

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ФИНАНСОВО - ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»

Кафедра труда и управления персоналом

Методическая разработка

по дисциплине

«Организация оплаты и стимулирования труда»

для проведения семинарских, практических занятий, выполнения
самостоятельной и индивидуальной работы со студентами,
обучающимися по направлению 080100.62 «Экономика»
(профессионально – ориентированная программа «Экономика труда»)

Казань 2011

Составитель: к.э.н., доцент Ахметова И.А.

Рецензенты: к.э.н., проф. Азизов К.И.

к.э.н., доцент Свалова С.Г.

Обсуждена на заседании кафедры труда и управления персоналом,
13.02.09.протокол № 7

Контроль качества:

методист: к.э.н., доцент Белоглазова Л.П.

ст. методист: к.э.н., доцент Калинина Т.Н.

начальник

отдела УККО: к.э.н., доцент Андреева Р.Н.

Введение

В механизме поступательного развития экономики необходимым элементом является организация оплаты и стимулирования труда, оказывающая целенаправленное воздействие на работника в целях изменения по заданным параметрам структуры его ценностных ориентаций и интересов.

Данная методическая разработка способствует системному изучению дисциплины «Организация оплаты и стимулирования труда» и состоит из двух частей. Первая часть «Семинарские, практические занятия и задания для выполнения самостоятельной работы» включает: вопросы для обсуждения, практические задания, контрольные вопросы, задания для самостоятельной работы и список литературы.

Семинарские занятия по дисциплине «Организация оплаты и стимулирования труда» проводятся с целью изучения и усвоения студентами теоретических вопросов, связанных с реализацией мотивационного процесса в рамках формирования механизма оплаты и стимулирования труда. Решение задач в рамках практических занятий позволяет студентам применить теоретические знания, полученные на лекционных и семинарских занятиях, в профессиональной деятельности.

Контрольные вопросы и задания предназначены для проверки качества усвоения пройденного материала. Задания для самостоятельной работы студент выполняет самостоятельно во внеаудиторное время.

Контроль выполнения самостоятельной работы студентами осуществляется преподавателем методом случайной выборки на семинарах, практических и индивидуальных занятиях.

Вторая часть методической разработки содержит задания для выполнения студентами индивидуальной работы. В процессе выполнения заданий студент закрепляет теоретические знания, полученные на лекционных, семинарских и практических занятиях по дисциплине «Организация оплаты и стимулирования труда». На основе использования современных методик студент приобретает навыки расчета величины премий, размеров заработка отдельного работника,

фонда заработной платы производственных подразделений промышленного предприятия. Каждый студент выполняет задания по варианту, номер, которого соответствует номеру фамилии в журнале студентов группы.

Результаты работы формируются в виде поэтапного решения поставленных задач. Индивидуальная работа выполняется в письменном виде на бумаге формата А4.

В качестве критериев оценки при защите индивидуальной работы служат: правильность итоговых и промежуточных результатов, полученных на каждом этапе осуществления расчетов, корректность и обоснованность выводов, свободное владение методикой решения задания и теоретическим материалом по теме индивидуальной работы.

Часть I. Семинарские, практические занятия и задания для выполнения самостоятельной работы

Тема 1. Государственное регулирование оплаты и стимулирования труда (1 занятие)

Вопросы для обсуждения

1. Заработная плата, ее место и роль в трудовом вознаграждении.
2. Роль и значение экономической политики государства в механизме регулирования оплаты и стимулирования труда.
3. Методы государственного регулирования уровня оплаты труда.

Контрольные вопросы

1. Раскройте суть экономической природы трудового вознаграждения.
2. Сформулируйте основные цели государственной политики оплаты труда.
3. Какие задачи решаются при помощи оплаты труда в экономике страны?
4. Перечислите инструменты государственного регулирования оплаты и стимулирования труда.
5. Каким образом следует оценивать абсолютный уровень заработной платы, сложившийся в государстве?
6. По каким критериям можно оценивать относительные размеры заработной платы, сложившейся в стране?
7. Разъясните понятие «модальный» уровень заработной платы.
8. Какие критерии участвуют в формировании минимального размера оплаты труда РФ?
9. Какие элементы включает система территориального регулирования зарплаты?
10. Раскройте механизм регулирования уровня оплаты труда путем индексации заработной платы в связи с инфляцией.
11. Сформулируйте основные направления модернизации механизма ре-

гулирования заработной платы в России.

Задания для самостоятельной работы

1. Структурируйте и представьте в виде схемы составные части заработной платы.
2. Изложите в письменном виде содержание конвенций и рекомендаций Международной организации труда по проблеме дискриминации в оплате труда персонала организации.
3. Раскройте и обоснуйте тенденции изменения структуры заработной платы в высокоразвитых странах мира.

Рекомендуемая литература

1. Конвенции и рекомендации Международной организации труда (МОТ), 1919–1990 в 2 т. – Женева: МБТ, 1991; 1991-1997 – М: Региональное бюро МОТ в Москве, 1997. – С. 116 – 119.
2. Трудовой кодекс РФ – Официальный текст кодекса - М.: ОМЕГА– Л, 2009. - – С. 6 – 14.
3. О коллективных договорах и соглашениях [Электронный ресурс]: закон РФ от 23 ноября 1995г. // Справочно - правовая система «Гарант».
4. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие / А.П.Егоршин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2007. – С. 181– 185.
5. Пошерстник Н.В. Заработная плата в современных условиях / Н.В. Пошерстник, М.С. Мейксин. – 9-е изд., перераб и доп. – М.: СПб: Герда, 2009. – С. 23 – 27.

Тема 2. Регулирование оплаты и стимулирования труда в организации (1 занятие)

Вопросы для обсуждения

1. Сущность и содержание функций оплаты труда и стимулирования труда в организации.

2. Принципы организации оплаты и стимулирования труда. Взаимосвязь принципов и функций организации оплаты труда

3. Этапы и элементы организации оплаты труда и стимулирования труда на предприятии.

Контрольные вопросы

1. Перечислите функции организации оплаты труда в условиях рыночной экономики.

2. Поясните суть воспроизводственной, производственно-долевой и статусной функции заработной платы.

3. В чем заключается основное назначение измерительной функции заработной платы?

4. Назовите принцип организации оплаты труда, который служит объективной основой реализации регулирующей функции заработной платы.

5. Каким образом реализуется принцип учета воздействия рынка труда на общую величину заработной платы работника?

6. Назовите принцип, соблюдение которого гарантирует недопущение дискриминации в оплате труда по полу, возрасту, национальной принадлежности.

7. Укажите, какой из элементов организации заработной платы стимулирует работников к повышению квалификации.

8. Назовите, какой элемент организации заработной платы стимулирует работников к достижению определенных результатов.

9. Назовите, какой из элементов организации заработной платы стимулирует работников к улучшению использования рабочего времени.

Задания для самостоятельной работы

1. Отрадите в виде схемы взаимосвязи между принципами и функциями заработной платы.

2. Изучите и сформулируйте основные тенденции развития традицион-

ных систем стимулирования труда.

3. Представьте в виде схемы этапы организации оплаты труда и стимулирования труда на предприятии.

Рекомендуемая литература

1. О коллективных договорах и соглашениях [Электронный ресурс]: закон РФ от 23 ноября 1995г. // Справочно - правовая система «Гарант».

2. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учеб. / Б.М. Генкин. - 4-е изд., изм. и доп. - М.: НОРМА, 2007. С. 21 – 26.

3. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие / А.П.Егоршин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2007. – С. 200 –210.

