное расписание с соответствующими тарифными ставками и должностными окладами работников управления.

Фактический же трудовой вклад каждого работника за месяц

определяется выбором конкретного значения его коэффициента из диапазона установленной ему «вилки». С этой целью для каждой категории работников разработана система индивидуальных критериев, показателей и условий, характеризующих реальный вклад, инициативу, степень реализации физических и интеллектуальных способностей работника. Чтобы не усложнять организацию оплаты труда. Число показателей берется минимальное, не более четырех-шести. Часть из них имеет положительные значения, т.е. увеличивающие индивидуальное соотношение в оплате труда, часть – отрицательные, снижающие этот коэффициент. Увеличение или уменьшение значения коэффициента работника производится от средней величины диапазона его «вилки» соотношений в оплате труда.

Для главного инженера УБР показатели реального трудового вклада и мера их влияния на его коэффициент следующие: выполнение (перевыполнение) управлением договорных обязательств (месячных заданий) по сдаче и проходке (+0,2); инициатива, поиск и внедрение прогрессивных технических новшеств, умение видеть и работать на перспективу (+0,1); стаж работы в данной должности: не менее двух лет (+0,05), не менее пяти лет (+0,1); невыполнение договорных обязательств (месячных заданий) управлением по сдаче и проходке одновременно (-0,2); по сдаче или проходке (-0,1); аварии на производстве, рост травматизма, нарушений техники безопасности и технологической дисциплины (-0,1).

Для бурового мастера показатели реального трудового вклада и мера их влияния на его коэффициент следующие: невыполнение месячных плановых заданий (-0,3), нарушение трудовой дисциплины (-0,2), невыполнение предписаний инспекторов по охране труда (-0,4), нарушение правил техники безопасности (-0,4).

В ноябре фонд оплаты труда предприятия составил 3000 тыс. руб., а сумма индивидуальных коэффициентов всех работников равняется 2000.

За ноябрь буровой мастер отработал 50% рабочего времени.

Рассчитать:

- а) заработную плату главного инженера в ноябре;
- б) заработную плату бурового мастера в ноябре;
- в) заработную плату помощника бурильщика III разряда буровых бригад и бригад освоения.

В ноябре УБР выполнило договорные обязательства по сдаче и проходке, стаж работы главного инженера в данной должности – пять лет, по инициативе и под руководством главного инженера внедрена новая эффективная технология на буровых. Вместе с тем, в этот же период на предприятии по вине персонала произошла техническая авария.

Буровые мастера не выполнили плановое задание в ноябре.

По результатам работы в ноябре индивидуальный коэффициент помощника бурильщика III разряда буровых бригад и бригад освоения составил 4,1.

Задача 3.

Фонд оплаты труда машиностроительного завода в декабре составил 480 тыс. руб. и сумма индивидуальных коэффициентов всех работников равна 493. Для начальника цеха готовых лекарственных средств в соответствии с Положением о соотношениях в оплате труда утверждены следующие показатели и условия, увеличивающие и уменьшающие среднее значение (K_i):

| Категория работника | Начальник цеха, группа оплаты труда – VI |
|--|---|
| Диапазон «вилки» соотношений | 3,5-4,9 |
| Показатели и условия, увеличивающие среднее значение K_i (+) и мера увеличения | 1. Увеличение объема продаж в стоимостном выражении по сравнению с предыдущим периодом (месяц) на 10%. $(+0,15) = K_1 +$ 2. Увеличение размера прибыли по сравнению с предыдущим периодом (месяц) на 5%. $(+0,15) = K_2 +$ 3. Освоение производства новых препаратов или существенное усовершенствование технологии производства $(+0,2) = K_3 +$ 4. Сокращение расхода сырья и материал от утвержденных расходных норм $(+0,1) = K_4 +$ 5. Отсутствие рекламаций на выпускаемую продукцию $(+0,1) = K_5 +$ |
| Показатели и условия, уменьшающие среднее значение K_i (-) и мера уменьшения | 1. Нарушение производственной и технологической дисциплины $(-0,1) = K_1 -$ 2. Нарушение трудовой дисциплины $(-0,1) = K_2 -$ 3. Невыполнение месячных заданий $(-0,3) = K_3 -$ 4. Необеспечение сохранности выпускаемой продукции и материальных ценностей $(-0,2) = K_4 -$ |
| Кто утверждает значение данных показателей и условий | Первый заместитель директора – главный технолог |

В декабре на заводе увеличился объем продаж в стоимостном выражении (по сравнению с ноябрем) на 10%. Начальник цеха готовых лекарственных средств существенно усовершенствовал технологию производства препарата, рекламации на выпускаемую продукцию отсутствовали. Однако в то же время коллектив не выполнил месячное задание.