Тема 3. Организация тарифного нормирования оплаты труда

(2 занятия)

Занятие 1

Вопросы для обсуждения

1. Сущность, задачи и функции тарифного нормирования труда
2. Общая характеристика элементов тарифных условий оплаты труда.
3. Содержание тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих ЕТКС

Контрольные вопросы

1. Раскройте содержание функций тарифного нормирования заработной платы в современных экономических условиях.
2. Назовите основные элементы тарифных условий оплаты труда в экономике РФ.
3. Какие нормативно – правовые документы применяют в процессе тарифного нормирования специалисты отдела труда и заработной платы на предприятии?

4. Перечислите виды тарифно-квалификационных справочников, используемых на предприятиях и организациях РФ?
5. Какие нормативно – правовые документы, используемые в тарифном нормировании, относятся к документам общегосударственного значения?
6. Сколько выпусков включает действующий в настоящее время Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих в РФ?
7. Назовите разделы Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессии рабочих (ЕТКС).
8. Укажите основные сведения, которые излагаются в разделе ЕТКС «Должен знать».
9. Какая информация содержится в разделе ЕТКС «Характеристика работ»?
10. Назовите нормативные документы локального характера, содержащие описание редких, не часто встречающихся работ по профессиям рабочих на предприятиях.
11. Перечислите основные сведения, которые излагаются в разделе ЕТКС «Примеры работ».
12. Назовите объекты тарификации труда на основе ЕТКС.
13. Каким образом при использовании традиционной тарифной системы достигается дифференциация заработков работников разной квалификации?
14. Укажите количество разрядов работ по сложности, для которых разработаны тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих в ЕТКС.

Задания для самостоятельной работы

1. На основе изучения конвенций и рекомендаций Международной организации труда (МОТ) по вопросам тарифных условий оплаты труда, сформулируйте основные направления совершенствования тарифного регулирования оплаты труда в РФ.
2. Сделайте сопоставление содержания генерального тарифного соглашения

ния РФ на предмет его соответствия конвенциям и рекомендациям МОТ, используемых в практике тарифного регулирования оплаты труда в зарубежных странах.

Рекомендуемая литература

1. Конвенции и рекомендации МОТ, 1919 – 1990 в 2т. – Женева: МБТ, 1991; 1991-1997 – М: Региональное бюро МОТ в Москве, 1997. – С. 120 - 129.
2. Трудовой кодекс РФ – официальный текст кодекса - М.: ОМЕГА– Л, 2009. - С. 14 - 16.
3. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие / А.П. Егоршин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2007. - С. 220 – 226.
4. Одегов Ю. Г. Экономика труда. Т.2: учеб. /Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Л.С. Бабынина / Под общ. ред. Ю.Г. Одегова. - М.: Альфа-Пресс, 2007. - С. 89 – 100.

Занятие 2

Вопросы для обсуждения

1. Сущность, содержание и виды тарифных ставок, тарифных сеток, тарифных коэффициентов и методы их определения.
2. Методика определения среднего тарифного коэффициента и средней тарифной ставки рабочих.
3. Компенсационные и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки) в составе заработной платы.

Контрольные вопросы

1. Перечислите виды тарифных ставок, используемых на российских предприятиях.
2. Каким образом определяется тарифная ставка первого разряда?
3. Что представляют собой тарифные сетки?
4. Перечислите показатели, которые участвуют в расчете среднего та-

рифного коэффициента рабочих.

5. Каким образом рассчитывается средний тарифный коэффициент работ?
6. Назовите показатели, которые используются при расчете средней тарифной ставки рабочих.
7. Поясните, каким образом определяется диапазон тарифной сетки?
8. Каким образом определяется размер индивидуального заработка рабочего любого разряда в условиях тарифной системы?
9. В чем заключаются различия между доплатами и надбавками к тарифным ставкам?
10. Раскройте структуру надбавок и доплат к тарифным ставкам, не имеющих ограничения по сферам деятельности.
11. Назовите доплаты к тарифным ставкам, имеющие ограничения по сферам деятельности.
12. Перечислите надбавки к тарифным ставкам, имеющие ограничения по сферам деятельности.

Задания для самостоятельной работы

1. Рассчитать средний тарифный коэффициент рабочих-сдельщиков сборочного участка, если их средняя часовая тарифная ставка - 25,5 руб., и часовая тарифная ставка 1-го разряда - 18,5 руб.
2. Рассчитать среднюю тарифную ставку рабочих бригады, если их средний тарифный коэффициент равен 1,253. Часовая тарифная ставка 1-го разряда - 34,55 руб.
3. На участке работает 46 чел., из которых 2 разряд имеют 12 рабочих, 3 разряд — 10 рабочих, 4 разряд — 15 рабочих, 5 разряд — 9 рабочих. Тарифный коэффициент 2-го разряда равен 1,088, тарифный коэффициент 3-го разряда - 1,204, тарифный коэффициент 4-го разряда - 1,204, тарифный коэффициент 5-го разряда - 1,531. Рассчитать средний тарифный коэффициент рабочих участка механического цеха.
4. Определить среднемесячное количество рабочих часов и минимальную

часовую ставку первого разряда в январе, если количество рабочих часов в году при 40 – часовой рабочей неделе равно 1750ч. Бюджет прожиточного минимума на январь месяц составляет 6500руб.

Рекомендуемая литература

1. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие / А.П.Егоршин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2007. – С. 238- 240.
2. Иванов Ю.В. Современные методы организации и оплаты труда / Ю.В.Иванов. - М.: Горячая линия бухгалтера, 2009. С. 39 - 45.
3. Иванова С.В. Методы оценки профильных компетенций // Справочник по управлению персоналом. - 2009. - №12. - С. - 34–37.
4. Пашуто В. П. Практикум по организации, нормированию и оплате труда на предприятии : учеб.- практ. пособие / В.П. Пашуто. - 4-е изд., перер. М.: КноРус, 2008. - С. 125 - 128
5. Хендерсон Р. Компенсационный менеджмент: Стратегия и тактика формирования заработной платы и других выплат /Р. Хендерсон; Пер.с англ. под ред. Н.А.Горелова.-8-е изд.- СПб: Питер, 2007. С. 397 - 418.
6. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации/ Р. А.Яковлев. - 2-е изд., перераб. и доп.- М.:МЦФЭР, 2007. - С. 137- 148.

Тема 4. Формы и системы оплаты труда рабочих (2 занятия)

Занятие 1

Вопросы для обсуждения

1. Факторы, влияющие на размер оплаты труда рабочих.
2. Повременная форма оплаты труда и ее системы.
3. Сдельная форма оплаты труда и ее системы
4. Гибкие тарифные и бестарифные системы.

Контрольные вопросы

1. Назовите способы начисления заработной платы в условиях простой

повременной системы.

2. Каким образом производится расчет заработной платы при почасовой оплате?
3. Как определяется заработная плата в условиях поденной системы?
4. В каких случаях применяется повременно-премиальная система оплаты труда?
5. Раскройте содержание методов определения сдельных расценок.
6. Каким образом определяется индивидуальный заработок рабочего в условиях косвенно-сдельной системы оплаты труда?
7. Назовите критерии выбора и условия эффективного применения повременной формы оплаты труда
8. Перечислите критерии выбора и условия эффективного применения сдельной формы оплаты.
9. Каким образом определяется величина заработной платы рабочего при использовании сдельно - премиальной системы?
10. В каких отраслях и почему получила особенно широкое распространение повременная форма оплаты труда?
11. Назовите признаки гибких тарифных систем оплаты труда.
12. Перечислите признаки гибких тарифных систем оплаты труда.
13. Какие показатели участвуют в определении индивидуального заработка рабочего в условиях бестарифной системы?

Задания для самостоятельной работы

1. Изучите системы оплаты труда с использованием коэффициента стоимости труда, сделайте рекомендации по сферам наиболее эффективного их применения.
2. Обоснуйте, почему прямая сдельная система оплаты труда слабо мотивирует рабочего к достижению высоких общих показателей работы цеха, а также повышению качественных показателей работы?
3. Изучите особенности контрактной формы оплаты труда, сделайте ре-

комендации относительно условий и сфер ее применения.

Занятие 2

Практические задания

Задание 1. Рабочий, труд которого оплачивается по сдельно-премиальной системе оплаты труда, выполняет операцию, на которую установлена норма времени - 0,8 чел.- час., часовая тарифная ставка – 14 руб., расценка – 11,2 руб. за изделие. За месяц сдано ОТК - 250 изделий; за выполнение научно обоснованных норм выработки предусматривается премия в размере 10% сдельного заработка, за каждый процент перевыполнения норм - 1% сдельного заработка. Отработано 22 рабочих смены по 8 час. Рассчитать месячный заработок рабочего по прямой сдельной системе, размер приработка и общую заработную плату.

Задание 2. Согласно положению «Об оплате труда работников предприятия» общий размер оплаты аккордного задания по действующим нормам и расценкам определен в размере 170000 руб. За каждый процент сокращения срока выполнения аккордного задания предусматривается доплата в размере 1% общего заработка по аккордному наряду. Рабочий при установленном сроке выполнения аккордного задания в 20 дней выполнил его за 18 дней. Определить заработок рабочего.

Задание 3. Рабочий в течение месяца выполнял нормы выработки, не имея прогулов и упущений в работе, и заработал по прямым сдельным расценкам 4500,0 руб. Рабочему установлена премия в размере 20% за выполнение плана и по 2% сдельного заработка за каждый процент перевыполнения плана участком. Участок выполнил план на 105%. Определить заработок рабочего.

Задание 4. Рассчитать месячную заработную плату рабочего-сдельщика, труд которого оплачивается по сдельно-прогрессивной системе, если его заработная плата по сдельной расценке составила 14500руб. Норма выработки выполнена на 117%. По повышенным расценкам оплачивается продукция, изготовленная сверх установленной базы в 110%. Расценка за изделия, изготовленные сверх исходной базы, увеличивается на 50%.

Задание 5. Рассчитать заработную плату рабочего 1V разряда по сдельно-прогрессивной системе оплаты в особо опасных условиях труда при часовой тарифной ставке 40 руб, если за 23 рабочих дня по 7 час. выполнены работы объемом 1820 нормо-часов, при плановом задании - 1500 нормо-часов. Исходная база для начисления прогрессивных доплат - 100%. При выработке сверх исходной базы до 10% расценки увеличиваются на 30%, при перевыполнении исходной базы более 10% расценки, увеличиваются на 80%.

Задание 5. Рабочий третьего разряда, дневная тарифная ставка которого равна 550руб., в апреле отработал 22 рабочих дня. Определить заработок рабочего за месяц.

Задание 6. Работник, которому установлен месячный оклад 16700 руб., отработал в марте 20 рабочих дней при плановом числе рабочих дней 23. Рассчитать заработок работника за месяц.

Задание 7. Рабочий пятого разряда с часовой тарифной ставкой равной 45руб, в плановом периоде отработал 176 часов., при том, что полностью выполнил плановое задание, которое составляло 193 нормо - часа. Согласно действующим условиям премирования за выполнение нормированного задания выплачивается премия в размере 15% месячного тарифа, за каждый процент перевыполнения - в размере 1,5%. За высокое качество выполненных работ выплачивается премия в размере 10%.

Рассчитать заработок работника, если он выполнил все качественные показатели.

Контрольные вопросы

1. Обоснуйте, какая система оплаты труда целесообразна при отсутствии количественных показателей выработки продукции в цехе.
2. В каких случаях целесообразно применение сдельно-прогрессивной системы оплаты труда?
3. Перечислите факторы, которые влияют на формирование шкалы прогрессивных доплат в условиях сдельно - прогрессивной системы оплаты труда.

4. Какая система оплаты труда является предпочтительной при отсутствии хорошо поставленного учета отработанного времени?

5. Каким образом определяется индивидуальный заработок рабочего в условиях сдельно-прогрессивной системы оплаты труда?

6. Перечислите сферы применения косвенно - сдельной системы оплаты труда.

7. Обоснуйте, почему в сборочном производстве производственных отраслей достаточно широкое распространение получила сдельная форма оплаты труда?

8. В каких отраслях применяется повременная оплата труда с выдачей нормированного задания?

9. Обоснуйте, почему в химической и нефтеперерабатывающей промышленности широкое распространение получила повременная оплата труда?

Задания для самостоятельной работы

1. При должностном окладе 17600руб. по результатам работы за месяц работнику, согласно действующему положению о премировании полагается премия в размере 30%. Рассчитать заработок работника за месяц.

2. Для расчета индивидуального заработка повременно оплачиваемых работников на примере мастера швейного потока, используются следующие исходные параметры: должностной оклад 9250 рублей, выполнение плана за 25 рабочих дней - 105 %. Освоение и выпуск новых моделей за месяц – 4 модели.

Положением о премировании по результатам работы за месяц предусмотрена выплата премии к должностному окладу: за выполнение плана - 30 %, за каждый процент перевыполнения плана - 1,5%, за освоение новой модели 7%. Определить размер заработной платы мастера.

3. Согласно Положению о премировании по результатам работы за месяц слесарю-ремонтнику предусмотрен размер премии - 55% к тарифной части заработка, надбавки за профессиональное мастерство - 25%, за совмещение: за 12 рабочих дней в размере 30 % от тарифной ставки. Часовая тарифная ставка -

40,84руб. За месяц рабочий отработал 20 рабочих дней при плановом числе рабочих дней 23. Определить размер заработной платы слесаря - ремонтника.

4. Изучите зарубежный опыт организации оплаты труда рабочих, основанный на «участии в прибылях» и сделайте анализ возможностей его эффективного применения на российских предприятиях.

Рекомендуемая литература

1. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / А.П. Егоршин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2007. - С.249 - 268.

2. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учеб. / Б.М.Генкин. - 4-е изд., изм. и доп. - М. : НОРМА, 2007. – С. 124 -130.

3. Пошерстник Н.В. Заработная плата в современных условиях / Н.В. Пошерстник, М.С. Мейксин. – 9-е изд., перераб и доп. – М.: СПб: Герда, 2006. – С. 223 – 227.

4. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала /С.А.Шапиро. - ГроссМедиа, 2006. - С. 130 - 145.

Тема 5. Стимулирование трудовой деятельности на основе премирования (2 занятия)

Занятие 1

Вопросы для обсуждения

1. Теоретические основы организации материального стимулирования.
2. Характеристика систем стимулирования на предприятиях.
3. Основные элементы организации премиальных систем на предприятии.

Контрольные вопросы

1. Назовите принципы материального стимулирования.
2. Перечислите задачи материального стимулирования.
3. Раскройте содержание функций материального стимулирования.

4. В чем заключается суть показателей премирования?
5. Назовите принципиальные отличия в построении системы вознаграждения в мелких и крупных фирмах
6. От каких факторов зависят формы и размеры премирования?
7. Перечислите требования к показателям премирования на предприятиях
8. В чем заключается суть условий премирования, приведите их примеры?
9. Перечислите требования к условиям премирования на предприятиях.
10. Какими критериями необходимо руководствоваться при определении круга премируемых работников и шкалы премирования?

Задания для самостоятельной работы

1. Изучите и сформулируйте методы стимулирования безопасного трудового поведения и дисциплины труда на предприятиях.
2. Составьте схему направлений расходования средств материального поощрения на предприятиях.