Определить заработную плату начальника цеха готовых лекарственных средств.

Задача 4.

На предприятии установлены «вилки» соотношений в оплате труда разного качества. Для работника квалификационной группы I в соответствии с квалификацией и профессиональным уровнем установлена «вилка» соотношений в оплате труда (K_i) в размере 1,0-2,0. В результате заработка работника непосредственно зависит как от личного вклада, результатов работы, отношения к труду, так и от итогов финансово-хозяйственной деятельности всего предприятия.

Фонд оплаты труда предприятия составляет 480000 руб., сумма коэффициентов всех работников предприятия – 493.

Определить месячный заработок работника квалификационной группы I, если:

а) предприятие имеет положительные результаты финансово-хозяйственной деятельности и работник имеет высокие результаты в труде;

б) предприятие имеет положительные результаты финансово-хозяйственной деятельности при недобросовестном отношении работника к труду, нарушении производственной и технологической дисциплины.

Определить месячный заработок оператора котельной - работника квалификационной группы I, если в n-м месяце постоянные затраты уменьшились на 7% (+0,28). Однако в этом же месяце оператор котельной опоздал на работу (-0,1). Среднее значение установленного соотношения в оплате труда равно 1,5.

Вопросы для обсуждения

1. Дайте определение бестарифной системы оплаты труда и раскройте особенности ее применения в рыночной экономике.

2. Сформулируйте и дайте характеристику показателей, которые необходимо учитывать при расчете коэффициентов квалификационного уровня рабочих и специалистов.

3. Сформулируйте показатели, повышающие значение КТУ.

ЗАНЯТИЕ 8. СТИМУЛИРУЮЩИЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ

1. Типовой письменный опрос

1. Наиболее распространенные виды компенсационных доплат.

2. Отличие доплат и надбавок от тарифных ставок и должностных окладов.

3. Виды доплат и надбавок.

4. Компенсационные доплаты применяются во всех сферах трудовой деятельности или нет?

2. Решение типовых задач

Задача 1.

Определить сумму доплат за работу вечернее и ночное время, если в вечернее время (с 22.00 до 24.00) в плановом периоде будут работать 1100 человек, в ночное время (с 0.00 до 6.00) – 950 человек.

Среднечасовая тарифная ставка – 89,5 руб. Годовой эффективный фонд рабочего времени – 262 дня. Доплата за работу в вечернюю смену – 20%, в ночную – 40% часовой тарифной ставки.

Задача 2.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, установлены доплаты в размере 4%, 8, 12% тарифной ставки присвоенного разряда, на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - 16%, 20, 24%. При росте тарифных условий оплаты труда на

40% требования профсоюзов ограничиваются сохранением прежних по размерам гарантий выплат за условия труда.

Определить в новых условиях размер доплат работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, и на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

Задача 3.

Работник отработал за месяц 21 день. При этом в течение 15 дней он временно замещал отсутствующего работника. За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника распоряжением руководителя ему установлена доплата в размере 50% к его зарплате.

Тарифная ставка работника — 4000 руб. Определите заработную плату за месяц.

Задача 4.

На бухгалтера организации распоряжением руководителя возложены обязанности по ведению кассовых операций, так как должности кассира в штате организации нет. Доплата за совмещение должностей установлена по соглашению сторон при заключении трудового договора в размере 50% от оклада. Должностной оклад бухгалтера — 4000 руб.

Определите заработную плату бухгалтера за месяц.

Вопросы для обсуждения

1. Перечислите формы стимулирования работников за результаты деятельности предприятия.
2. Что понимается под термином «опцион на акции»?
3. Приведите примеры отечественного и зарубежного опыта успешного применения системы социальных выплат работникам предприятий.

ЗАНЯТИЕ 9. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ ЗА ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

1. Типовой письменный опрос

1. Разработка системы премирования должна состоять из определения:
2. Условное деление премий.
3. Виды специальных премий
4. Формы выплаты премий.

2. Решение типовых задач

Задача 1.

Сдельный заработок бригады составил за месяц 5500 руб. План по выпуску продукции выполнен на 100%, трудоемкость продукции снизилась на 4%, удельный вес продукции высшей категории качества увеличился на 9 пунктов. Нормативы премирования составляют соответственно 16%, 2 и 0,9%. Определить: 1) размер и сумму премий по отдельным показателям; 2) общую сумму премии бригады.

Задача 2.