Занятие 2

Вопросы для обсуждения

1. Методика определения размеров премирования в различных премиальных системах.
2. Состав и структура количественных и качественных критериев эффективности систем премирования.
3. Особенности построения премиальных систем на основе ключевых показатели эффективности – KPI (Key performance indicators).

Контрольные вопросы

1. Укажите основные показатели, используемые в системе текущего премирования рабочих.

2. Назовите основные показатели, используемые в системе текущего премирования руководителей, специалистов.

3. Укажите основные показатели, используемые в системе единовременного премирования рабочих, руководителей и специалистов.

4. С какой периодичностью выплачиваются текущая премия рабочим и персоналу управления?

5. Назовите главные направления в стимулировании руководителей, специалистов.

6. Отрадите преимущества и недостатки количественных критериев эффективности систем премирования.

7. Отрадите преимущества недостатки качественных критериев эффективности систем премирования.

8. Перечислите основные преимущества поощрительной системы, построенной на базе ключевых показателей эффективности – KPI (Key performance indicators).

9. Перечислите, каким требованиям должны отвечать ключевые показатели эффективности – KPI при разработке премиальных систем на предприятии.

Практические задания

Задание 1. Рабочий четвертого разряда с часовой тарифной ставкой равной 46 руб., в плановом периоде отработал 166 часов., при том, что полностью выполнил плановое задание, которое составляло 184 нормо- часа. Согласно действующим условиям премирования за выполнение нормированного задания выплачивается премия в размере 15% месячного тарифа, за каждый процент перевыполнения - в размере 1,5%. За высокое качество выполненных работ выплачивается премия в размере 15%. Рассчитать размер премии работника, если он выполнил все качественные показатели.

Задание 2. Определить размер индивидуальной премии, если гарантированная часть заработной платы работника составляет 4800 руб, переменная

часть заработной платы - 3500 руб, общий размер премии, рассчитанный по всем показателям премирования - 30%.

Задание 3. Определить допустимый размер премирования рабочих за каждый процент перевыполнения плана, если плановая выработка одного рабочего - 70,0 тыс. руб. в год, численность рабочих в цехе - 120 чел.; удельный вес условно-постоянных расходов в стоимости продукции - 28%, а фонд заработной платы премируемых рабочих - 110 тыс. руб.

Задание 4. На швейном предприятии положением о премировании руководителей производственных подразделений по результатам работы за месяц по отношению к базовому должностному окладу предусмотрены следующие показатели и размеры премирования:

- - за выполнение плана 35 %;
- - за каждый процент перевыполнения плана 1,5%;
- - за выполнение показателя ритмичности выпуска: 1-я декада 7%, 2-я декада 5%;
- -за освоение новой модели 5%.

Рассчитать размер премии мастера потока, если его базовый должностной оклад 8500 рублей, коэффициент ритмичности выпуска: в 1-ой декаде 0,95 , во 2-ой декаде - 1. План за месяц выполнен на 105 %, освоено и выпущено 5 новых моделей.

Задание 5. Рассчитать размер премии и выплат стимулирующего характера по отношению к тарифной ставке слесаря-ремонтника 6-го разряда за март месяц, если известны следующие исходные данные:

- План цеха за месяц выполнен на 102 %.
- Слесарь-ремонтник марте месяце отработал 21 рабочий день (168 часов).
- Длительность рабочего дня -8 часов.
- Часовая тарифная ставка (45 руб. 92 коп.)
- Фактически отработано 168 часов
- Размер премии за выполнение плана цеха - 60 %.

- Выплаты за профессиональное мастерство -10 %
- Выплаты за совмещение: за 10 рабочих дней установлены в размере 30 % от тарифной части заработной платы.

Задание 6. Руководящим работникам и специалистам цеха в составе 4 чел. утверждены следующие показатели и размеры премирования: за выполнение плана прибыли - 20% оклада; за каждый процент перевыполнения плана прибыли - 0,8% оклада; за выполнение плана по реализации по договорам - 30% оклада.

Рассчитайте сумму премий этим работникам, средний размер премии одного работника, если по плану прибыль составляет 902,0 тыс. руб., а фактически получена прибыль - 1107,0 тыс. руб., план по объему продаж выполнен на 100%. Заработная плата по должностным окладам всех работников за месяц - 135900 руб.

Задания для самостоятельной работы

1. Сформулируйте объективные предпосылки разработки премиальных систем на основе ключевых показателей эффективности – КРІ
2. Опишите методологию стимулирования руководителя отдела маркетинга на основе показателей КРІ.

Рекомендуемая литература

1. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / А.П. Егоршин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2007. С.- 269 - 278.
2. Майкл Армстронг, Тина Стивенс: Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала /Пер. с Англ. Под науч. ред. Т. В. Герасимовой.- Днепропетровск: Баланс бизнес Букс, 2007. – С. 184 – 209.
3. Хендерсон Р. Компенсационный менеджмент: Стратегия и тактика формирования заработной платы и других выплат /Р. Хендерсон; Пер.с англ. под ред. Н.А.Горелова.-8-е изд.- СПб: Питер, 2007. - С. 220 – 250.
4. Шапиро, С.А. Мотивация и стимулирование персонала /С.А. Шапиро.

- ГроссМедиа, 2006. – С. 134 – 159.

5. Яковлев Р. А. Оплата труда в организации / Р. А.Яковлев.-3-е изд., перераб. и доп.- М.: МЦФЭР, 2007.- С. 149 – 156.

Тема 6. Формы оплаты и стимулирования труда руководителей, специалистов и служащих (2 занятия)

Занятие 1

Вопросы для обсуждения

1. Содержание и особенности организации труда руководителей, специалистов и служащих и влияние их на формирование мотивов трудовой деятельности.

2. Нормативно – правовое обеспечение построения системы должностных окладов руководителей, специалистов и служащих.

3. Особенности формирования базового должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера работников бюджетной сферы.

Контрольные вопросы

1. Дайте характеристику основных категорий персонала управления на предприятии.

2. Назовите документ, который является основой тарифного нормирования руководителей, специалистов и служащих.

3. Что, прежде всего, характеризует квалификационная категория руководителей, специалистов и служащих?

4. Какой нормативный документ является основой для разработки штатного расписания подразделения, отдела, службы?

5. Укажите, какие регламентирующие документы разрабатываются на основе квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (КСДС)?

6. Перечислите критерии, по которым квалификационный справочник

должностей руководителей, специалистов и служащих позволяет классифицировать профессии управленческого персонала.

7. Назовите отличительные признаки новой системы оплаты труда в бюджетной сфере и прежней системы, основанной на применении ЕТС.

8. Дайте определение базового оклада работника бюджетной сферы.

9. Назовите состав компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера работников бюджетной сферы.

10. Перечислите этапы, которые необходимо осуществить руководству учреждений бюджетной сферы для качественного внедрения и эффективного функционирования новой системы оплаты труда (НСОТ) в организации.

Задания для самостоятельной работы

1. На основе изучения нормативно – правовой базы сформулируйте и изложите в письменном виде не менее 13-ти нерешенных вопросов оплаты и стимулирования труда руководителей, специалистов и служащих бюджетной сферы, которые могут быть использованы для разработки «Анкеты эксперта в области оплаты труда персонала» и проведения соответствующего социологического исследования.

2. Изучите зарубежный опыт организации оплаты труда работников бюджетной сферы, и сделайте анализ возможностей его эффективного применения в рамках НСОТ бюджетной сферы в РФ.

Рекомендуемая литература

1. Трудовой кодекс РФ – официальный текст кодекса - М.: ОМЕГА– Л, 2008. - С. 17.