На предприятии за последние три года объем добавленной стоимости в среднем за год составлял 36 млн. руб. Фонд оплаты труда в среднем за год равен 14,4 млн. руб. или 40% от добавленной стоимости. По полученным данным за базисный период установлен норматив соотношения фонда оплаты труда и добавленной стоимости в размере 0,4. За отчетный месяц объем чистой добавленной стоимости составил 3,2 млн. рублей, фонд заработной платы сформирован в размере 1,28 млн. рублей.

Фонд заработной платы по установленным тарифным ставкам и окладам, гарантированным компенсационным и стимулирующим доплатам и надбавкам был установлен в отчетном месяце в размере 0,8 млн. рублей.

Определить премиальный фонд коллектива.

Задача 3.

В производственном цехе предприятия предусмотрено на изготовление 500 единиц продукции затратить различных ресурсов на 200000 рублей. Фактически в отчетном месяце издержки составили 180000 руб. при произведенных 500 единицах продукции. В соответствии с положением 30% сверхплановой экономии предназначается для выплаты сотрудникам, на которых распространяется данная система стимулирования.

Определить: а) снижение издержек на единицу продукции в соответствии с планом; б) размер выплаты вознаграждения указанным сотрудникам.

Задача 4.

На предприятии норматив формирования фонда оплаты труда установлен в размере 11% от объема реализуемой продукции.

Определить премиальный фонд, предназначенный для выплаты работникам и заполнить таблицу:

| Показатели деятельности предприятия | Единица измерения, тыс. руб. |
|--|------------------------------|
| Стоимость реализованной продукции за месяц | 21818,18 |
| Фонд оплаты труда, рассчитанный по нормативу | |
| Затраты на заработную плату по тарифным ставкам (окладам) и гарантированным компенсационным и стимулирующим доплатам и надбавкам | |
| Премиальный фонд, предназначенный для распределения, в т.ч. | 400 |
| доля предприятия (20%) | |
| доля работников (80%) | |
| Резервный фонд (15%) | |
| Премиальный фонд, предназначенный для выплаты работникам | |

Вопросы для обсуждения

1. Каковы основные элементы премирования рабочих и показатели премирования руководителей, специалистов и служащих.
2. Сформулируйте показатели премирования рабочих и показатели премирования руководителей, специалистов и служащих.
3. Особенности системы вознаграждения работников по итогам работы за год.

2.3. Организация самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов – способ активного, целенаправленного приобретения студентом новых для него знаний и умений без непосредственного участия в этом процессе преподавателя. Организационные мероприятия, обеспечивающие нормальное функционирование самостоятельной работы студента по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях машиностроения», основываются на следующих предпосылках:

- самостоятельная работа должна быть конкретной по своей предметной направленности;
- самостоятельная работа должна сопровождаться эффективным, непрерывным контролем и оценкой ее результатов.

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.

2.4. Самостоятельная работа студента при подготовке к практическим занятиям

Самостоятельная работа № 1

1. Освоение теоретического материала на тему «Принципы и элементы организации труда на предприятии».

2. Вопросы и задания для самоконтроля.

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

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

2) 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.

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

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

5) Каковы важнейшие направления воздействия разделения труда на изменение его затрат?

6) Что такое трудоспособность и работоспособность?

7) Отметьте наиболее значительные достижения и недостатки научной организации труда.

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

Самостоятельная работа № 2

1. Освоение теоретического материала на тему «Современные формы организации труда на предприятии и их эффективность».

2. Вопросы для самоконтроля.

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?

3. Решение типовых задач.

Задача 1.

В цехе 80 аттестованных и 60 неаттестованных рабочих мест. У 60 аттестованных рабочих мест коэффициент сменности $K_{CM} = 2$, а у остальных 20 $K_{CM} = 1$; у 20 неаттестованных рабочих мест $K_{CM} = 2$, у остальных 40 $K_{CM} = 1$. 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 ($T_{ФО}$), машино-час. | 3998 |
| Фактический объем произведенной продукции в единицу рабочего времени ($g_{ФО}$), шт./час. | 15 |
| Установленная норма выработки за тот же период (по мощности) ($H_{ВЫР}$), шт. | 18 |
| Трудоемкость изготовления годового выпуска изделий на оборудовании ($T_{Г}$), норма-час. | 252000 |
| Годовой фонд времени работы всего установленного оборудования ($\Phi_{ОР}$), 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 ($T_{ГРМ}$), норма-час. | 4400 |
| Суммарная принятая к оплате трудоемкость с учетом годовой программы всей закрепленной за рабочим местом номенклатуры изделий ($T_{ПР}$), норма-час. | 4500 |
| Суммарная расчетная трудоемкость с учетом годовой программы всей закрепленной за рабочим местом номенклатуры изделий ($\sum T_{Г}$), норма-час. | 132000 |

| | |
|--|--------|
| Суммарная принятая к оплате трудоемкость с учетом годовой программы всей закрепленной за рабочими местами номенклатуры изделий ($\sum T_{пр}$), норма-час. | 135000 |
| Годовой фактический фонд отработанного времени ($\Phi_{фг}$), час. | 120000 |
| Коэффициент выполнения нормы выработки ($K_{вн}$) | 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 ($K_{вн}$);
 - б) уровень использования оборудования по производительности (мощности) ($K_{им}$);
 - в) коэффициент загрузки оборудования ($K_{зо}$);
 - г) коэффициент сменности работы оборудования ($K_{со}$).
2. Занятость рабочего производительным трудом – коэффициент занятости рабочих (K_3).
3. Расчетная численность рабочих:
 - а) по расчетной трудоемкости ($Ч_p$);
 - б) по принятой к оплате трудоемкости ($Ч_{пр}$);
 - в) по отработанному времени ($Ч_{об}$).

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.

4. Составление девяти тестовых заданий по изученной теме.

Самостоятельная работа № 3

1. Освоение теоретического материала на тему «Разделение труда. Отчетность по труду».

2. Вопросы для самоконтроля.

- 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. Решение типовых задач.

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».

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. Решение типовых задач.

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 бетонный -двери стеклянные двустворчатые | подметание | 10,5*1,5 | | 1 раз в неделю 1 раз в квартал | | 0,34 | | |
| | мытьё двустороннее | 2*(1,5*1,6) | | | 0,80 | | | |
| <i>Всего</i> | | | | | | | | |
| Отдел реализации -пол и лестничная площадка -двери и т.д. | протираание | 4,5*1,5 | | Ежедневно | | 0,54 | | |
| | протираание 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.

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. Решение типовых задач.

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.

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. Решение типовых задач.

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 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 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 № 7

1. Освоение теоретического материала на тему «Системы оплаты труда и их классификация».

2. Вопросы для самоконтроля.

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.

3. Решение типовых задач.

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 | Зарплата 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.

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. Решение типовых задач.

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.

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. Решение типовых задач.

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 «вилки» соотношений в оплате труда разного качества.

Конкретное значение соотношения в оплате труда разного качества (K_i) для работника определяется по 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. | 1. 2. 3. | |

| | | | | |
|------------------------------------|-------------------------|----------------------------|----------------|--|
| | | 5. | | |
| 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 «вилкок» 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 «вилкок» |
|-------|-------------------------|---------------------------|---|--|
| 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 «вилкок» соотношений в оплате труда разного качества. Крайний разрыв сетки соотношений в оплате труда разного качества определен 1:8,5. При установлении «вилкок» 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 | | | | | | | |

Самостоятельная работа № 10

1. Освоение теоретического материала на тему «Особенности организации оплаты труда отдельных групп работающих».

2. Вопросы для самоконтроля.

1) Особенности коллективной системы оплаты труда.

2) Особенности организации оплаты труда рабочих при изменении систем оплаты труда.

3. Решение типовых задач.

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 простая | 50 | 15,0 | 8,5 |
| 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 бригады по числам месяца | | | | Показатели, учитываемые по результатам месяца | Итого за месяц | Исходная величина или $КТУ_{\phi}$ | $КТУ_{\phi}$ |
|----------|--|---|-----|----|---|----------------|------------------------------------|--------------|
| | 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. | KTY_{ϕ} | 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 |

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. Решение типовых задач

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 | | | |

Самостоятельная работа № 12

1. Освоение теоретического материала на тему «Стимулирующие и компенсационные доплаты и надбавки».

2. Вопросы для самоконтроля.

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

2) Охарактеризуйте известные вам районные коэффициенты к заработной плате?

3. Решение типовых задач.

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.

4. Составление словаря новых терминов по изученной теме.

Самостоятельная работа № 13

1. Освоение теоретического материала на тему «Премирование работников за основные результаты деятельности».

2. Вопросы для самоконтроля.

- 1) Индивидуальные и коллективные системы премирования работников.
- 2) Качественная и количественная оценка эффективности систем премирования.
- 3) Единовременные премии и вознаграждения.

3. Решение типовых задач.

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.

2.5. Формы и график текущего контроля успеваемости

Промежуточный контроль: письменный опрос, решение задач, промежуточная аттестации.

Итоговый контроль: тестовый опрос по организации труда, нормированию труда, оплате труда.

Итоговая аттестация: экзамен.