3. О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ № 583 от 5 августа 2008г. // Справочно - правовая система «Гарант».

4. Конопляник Т.М. Оплата труда в бюджетных организациях : учеб.-практ. пособие / Т.М. Конопляник, И.В.Морозова. - М. : КноРус, 2009. - С.120.

5. Фролов Н. Изменены системы оплаты труда для бюджетников// Нормирование и оплата труда в промышленности. - 2009. - № 2. - С. 25-28.

Занятие 2

Вопросы для обсуждения

1. Особенности организации тарифного нормирования труда на основе разработки многоразрядных тарифных систем.

2. Классификация подходов к построению многоразрядных тарифных систем в организации оплаты и стимулирования труда руководителей, специалистов и служащих.

3. Методы оценки работ/должностей/профессий при построении многоразрядных тарифных систем оплаты труда руководителей, специалистов и служащих.

4. Нормативно – правовое обеспечение формирования оклада денежного содержания, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера государственных служащих.

Контрольные вопросы

1. Что представляет собой многоразрядная тарифная система?

2. Перечислите цели внедрения многоразрядной тарифной системы в организациях.

3. Каким образом масштаб предприятия влияет на целесообразность внедрения многоразрядной тарифной системы?

4. Назовите преимущества и недостатки в применении неколичественных методов оценки работ /должностей/ профессий при построении многоразрядной тарифной системы.

5. Назовите особенности организации тарифного нормирования труда на основе разработки многоразрядной системы.

6. Укажите перспективные направления развития многоразрядной системы в оплате труда персонала предприятия.

7. Раскройте преимущества и недостатки в применении количественных методов оценки работ /должностей/ профессий при построении многоурядной тарифной системы оплаты труда.

8. В чем заключается суть способа ранжирования оценки работ при построении многоурядной тарифной системы оплаты труда?

9. Раскройте метод классификации оценки работ при построении многоурядной тарифной системы оплаты труда.

10. В чем состоит содержание категоризации оценки работ при построении многоурядной тарифной системы оплаты труда?

11. Назовите, какой метод оценки работ применяется при разработке многоурядной тарифной системы оплаты труда, если оценка работы производится использованием балльно - факторной матрицы.

12. Перечислите критерии дифференциации размеров окладов по различным должностным группам государственных служащих.

13. Из каких элементов состоит оклад месячного денежного содержания государственного служащего?

14. Кому из государственных служащих выплачивается в обязательном порядке компенсация за сложность и напряженность работы?

15. В каком размере государственным служащим, занимающим высшие и главные должности, а также иные должности с ненормированным рабочим днем выплачивается компенсация за сложность и напряженность работы?

Задания для самостоятельной работы

1. Изучите и структурируйте особенности методов оценки профильных компетенций, реализуемых в организации оплаты труда персонала на зарубежных предприятиях.

2. Изложите в письменном виде методические подходы к формированию оклада денежного содержания, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера государственным служащим.

Рекомендуемая литература

1. О системе государственной службы Российской Федерации [Электронный ресурс]: закон РФ от 27.05.2003 года N 58 // Справочно - правовая система «Гарант».

2. Егоршин А.П. Управление персоналом: учебник для вузов. – 6-е изд., доп. и перераб. - Н.Новгород: НИМБ, 2007. - С. 220 – 244.

3. Майкл Армстронг, Тина Стивенс: Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала /Пер. с англ. Под науч. ред. Т. В. Герасимовой.- Днепропетровск: Баланс бизнес Букс, 2007. – С. 190 – 230.

4. Эффективная система оплаты труда: разработка и внедрение /М.В.Прохорова, Ю.И. Кондратьева. - М.: Омега-Л, 2008. - С. 79 – 87.

Тема 7. Формирование фонда заработной платы в организации (1 занятие)

Вопросы для обсуждения

1. Фонд заработной платы на предприятии, его функции и структура.
2. Методы планирования средств на оплату труда на предприятии.
3. Методы формирования средств на оплату труда по подразделениям предприятия.

Практические задания

Задание 1. На предприятии 1240 рабочих - сдельщиков. Их средняя часовая тарифная ставка равна 47,40р. Бюджет рабочего времени одного сдельщика равен 1750 часов. Выполнение норм – 116%. Определить тарифный фонд заработной платы рабочих – сдельщиков.

Задание 2. На предприятии имеется 250 рабочих - повременщиков, средняя часовая тарифная ставка которых, составляет 44,5 р. Определить тарифный фонд заработной платы рабочих - повременщиков.

Задание 3. На хлебозаводе имеются 250 рабочих-повременщиков, рабо-

тающих в нормальных условиях труда. Из них 150 имеют средний тарифный разряд 3,47 и труд их оплачивается по дневным тарифным ставкам, а 100 имеют средний разряд 2,85 и оплачиваются по часовым ставкам. Число рабочих дней в году - 230, число рабочих часов - 1800. Определить годовой фонд заработной платы.

Задание 4. Фонд заработной платы ППП за каждый процент перевыполнения плана по выпуску продукции увеличивается на 0,8%. Предприятие при плановом фонде заработной платы промышленно-производственного персонала, равном 800,0 тыс. руб., выполнило план по выпуску продукции на 105%. Определить общий скорректированный фонд заработной платы.

Задание 5. На предприятии работают 1240 рабочих - сдельщиков. Их средняя часовая тарифная ставка равна 37,40 р., выполнение норм – 116%. На предприятии имеется 250 рабочих повременщиков, средняя часовая тарифная ставка которых, составляет 34,5 р. Бюджет рабочего времени одного работника в расчете на год - 1750 часов. Определить годовой тарифный фонд заработной платы рабочих.

Контрольные вопросы

1. Перечислите задачи, которые должны решаться в процессе планирования фонда заработной платы на предприятиях.
2. Перечислите структурные элементы часового фонда заработной платы рабочих.
3. Какие составные элементы включает дневной фонд заработной платы рабочих?
4. Перечислите составные части месячного фонда заработной платы рабочих.
5. Из каких элементов состоит годовой фонд заработной платы предприятия?
6. Какие элементы включаются в отчетных документах в состав месячного фонда заработной платы рабочих?

7. Назовите методы, при помощи которых осуществляется планирование фонда заработной платы рабочих – сдельщиков.

8. Каким образом определяется фонд заработной платы руководителей и специалистов?

9. На основе каких показателей определяется тарифный фонд заработной платы повременщиков?

10. Поясните, как осуществляется планирование доплат за работу в ночное время?

Задания для самостоятельной работы

1. Изучите методы планирования средств на оплату труда по подразделениям предприятия, сделайте их классификацию по сферам наиболее эффективного применения.

2. Представьте в виде схемы структуру средств, направляемых на потребление, и источники их финансирования на предприятиях РФ.

3. Изучите метод планирования фонда заработной платы через среднесписочную численность и среднюю заработную плату и нормативный метод планирования фонда заработной платы. Отрадите в схематичном виде их достоинства и недостатки.

Рекомендуемая литература

1. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации: учеб. пособие – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: МЦФЭР, 2005. – С. 228 - 235.

2. Экономика и социология труда: учебник. /А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Л.В. Ивановская и др.; Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА - М, 2006. – С. 200 - 220.

3. Экономика труда: учебник /Под ред. проф. П.Э. Шлендера и проф. Ю.П. Кокина. – М.: Юрист, 2003. - С. 256 – 264.

4. Одегов Ю. Г. Экономика труда. Т.2: учеб. /Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Л.С. Бабынина / Под общ. ред. Ю.Г. Одегова. - М.: Альфа-Пресс, 2007. – С. 289

– 295.

Тема 8. Программы долгосрочного стимулирования персонала (1 занятие)

Вопросы для обсуждения

1. Разработка программ участия персонала в собственности организации на основе покупки акций, премирования акциями.
2. Состав и структура неденежных форм материального и нематериального стимулирования работников организации.
3. Зарубежный опыт формирования гибкого компенсационного пакета.

Контрольные вопросы

1. Перечислите основные направления и виды долгосрочного стимулирования персонала.
2. Какой вид долгосрочного стимулирования персонала применяется на предприятии, когда участники программы получают право приобрести акции предприятия по номинальной стоимости?
4. Если участники наделяются акциями в начале программы, однако право распоряжения этими акциями ограничено на срок промежуточного периода и наступает при достижении определенных показателей, то какая программа стимулирования персонала реализуется в данном случае?
5. Если у участников есть право выкупить акции по цене, установленной в начале программы, то какая программа стимулирования персонала реализуется в данном случае?
6. В чем проявляется стимулирующее воздействие на работника внедрение программ участия в собственности (капитале) предприятия?
7. Почему дополнительное пенсионное страхование (помимо государственного) является инструментом долгосрочного стимулирования персонала?
8. Перечислите принципы построения стандартного компенсационного пакета работника.

9. Назовите принципы, на основе которых формируется гибкий компенсационный пакет работника.

10. Назовите временной интервал, когда за рубежом появились первые гибкие компенсационные социальные программы.

Задания для самостоятельной работы

1. Изучите программы участия персонала в собственности (капитале) предприятия, сделайте рекомендации по сферам наиболее эффективного их применения.

2. Структурируйте и представьте в виде схемы формы материально не денежного и нематериального стимулирования работников. Укажите, какие методы мотивационного воздействия на работника используются при активном использовании данных форм руководством организации.

3. Сделайте обоснование влияния половозрастных характеристик работника на выбор наиболее важных составляющих социального пакета, обеспечивающих длительное стимулирующее воздействие трудовую отдачу индивида.

Рекомендуемая литература

1. Трудовой кодекс РФ – официальный текст кодекса (кодексы по состоянию на 10.12.2008. Российской Федерации). - М.: ОМЕГА– Л, 2009. С. 13 - 14.

2. О негосударственных пенсионных фондах (с изменениями и дополнениями [Электронный ресурс]: закон РФ от 7 мая 1998 г. N 75-ФЗ. // Справочно - правовая система «Гарант».

3. Дипроуз Д. Мотивация / Д. Дипроуз; Пер. с англ., ред. О.И. Медведь. - М.: Эксмо, 2007. - С. 248 – 255.

4. Майкл Армстронг, Тина Стивенс: Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала /Пер. с Англ. Под науч. ред. Т. В. Герасимовой.- Днепропетровск: Баланс бизнес Букс, 2007. – С. 400 - 409.

5. Мотивация: теория и практика: расширенный курс / Л. Дэкерс; Пер.с

англ. Д.Ю. Кралечкин, Л.Е. Переяславцева, Ю.А.Трепалина. - М.: ГроссМедиа, 2007 - С. 183 - 205.

6. Хендерсон Р. Компенсационный менеджмент: Стратегия и тактика формирования заработной платы и других выплат /Р. Хендерсон; Пер.с англ. под ред.Н.А. Горелова.-8-е изд.- СПб: Питер, 2007. – С. 381 –387.

Часть II. Задания для выполнения индивидуальной работы

Индивидуальная работа 1

Тема: Организация тарифного нормирования оплаты труда

Условие задания.

На предприятии утверждена часовая тарифная ставка I разряда, равная 34 руб. Тарифные сетки и распределение рабочих и работ по ее разрядам по индивидуальным вариантам представлены в таблице 2.1.

Определить:

1. Диапазон тарифной сетки.
2. Абсолютную и относительную разницу тарифных коэффициентов.
3. Соответствие квалификации рабочих сложности выполняемых ими работ.
4. Среднечасовую тарифную ставку оплаты рабочих и работ.

Таблица 2.1

Информация к выполнению расчетов в индивидуальной работе 1

Варианты	Разряды					
	I	II	III	IV	V	VI
1	2	3	4	5	6	7
Вариант 1						
Тарифные коэффициенты, коэф.	1,0	1,08	1,2	1,35	1,54	1,78
Число рабочих, чел.	-	6	16	13	11	4
Объем работ, нормо - часы	-	1080	3040	1911	3208	2400
Вариант 2						
	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты, коэф.	1,0	1,12	1,22	1,36	1,55	1,79
Число рабочих, чел.	-	5	10	17	12	3
Объем работ, нормо - часы	-	920	1960	2510	3524	1813
Вариант 3						
	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты, коэф.	1,0	1,13	1,22	1,36	1,55	1,79
Число рабочих, чел.	1	5	17	13	11	3
Объем работ, нормо - часы	107	1082	3053	1913	2910	1820
Вариант 4						
	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты, коэф.	1,0	1,09	1,24	1,35	1,54	1,77
Число рабочих, чел.	1	7	18	14	12	4
Объем работ, нормо - часы	112	1260	3320	2058	3499	2397

Вариант 5	Разряды					
	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты, коэф.	1,0	1,09	1,23	1,36	1,57	1,79
Число рабочих, чел.	1	5	17	15	13	3
Объем работ, нормо - часы	102	1150	3324	2205	3791	1834
Вариант 6	Разряды					
	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты, коэф.	1,0	1,08	1,2	1,35	1,54	1,78
Число рабочих, чел.	-	6	16	13	11	4
Объем работ, нормо - часы	-	1080	3040	1911	3208	2400
Вариант 7	Разряды					
	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты, коэф.	1,0	1,14	1,23	1,36	1,56	1,79
Число рабочих, чел.	1	5	18	14	12	4
Объем работ, нормо - часы	114	960	3323	2061	3496	2412
Вариант 8	Разряды					
	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты, коэф.	1,0	1,16	1,22	1,36	1,57	1,79
Число рабочих, чел.	1	5	17	15	13	3
Объем работ, нормо - часы	109	1150	3323	2206	3795	1837
Вариант 9	Разряды					
	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты, коэф.	1,0	1,09	1,21	1,35	1,54	1,78
Число рабочих, чел.	-	6	16	13	11	4
Объем работ, нормо - часы	-	1082	3042	1913	3209	2407
Вариант 10	Разряды					
	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты, коэф.	1,0	1,09	1,23	1,36	1,57	1,79
Число рабочих, чел.	1	5	17	15	13	3
Объем работ, нормо - часы	102	1020	3325	2206	3793	1835
Вариант 11	Разряды					
	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты, коэф.	1,0	1,09	1,23	1,36	1,56	1,78
Число рабочих, чел.	1	5	17	15	13	3
Объем работ, нормо - часы	100	1023	3328	2208	3797	1836
Вариант 12	Разряды					
	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты, коэф.	1,0	1,12	1,25	1,37	1,56	1,79
Число рабочих, чел.	-	5	17	15	13	3
Объем работ, нормо - часы	-	1024	3329	2209	3798	1838
Вариант 13	Разряды					
	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты, коэф.	1,0	1,09	1,23	1,35	1,64	1,77
Число рабочих, чел.	-	6	10	17	12	3
Объем работ, нормо - часы	-	930	1920	2530	3514	1823