Утверждаю:
Зав. кафедрой «Экономика и
менеджмент организации»

_____ В.З. Григорьева
« ___ » _____ 2007 г.

Контрольный тест «Организация труда на предприятии»

Задания с выбором одного правильного ответа.

1. Система организации производства на предприятии представляет собой совокупность трех подсистем:

- а) организации технологических процессов; организации труда; системы оплаты труда;
- б) организации технологии производства; организации планирования производства; организации управления;
- в) организации технологических процессов; организации труда; организации управления.

2. Элементами организации труда на предприятии являются:

- а) подбор, подготовка и повышение квалификации персонала; разделение труда; кооперация труда; организация рабочих мест; организация обслуживания рабочих мест; приемы и методы работы; установление норм затрат труда; условия труда; планирование труда; оплата и материальное стимулирование труда; дисциплина труда;
- б) подбор и подготовка кадров; расстановка работников по рабочим местам; разделение труда; кооперация труда; организация рабочих мест; установление норм труда; организация обслуживания рабочих мест; установление норм затрат труда; условия труда; оплата и материальное стимулирование труда; дисциплина труда;
- в) подбор и подготовка кадров; расстановка работников по рабочим местам; кооперация труда; организация рабочих мест; установление норм труда; организация обслуживания рабочих мест; установление норм затрат труда; условия труда; оплата и материальное стимулирование труда; дисциплина труда;
- г) все ответы неверны

3. Если деление работников происходит по профессиям и специальностям, то это:

- а) профессиональное разделение труда;
- б) штатное расписание предприятия;
- в) квалификационное разделение труда;
- г) все ответы неверны.

4. Существуют разные системы организации обслуживания рабочих мест:
- а) децентрализованная; смешанная;
 - б) децентрализованная; централизованная; комбинированная; смешанная;
 - в) децентрализованная; централизованная; смешанная;
 - г) децентрализованная; централизованная; производственная; отраслевая.
5. Под условиями труда понимают:
- а) совокупность факторов внешней производственной среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье людей;
 - б) совокупность производственных и санитарно-гигиенических факторов, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье людей;
 - в) все ответы неверны.
6. Разработка типовых проектов организации труда и типовых организационных решений является:
- а) разновидностью проектирования организации труда;
 - б) организационным проектом;
 - в) разделом организации труда;
 - г) все ответы неверны.
7. Если в бригаде объединены работники разных профессий (специальностей) одного или разных уровней квалификации, то это:
- а) смешанная бригада;
 - б) комплексная бригада;
 - в) временная бригада;
 - г) эффективная бригада.
8. Совмещение профессий может быть при:
- а) индивидуальной и коллективной формах организации труда;
 - б) коллективной форме организации труда;
 - в) индивидуальной форме организации труда;
 - г) все ответы неверны.
9. Если при многосменном режиме работы предприятия длительность производственного цикла больше длительности рабочей смены, то формируется:
- а) специализированная бригада;
 - б) комплексная бригада;
 - в) сменная бригада;
 - г) сквозная бригада.
10. Если бригада-подрядчик принимает обязательства по выпуску продукции в определенном объеме и в заданные сроки, а администрация-заказчик,

заклучившая с бригадой договор, обязуется предоставить ей необходимые ресурсы, принять работу и оплатить её, то это является:

- а) экономической сущностью арендных отношений;
- б) экономической сущностью бригадного подряда;
- г) все ответы неверны.

11. Основной формой классификации профессионально-квалификационной структуры персонала, согласно МОТ, является разделение занятых на три укрупненные группы:

- а) «белые воротнички»; «синие воротнички»; работники обслуживания;
- б) высшие уровни менеджмента; супервайзеры; клерки;
- в) кадровые и резервные рабочие, управляющие;
- г) все ответы неверны.

12. По принципу участия в технологическом процессе рабочие подразделяются на:

- а) производственных и подсобных рабочих;
- б) временных и постоянных рабочих;
- в) основных и вспомогательных рабочих;
- г) все ответы неверны.

13. К «белым воротничкам» относят:

- а) менеджеров и администраторов, работников умственного труда, конторских служащих;
- б) менеджеров и администраторов;
- в) менеджеров и работников умственного труда;
- г) администраторов и работников умственного труда.

14. ОКЗ – это:

- а) Общероссийский классификатор занятости;
- б) Общероссийский классификатор занятий;
- в) Общий классификатор занятий;
- г) Общероссийская квалификация занятых.

15. К внутренним источникам привлечения персонала относятся:

- а) дополнительная работа; перераспределение заданий или перемещение работников;
- б) перемещение работников;
- в) лизинг персонала;
- г) дополнительная работа; сверхурочные работы.

16. Особенности регулирования труда отдельных работников устанавливает:

- а) КЗоТ РФ;
- б) Трудовой кодекс РФ;

- в) Гражданский кодекс РФ;
- г) все ответы неверны.

Утверждаю:
Зав. кафедрой «Экономика и
менеджмент организации»

_____ В.З. Григорьева
« ___ » _____ 2007 г.

Контрольный тест «Нормирование труда на предприятии»

Задания с выбором одного правильного ответа.

1. По способу определения величины норм различают:
 - а) суммарный и аналитический;
 - б) научно обоснованный и теоретический;
 - в) аналитический и нормированный;
 - г) оперативный и статистический.

2. Суммарный метод относится к:
 - а) аналитическому;
 - б) исследовательскому;
 - в) расчетному;
 - г) все ответы неверны.

3. Если норма времени установлена в результате оптимизации соответствующих элементов технологического и трудового процессов, то ее можно назвать:
 - а) оптимальной;
 - б) соответствующей;
 - в) комплексной;
 - г) оперативной.

4. В большинстве практических задач нормирования труда:
 - а) социальные критерии являются основными;
 - б) критерий минимума затрат является единственным;
 - в) критерий минимума затрат игнорируется;
 - г) критерий минимума затрат является единственным, иногда он может дополняться социальными критериями.

5. Выбор наиболее эффективного из допустимых вариантов норм труда осуществляется на основе:
 - а) критерия эффективности;
 - б) производственного критерия;
 - в) критерия допустимости;
 - г) критерия оптимальности.

6. Нормативы режимов работы оборудования содержат:
- а) технологию работы производственного процесса предприятия;
 - б) сопоставление всех существующих норм на предприятии;
 - в) исходные данные, по которым можно выбрать наивыгоднейшие условия выполнения работы с учетом характера обработки, применяемых инструментов, конструкции детали и других условий;
 - г) все ответы неверны.
7. Нормативы обслуживания рабочего места разрабатываются на основе:
- а) фотографий рабочего времени;
 - б) расчетных величин;
 - в) продолжительности рабочего времени;
 - г) применения инструкций.
8. Исходным материалом для разработки нормативов подготовительно-заключительного времени служат:
- а) фотографии рабочего дня и специальные наблюдения;
 - б) нормы основного времени;
 - в) нормы оперативного времени;
 - г) все ответы неверны.
9. Нормативы технологической трудоемкости включают:
- а) ограничения технологического процесса;
 - б) все затраты труда основных производственных рабочих;
 - в) минимальные значения трудоемкости;
 - г) все ответы неверны.
10. Индивидуализацию норм труда проводить:
- а) нецелесообразно;
 - б) целесообразно;
 - в) все ответы неверны.

Утверждаю:
Зав. кафедрой «Экономика и
менеджмент организации»

_____ В.З. Григорьева
« ___ » _____ 2007 г.

Контрольный тест «Оплата труда на предприятии»

Задания с выбором одного правильного ответа.

1. Формы и системы оплаты труда различаются:
 - а) порядком начисления заработной платы в зависимости от результативности труда;
 - б) минимальным размером оплаты труда;
 - в) порядком выплаты заработной платы;
 - г) все ответы неверны.

2. Если заработная плата начисляется работнику, исходя из количества фактически изготовленной продукции (выполненного объема работ) или затрат времени на её изготовление, то это:
 - а) повременная оплата труда;
 - б) косвенная оплата труда;
 - в) сдельная оплата труда;
 - г) прогрессивная оплата труда.

3. Если часовая тарифная ставка рабочего сдельщика составляет 60 руб., норма времени за одно изделие – 2 час., то сдельная расценка за единицу изделия составит:
 - а) 30 руб.;
 - б) 62 руб.;
 - в) 58 руб.;
 - г) 120 руб.

4. Если оплата рабочего в пределах установленной нормы производится на основании одинарных расценок, а сверх установленной исходной базы – по повышенным сдельным расценкам, то это:
 - а) сдельно-премиальная оплата труда;
 - б) прямая сдельная оплата труда;
 - в) косвенная сдельная оплата труда;
 - г) сдельно-прогрессивная оплата труда.

5. Если в декабре рабочий отработал 160 час. и часовая тарифная ставка его

равна 80 руб., то заработок рабочего за декабрь составит:

- а) 240 руб.;
- б) 2 руб.;
- в) 12800 руб.;
- г) 0,5 руб.