Вариант 14	Разряды					
	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты, коэф.	1,0	1,09	1,23	1,35	1,64	1,77
Число рабочих, чел.	-	6	10	17	12	3
Объем работ, нормо - часы	-	1802	1920	2530	3514	1824
Вариант 15	Разряды					
	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты, коэф.	1,0	1,09	1,23	1,35	1,64	1,77
Число рабочих, чел.	-	5	10	17	12	3
Объем работ, нормо - часы	-	930	1923	2532	3515	1825
Вариант 16	Разряды					
	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты, коэф.	1,0	1,09	1,24	1,36	1,66	1,78
Число рабочих, чел.	-	5	10	17	12	3
Объем работ, нормо - часы	-	925	1913	2522	3513	1812
Вариант 17	Разряды					
	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты, коэф.	1,0	1,08	1,24	1,36	1,66	1,78
Число рабочих, чел.	-	5	10	17	12	3
Объем работ, нормо - часы	-	905	1903	2502	3503	1822
Вариант 18	Разряды					
	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты, коэф.	1,0	1,09	1,24	1,36	1,63	1,77
Число рабочих, чел.	-	5	10	17	12	3
Объем работ, нормо - часы	-	926	1911	2524	3514	1813
Вариант 19	Разряды					
	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты, коэф.	1,0	1,09	1,25	1,35	1,65	1,78
Число рабочих, чел.	-	5	10	17	12	3
Объем работ, нормо - часы	-	913	1915	2524	3515	1815
Вариант 20	Разряды					
	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты, коэф.	1,0	1,09	1,24	1,36	1,66	1,78
Число рабочих, чел.	-	5	10	17	12	3
Объем работ, нормо - часы	-	925	1913	2522	3513	1812
Вариант 21	Разряды					
	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты, коэф.	1,0	1,16	1,25	1,34	1,67	1,76
Число рабочих, чел.	-	6	10	17	12	3
Объем работ, нормо - часы	-	1800	1915	2524	3514	1814
Вариант 22	Разряды					
	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты, коэф.	1,0	1,15	1,24	1,35	1,68	1,79
Число рабочих, чел.	-	5	11	17	12	3
Объем работ, нормо - часы	-	929	1913	2525	3516	1817

Вариант 23	Разряды					
	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты, коэф.	1,0	1,16	1,25	1,37	1,68	1,81
Число рабочих, чел.	-	5	11	16	12	3
Объем работ, нормо - часы	-	936	2090	2353	3517	1818
Вариант 24	Разряды					
	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты, коэф.	1,0	1,17	1,24	1,36	1,66	1,78
Число рабочих, чел.	-	5	11	17	12	3
Объем работ, нормо - часы	-	938	2092	2526	35183	1817
Вариант 25	Разряды					
	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты, коэф.	1,0	1,14	1,26	1,36	1,66	1,78
Число рабочих, чел.	-	5	10	17	12	3
Объем работ, нормо - часы	-	939	1913	2527	3519	1816
Вариант 26	Разряды					
	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты, коэф.	1,0	1,16	1,21	1,36	1,68	1,82
Число рабочих, чел.	-	5	10	17	12	3
Объем работ, нормо - часы	-	905	1903	2502	3503	1822
Вариант 27	Разряды					
	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты, коэф.	1,0	1,12	1,23	1,34	1,66	1,77
Число рабочих, чел.	-	5	10	17	12	3
Объем работ, нормо - часы	-	926	1911	2524	3514	1813

Индивидуальная работа 2

Тема: Формы и системы оплаты труда рабочих

Тема: Стимулирование трудовой деятельности на основе премирования.

Условие задания.

На машиностроительном предприятии рабочий станочник 5-го разряда работает в режиме 40-часовой рабочей недели в условиях сдельной формы оплаты труда. В течение месяца он выполнял задание по обработке трех деталей.

Согласно Положению о премировании, действующему на предприятии, по результатам работы за месяц рабочему станочнику, предусмотрен размер премии - 40 % к тарифной части заработка, надбавки за профессиональное мастерство - 20 %, за совмещение профессии наладчика за 10 рабочих дней в размере 30 % от тарифной ставки.

Тарифные ставки, распределение рабочих по разрядам выполняемых ра-

бот, количество часов, отработанных за месяц рабочим, объем изготовленной продукции по индивидуальным вариантам представлены в приложении 2.

На основании приведенной информации рассчитайте за месяц:

1. Размер сдельного заработка работника;
2. Размер премиальных и стимулирующих выплат работнику;
3. Общий размер заработной платы работника;
2. Удельный вес тарифной части заработка работника;
3. Процент (уровень) выполнения норм выработки.

4. На основе результатов, полученных в ходе выполнения расчетов в пунктах 1- 3, обоснуйте стимулирующее воздействие тарифного нормирования на общую величину заработной платы работника.

Индивидуальная работа 3

Тема: Формирование фонда заработной платы в организации

Условие задания

В соответствии с Положением «Об оплате труда структурных подразделений нефтедобывающего предприятия» в состав условно-постоянной части фонда заработной платы предприятия включается оплата по окладам специалистов и служащих, оплата по тарифным ставкам и премии рабочим – повременщикам за основные результаты деятельности, а также ряд других выплат рабочим-повременщикам: за работу в ночное время, при уходе в отпуска (очередные, дополнительные, по учебе) и другие, предусмотренные законодательством выплаты из фонда зарплаты (ФЗП).

Переменная часть фонда зарплаты представляет собой базовую заработную плату рабочих – сдельщиков (оплата по сдельным расценкам и премии за основные результаты деятельности).

Распределение общей суммы выплат (компенсационные и стимулирующие выплаты рабочим, связанные с базовой заработной платой) производится пропорционально фонду базовой оплаты рабочих - сдельщиков и повременщи-

ков.

Данные о деятельности структурного подразделения в нефтедобывающем предприятии за 1 квартал 20_г., представлены в приложении 3.

Шкала коэффициентов, характеризующих состояние нормирования труда рабочих - повременщиков утвержденная в Положении об оплате труда структурных подразделений нефтедобывающего предприятия, приведена в таблице 2.2.

Таблица 2.2.

Шкала коэффициентов, характеризующих состояние нормирования
труда рабочих - повременщиков

Удельный вес работников, труд которых нормируется, в общей численности повременщиков в подразделении (коэф.)	Коэффициент, характеризующий состояние нормирования труда повременно оплачиваемых работников
Свыше 1 - 0,9	1,0
0,89 – 0,70	0,975
0,69 – 0,60	0,950
0,59 – 0,50	0,925
0,49 - 0,40	0,90

На основании приведенной информации о деятельности структурного подразделения в нефтедобывающем предприятии необходимо:

1. Рассчитать размер условно-постоянной части фонда базовой заработной платы в базисном периоде.
2. Определить размер переменной части фонда базовой заработной платы в базисном периоде.
3. Определить величину базового фонда заработной платы, скорректированного на уровень нормирования труда рабочих.
4. Определить возможную экономию базового фонда заработной платы.
5. Исходную информацию и промежуточные результаты расчетов по индивидуальным вариантам оформить в виде таблицы 2.3.
6. Подготовить аналитическую справку начальнику отдела труда и заработной платы (ООТиЗ) нефтедобывающего предприятия.

Расчет условно-постоянной и переменной частей фонда базовой
заработной платы

№ п/п	Показатели	Величина
1.	Фонд базовой заработной платы рабочих-сдельщиков, руб.	****
2.	Фонд базовой заработной платы рабочих повременщиков, руб.	****
3.	Компенсационные и стимулирующие выплаты рабочим, руб.	****
4.	Распределение общей суммы выплат 1) рабочим сдельщикам, руб.	****
5.	2) рабочим-повременщикам, руб.	****
	Фонд базовой заработной платы (руб.):	
6.	Руководителей	****
7.	Специалистов	****
8.	Условно-постоянная часть фонда заработной платы руб.	****
9.	Переменная часть фонда заработной платы, руб.	****

7. В документе (аналитической справке) изложить, каким образом, фактор нормирования может влиять на размер фонда базовой заработной платы; конкретно пояснить по каким категориям рабочих (сдельщиков или повременщиков) влияние фактора нормирования будет выражено сильнее, а по каким - слабее и обосновать собственную позицию.