6. Тарифно-квалификационные справочники:

- а) не являются основными элементами тарифной системы;
- б) являются основными элементами тарифной системы;
- в) являются основными элементами бестарифной системы;
- г) все ответы неверны.

7. Тарифная сетка представляет собой:

- а) совокупность тарифных окладов;
- б) совокупность тарифных коэффициентов;
- в) сборник профессиональных характеристик;
- г) совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

8. Тарифная система оплаты труда включает в себя:

- а) тарифную сетку;
- б) тарифные ставки (оклады);
- в) тарифные ставки (оклады), тарифную сетку; тарифные коэффициенты;
- г) тарифные коэффициенты.

9. ВСОТРК – это:

- а) всероссийское соотношение оплаты труда тарифицированных работ, квалификаций;
- б) «вилка» соответствия оплаты тарифного разряда квалификации;
- в) «вилка» соотношений оплаты труда разного качества;
- г) все ответы неверны.

10. Организация заработной платы работников отраслей бюджетной сферы включает:

- а) тарифное регулирование;
- б) установление доплат и надбавок, разработку систем стимулирования;
- в) тарифное регулирование, установление доплат и надбавок, разработку систем стимулирования;
- г) тарифное регулирование, разработку систем стимулирования.

11. Если заработная плата работников учреждений бюджетной сферы проводится на основе применения ЕТС оплаты труда, то тарификация

общеотраслевых должностей является:

- а) несквозной;
- б) сквозной;
- в) все ответы неверны.

2.6. Экзаменационные вопросы

1. Сущность и содержание организации труда на предприятии.
2. Место организации труда в системе организации производства.
3. Организация труда по сферам действия, по уровням управления и количеству элементов.
4. Задачи и функции научной организации труда.
5. Элементы организации труда на предприятии.
6. Организация рабочих мест: рабочие места и их классификация, оснащение и планировка рабочих мест.
7. Организация обслуживания рабочих мест: виды и формы обслуживания рабочих мест.
8. Приемы и методы труда. Их изучение и рационализация.
9. Классификация факторов, определяющих условия труда. Меры по улучшению условий труда.
10. Сущность и значение дисциплины труда.
11. Принципы организации труда.
12. Показатели эффективности труда и их характеристики.
13. Формы организации труда, их разновидности и условия эффективного применения. Индивидуальная и коллективные формы организации труда.
14. Основные условия эффективности коллективных форм организации труда.
15. Разделение труда, его формы и критерии эффективности. Профессиональное и квалификационное разделение труда.
16. Направления совершенствования разделения труда. Классификация профессионально-квалификационной структуры персонала, согласно официальной статистике МОТ. Классификационные признаки работников в России.
17. Статистическая отчетность по труду. Показатели численности работников.
18. Новые требования к нормированию труда. Роль норм труда в управлении производством.
19. Виды норм труда.
20. Классификация норм труда.
21. Состав норм труда.
22. Научное обоснование норм труда.
23. Базовая система микроэлементных нормативов времени.
24. Методы нормирования труда.
25. Установление норм затрат труда для различных категорий персонала.
26. Нормирование ручного и машинно-ручного труда рабочих, труда вспомогательных и повременно оплачиваемых рабочих.
27. Нормирование труда в производственных бригадах, нормирование труда служащих.

28. Трудовые нормативы.
29. Нормативы для нормирования труда.
30. Виды нормативных материалов по труду.
31. Понятие систем оплаты труда и их классификация.
32. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда.
33. Простые системы оплаты труда. Простая повременная система.
Простая сдельная оплата.
34. Аккордная система оплаты труда.
35. Косвенная сдельная система оплаты труда.
36. Сдельно-прогрессивная и сдельно-регрессивная системы оплаты труда.
37. Понятие тарифной системы. Тарифообразующие факторы оплаты труда.
38. Совершенствование организации заработной платы и введение новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственной отраслей народного хозяйства.
39. Экономическая природа и функциональное назначение тарифной ставки и оклада, различия между ними.
40. Минимальная тарифная ставка.
41. Тарифно-квалификационные справочники и другие виды тарифного нормирования.
42. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.
43. Коэффициенты редукации труда.
44. Разработка тарифных систем в организациях внебюджетного сектора экономики.
45. Тарифная оплата труда в организациях бюджетного сектора экономики.
46. Динамика изменений тарифных ставок по оплате труда работников бюджетной сферы.
47. Сфера применения бестарифной системы оплаты труда.
48. Бестарифная модель с использованием сводного коэффициента распределения.
49. Особенности построения ВСОТРК.
50. Паевая система оплаты труда.
51. Система плавающих окладов.
52. Комиссионная система оплаты труда.
53. Особенности применения распределительной модели организации заработной платы на негосударственных малых предприятиях.
54. Особенности организация тарифной оплаты различных групп служащих.
55. Соотношение тарифной и поощрительной части заработной платы, факторы, влияющие на их соотношение.
56. Доплаты и надбавки к основной заработной плате.
57. Стимулирующие доплаты и надбавки.

58. Компенсационные доплаты.
59. Порядок разработки положения по премированию за основные результаты работы.
60. Индивидуальные и коллективные системы премирования работников.
61. Определение экономической эффективности систем премирования.
62. Качественная и количественная оценка эффективности систем премирования.

Основные показатели оценки знаний студентов

Оценка **«отлично»** ставится за полное изложение полученных знаний в устной или письменной форме в соответствии с требованиями программы. Допускаются единичные несущественные ошибки, самостоятельно исправляемые студентом. При изложении ответа должен самостоятельно выделять существенные признаки изученного, выявлять причинно-следственные связи, формулировать выводы и обобщения, свободно оперировать фактами, использовать сведения из дополнительных источников.

Оценка **«хорошо»** ставится за полное изложение полученных знаний в устной или письменной форме в соответствии с требованиями программы. Допускаются отдельные несущественные ошибки, исправляемые студентом после указания на них преподавателям. При изложении студент должен выделять существенные признаки изученного, выявить причинно-следственные связи, сформулировать выводы и обобщения, в которых могут быть отдельные несущественные ошибки.

Оценка **«удовлетворительно»** ставится за неполное изложение знаний. Допускаются отдельные существенные ошибки, исправляемые с помощью преподавателя. Студент проявляет затруднения при выделении существенных признаков материала, при выявлении причинно-следственных формулировки выводов.

Оценка **«неудовлетворительно»** ставится при неполном бессистемном изложении учебного материала. При этом студент допускает существенные ошибки, неисправляемые даже с помощью преподавателя, а также за полное незнание и непонимание материала.

3. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. М.: ЮНИТИ, 1999.
2. Бородина В.В. Нормирование труда. М.: ОАО «Издательский дом «Городец», 2005.
3. Бычин В.Б., Малинин С.В. Нормирование труда. М.: Издательство «Экзамен», 2002.
4. Бычин В.Б., Малинин С.В. Шубенкова Е.В. Организация и нормирование труда. – М.: Издательство «Экзамен», 2003.
5. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба (Анализ, проблемы, решения). М.: Издательство «Экзамен», 2004.
6. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. - М.: Издательство НОРМА, 2002.
7. Гурьянов С.Х., Поляков И.А., Ремизов К.С. Справочник экономиста по труду. – М.: Экономика, 1982.
8. Дудченко О.Н. Зарплата: расчет и учет: Учебно-практическое пособие. М.: Издательство «Экзамен», 2005.
9. Жуков А.Л. Регулирование и организация оплаты труда. – М.: Издательство «МИК», 2002.
10. Жуков Л.И., Погосян Г.Р., Сивцов В.И. Экономика труда. - М.: Экономика, 1991.
11. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. С.А. Панина М.: МЦФЭР, 2002.
12. Назаров М.Г. Статистика труда. – М.: Финансы и статистика, 1981.
13. Пелих А.С., Баранников М.М. Экономика машиностроения. – Серия «Высшее образование». – Ростов н/Д: «Феникс», 2004.
14. Политика доходов и заработной платы. Под ред. Савченко П.В., Кокина Ю.П. – М.: ЮРИСТЪ, 2000.
15. Практикум по экономике, организации и нормированию труда: Учеб. пособие для студентов вузов Москвы. Экономика. 1991. Под редакцией Г.Р.Погосяна и Л.И.Жукова.
16. Рофе А.И. Организация и нормирование труда. - М.: Издательство «МИК», 2003.
17. Рофе А.И., Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии труда. – М.: МИК, 1999.
18. Экономика труда (социально-трудовые отношения). Под редакцией Волгина Н.А., Одегова Ю.Г. – М.: Издательство «Экзамен», 2004.
19. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Под ред. Меликьяна Г.Г., Колосовой Р.П. – М.: Издательство МГУ, 1996.
20. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. М.: МЦФЭР, 2003.

Дополнительная литература

1. Волгин Н.А. Современные модели оплаты труда: методика и рекомендации по внедрению. – М.: Юстицинформ, 1992.
2. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике. - СПб: Наука, 1999.
3. Ерохина Р.И., Самраилова Е.К. Анализ и моделирование трудовых показателей на предприятии. – М.: МИК, 2000.
4. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом. – М.: Финстатинформ, 1997.

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>