Кроме того, показать, каким образом соотношение уровня выполнения норм выработки по подразделению и уровня выполнения норм выработки по предприятию оказывает влияние на величину фонда основной заработной платы.

Коэффициенты, отражающие соотношения тарифных ставок по видам работ к соответствующим ставкам первого разряда

Тарифные коэффициенты	Разряды					
	I	II	III	IV	V	VI
На работах с нормальными условиями труда для:						
-сдельщиков	1,000	1,093	1,204	1,352	1,537	1,796
-повременщиков	1,000	1,100	1,220	1,360	1,560	1,820
На работах с опасными условиями труда для:						
-сдельщиков	1,000	1,082	1,197	1,344	1,541	1,787
-повременщиков	1,000	1,088	1,193	1,351	1,544	1,783
На работах с особо опасными условиями труда для:						
-сдельщиков	1,000	1,090	1,209	1,358	1,552	1,806
-повременщиков	1,000	1,081	1,194	1,339	1,532	1,740

Информация для выполнения расчетов по индивидуальной работе 2

№ варианта	Наименование (код) детали	Разряд работы	Часовая тарифная ставка, руб.	Норма времени на деталь, мин	Количество часов, отработанных за месяц.	Количество изготовленной продукции, шт.
1	2	3	4	5	6	7
1	QS0112	4	44,17	2,2	167	2000
	GL1016	5	64,50	4,1		1800
	JS00110	6	74,83	10,2		200
2	QS1121	3	42,22	3,2	166	2230
	GL0161	5	64,20	4,3		1867
	JS1101	3	40,83	2,3		2212
3	QS1122	4	54,17	2,15	165	2056
	GL0162	4	64,50	3,50		1780
	JS1102	5	74,87	11,80		190
4	QS1123	3	52,25	3,5	166	2100
	GL0163	5	65,57	4,3		1783
	JS01103	3	41,83	10,7		192
5	QS1124	4	56,17	5,2	165	2145
	GL0165	5	64,07	4,3		1792
	JS1105	6	74,83	14,6		195
6	QS1126	3	41,12	5,5	164	2145
	GL0166	6	74,83	14,4		1951795
	JS1106	4	54,17	4,5		1795
7	QS1127	4	54,24	5,26	166	2020
	GL0167	5	64,45	4,35		1800
	JS110	6	74,67	14,46		210
8	QS1128	3	41,12	5,52	165	2155
	GL0168	4	54,17	4,53		1795
	JS01108	5	64,50	14,43		196

1	2	3	4	5	6	7
9	QS1129	3	42,22	3,5	164	2100
	GL10169	4	54,57	4,3		1783
	JS1109	5	61,83	10,7		192
10	QS1210	4	44,17	5,2	167	2145
	GL0160	5	64,50	4,3		1796
	JS01100	6	74,83	14,6		195
11	QS1211	3	31,12	5,5	166	2145
	GL0161	6	74,83	14,4		195
	JS01101	4	54,17	4,5		1792
12	QS1212	4	54,24	5,26	165	3020
	GL0162	5	64,45	4,35		1800
	JS1102	6	74,67	14,46		210
13	QS1213	3	31,12	5,52	166	3155
	GL0163	4	44,50	4,53		1797
	JS101103	5	56,17	14,43		196
14	QS1214	3	31,12	5,52	165	2155
	GL0164	4	54,50	4,53		1796
	JS1104	5	64,17	14,43		190
15	QS1215	3	35,22	3,5	166	2100
	GL0165	4	54,57	4,3		1783
	JS1105	5	61,83	10,7		200
16	QS1216	4	46,17	2,2	167	2067
	GL0166	5	54,50	4,1		1800
	JS1106	6	64,83	10,2		210
17	QS1217	3	31,12	3,25	165	2230
	GL0167	4	54,50	4,35		1886
	JS1107	5	68,83	11,35		212
18	QS1219	3	31,17	5,55	166	2150
	GL0169	4	44,54	4,53		1890
	JS1109	5	54,16	14,45		230

1	2	3	4	5	6	7
19	QS1220	3	42,27	3,57	167	2170
	GL1620	4	54,57	4,38		1883
	JS1100	5	61,53	10,47		199
20	QS1221	4	44,23	2,25	165	2058
	GL0161	5	64,55	4,16		1860
	JS1101	6	74,88	10,2		270
21	QS1222	3	31,48	3,25	168	2230
	GL0162	5	64,56	4,36		1855
	JS1102	6	70,88	11,3		200
22	QS1223	4	44,19	2,55	165	2056
	GL0163	5	64,56	3,54		1780
	JS1103	6	74,86	11,86		198
23	QS1224	4	54,27	4,46	164	2100
	GL0164	3	32,28	3,57		1789
	JS11024	5	64,54	14,39		192
24	QS1225	3	38,86	10,75	168	2180
	GL0165	3	38,86	3,53		1800
	JS1105	5	64,59	4,38		225
25	QS1219	3	31,17	5,55	166	2150
	GL0169	4	54,54	4,53		1890
	JS1109	5	64,16	14,45		230

Данные о деятельности структурного подразделения в базисном периоде (квартале)

№ варианта	Фонд базовой заработной платы рабочих-сдельщиков, руб.	Фонд базовой заработной платы повременщиков, руб.	Компенсационные и стимулирующие выплаты, руб.	Фонд базовой заработной платы руководителей, руб.	Фонд базовой заработной платы специалистов, руб.	Численность рабочих - повременщиков, труд которых нормируется, чел	Фактическая численность повременноплачиваемых работников в подразделении, чел	Уровень выполнения норм выработки рабочими-сдельщиками по предприятию в целом, %	Уровень выполнения норм выработки рабочими-сдельщиками по структурному подразделению, %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2166000	1634000	410000	910000	480000	132	150	108,8	100
2	2165979	1634123	410123	910150	480101	125	149	118,2	102
3	2165968	1634124	410995	910151	480112	124	148	119,3	103
4	2165869	1634125	410894	910152	480110	123	147	120,0	104
5	2166867	1634126	410987	910153	480121	122	146	121,2	105
6	2165768	1634127	410899	910154	480122	121	145	122,3	106
7	2165875	1634128	410875	910155	480119	120	144	123,4	107
8	2158878	1634130	410864	910156	480118	119	143	124,3	108
9	2158866	1634132	410983	910157	480117	118	132	125,4	109
10	2168769	1634135	410892	910158	480123	117	135	126,3	110
11	2167893	1634223	410882	910149	480124	116	134	127,4	111
12	2167748	1634224	410881	910148	480125	115	132	128,3	112
13	2168757	1634225	410880	910147	480126	114	131	129,4	113

Продолжение приложения 3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14	2169752	1634226	410879	910146	480116	131	155	130,0	114
15	2168456	1634227	410878	910145	480115	130	156	130,5	115
16	2167459	1634228	410789	910144	480127	129	157	131,0	116
17	2166759	1634230	410781	910143	480128	128	158	131,2	117
18	2166480	1634232	410787	910142	480129	127	159	131,4	118
19	2166589	1634327	410878	910141	480130	128	150	131,6	119
20	2165584	1634328	410789	910140	480131	129	151	115,0	105
21	2165787	1634330	410781	910139	480132	130	152	116,3	106
22	2166284	1634332	410787	910138	480133	131	153	117,0	107
23	2166582	1634317	410869	910137	480134	132	154	118,0	108
24	2165889	1634318	410868	910136	480135	133	155	115,7	107
25	2166389	1634320	410867	910135	480136	134	156	114,9	106