

Министерство образования Республики Беларусь

Учреждение образования
«Гомельский государственный университет
имени Франциска Скорины»

И. В. Глухова

ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Практическое руководство

для студентов специальности

1-25 01 07 «Экономика и управление на предприятии»
специализации 1-25 01 07 01 «Экономика труда»

Гомель
ГГУ им. Ф. Скорины
2015

УДК 331.214 (076)
ББК 65.242я73
Г554

Рецензенты:

кандидат экономических наук О. С. Башлакова;
кандидат экономических наук Н. В. Пархоменко

Рекомендовано к изданию научно-методическим советом
учреждения образования «Гомельский государственный
университет имени Франциска Скорины»

Глухова, И. В.

Г554 Организация оплаты труда работников: практическое
руководство / И. В. Глухова ; М-во образования РБ, Гом. гос.
ун-т им. Ф. Скорины. – Гомель: ГГУ им. Ф. Скорины,
2015. – 47 с.

ISBN 978-985-439-981-2

В практическом руководстве рассмотрены индивидуальные и коллективные формы и системы оплаты труда работников организаций, система доплат и надбавок к тарифным ставкам (должностным окладам) работников, система премирования категорий персонала, гибкие системы оплаты труда, вопросы планирования фонда заработной платы работников организации и её структурных подразделений.

Предназначено для использования, как на учебных занятиях, так и при выполнении индивидуальных заданий и самостоятельной управляемой работы и адресовано студентам специальности 1-25 01 07 «Экономика и управление на предприятии» специализации 1-25 01 07 01 «Экономика труда».

УДК 331.214 (076)
ББК 65.242я73

ISBN 978-985-439-981-2

© Глухова И. В., 2015

© УО «Гомельский государственный
университет им. Ф. Скорины», 2015

Содержание

Предисловие.....	4
Тема 1. Повременная и сдельная форма оплаты труда.....	5
Тема 2. Доплаты и надбавки.....	12
Тема 3. Премирование работников организации.....	16
Тема 4. Коллективные формы и системы оплаты труда.....	25
Тема 5. Гибкие системы оплаты труда работников организации.....	33
Тема 6. Организационные основы планирования фонда заработной платы работников.....	39
Литература.....	45

ПРЕДИСЛОВИЕ

Дисциплина «Экономика труда» является одной из дисциплин специализации при обучении студентов специальности 1-25 01 07 «Экономика и управление на предприятии» специализации 1-25 01 07 01 «Экономика труда», что предусмотрено учебным планом подготовки специалистов.

Формой контроля освоения студентами учебного материала являются семинарские занятия. Основная цель их проведения состоит в углубленном изучении учебной дисциплины, закреплении и систематизации теоретических знаний, овладении навыками и умениями использования теоретического материала применительно к особенностям функционирования субъектов хозяйствования. Поэтому практическое руководство «Экономика труда: организация оплаты труда работников» предназначено для оказания помощи студентам при комплексной подготовке к семинарским занятиям, которая выступает основной для активного общения и творческой дискуссии в рамках соответствующих тем.

В данном практическом руководстве учтены современные тенденции трансформации сложившейся практики организации оплаты труда работников в белорусских субъектах хозяйствования, особенности государственного регулирования доходов населения в Республике Беларусь, особенности использования методического инструментария для формирования и распределения фонда заработной платы работников.

Структура практического руководства включает перечень рассматриваемых вопросов в соответствии с материалом лекционных занятий, тематику рефератов, вопросы для самоконтроля; практические задания, тесты; литературу, необходимую для углубленного рассмотрения соответствующих тем. Решение задач и тестовых заданий с последующим обсуждением их результатов будет способствовать развитию творческого профессионального мышления; формированию навыков оперирования научными формулировками, понятиями, определениями; овладению умениями и навыками постановки и решения проблем и задач, опровержения, отстаивания своей точки зрения. Всё это позволит студентам в перспективе принимать эффективные управленческие решения в области организации оплаты труда работников в современных организациях.

Практическое руководство «Экономика труда: организация оплаты труда работников» рекомендуется для использования как на учебных занятиях, так и при выполнении индивидуальных заданий и самостоятельной управляемой работы и адресовано студентам специ-

альности 1-25 01 07 «Экономика и управление на предприятии» специализации 1-25 01 07 01 «Экономика труда».

ТЕМА 1

ПОВРЕМЕННАЯ И СДЕЛЬНАЯ ФОРМА ОПЛАТЫ ТРУДА

- 1 Сдельная форма оплаты труда и её системы.
- 2 Условия применения сдельной формы оплаты труда и её систем.
- 3 Повременная форма оплаты труда и её системы.
- 4 Условия применения повременной формы оплаты труда и её систем.

Вопросы для самоконтроля

- 1 Приведите определение экономической категории «форма оплаты труда» и «система оплаты труда».
- 2 Что представляет собой сдельная форма оплаты труда?
- 3 Для каких категорий работников организации применяется сдельная форма оплаты труда? Ответ обоснуйте.
- 4 Охарактеризуйте простую сдельную систему оплаты труда и области её целесообразного применения.
- 5 Что представляет собой сдельная расценка?
- 6 Каким образом производится установление сдельных расценок на различные виды работ в организации?
- 7 Какую роль играет нормирование труда в установлении сдельных расценок на различные виды работ?
- 8 Охарактеризуйте сдельно-премиальную систему оплаты труда и области её целесообразного применения.
- 9 Охарактеризуйте сдельно-прогрессивную систему оплаты труда и области её целесообразного применения.
- 10 Охарактеризуйте косвенно-сдельную систему оплаты труда и области её целесообразного применения.
- 11 Охарактеризуйте аккордную сдельную систему оплаты труда и области её целесообразного применения.
- 12 Что представляет собой аккордное задание?
- 13 Какие существуют основные условия для использования различных систем сдельной формы оплаты труда работников?
- 14 Приведите основные преимущества и недостатки применения сдельных систем в организации оплаты труда работников.
- 15 Оцените эффективность применения сдельной формы оплаты

труда и её отдельных систем в организации.

16 Каковы перспективы дальнейшего использования сдельных систем оплаты труда в Республике Беларусь и за рубежом?

17 Что представляет собой повременная форма оплаты труда?

18 Для каких категорий работников организации применяется повременная форма оплаты труда? Ответ обоснуйте.

19 Охарактеризуйте простую повременную систему оплаты труда и области её целесообразного применения.

20 Охарактеризуйте повременно-премиальную систему оплаты труда и области её целесообразного применения.

21 Выделите основные особенности использования повременно-премиальной системы оплаты труда по рабочим.

22 В чём состоит особенность использования повременно-премиальной системы оплаты труда по руководителям различного уровня?

23 Оцените влияние использования повременно-премиальной системы на эффективность деятельности управленческого персонала.

24 Каким образом повременно-премиальная система оплаты труда может стимулировать высокопроизводительный труд специалистов?

25 Приведите преимущества и недостатки использования повременно-премиальной системы оплаты труда.

26 Оцените эффективность применения сдельной формы оплаты труда и её отдельных систем в организации.

27 Каковы перспективы дальнейшего использования повременно-премиальной системы оплаты труда в Республике Беларусь и за рубежом?

28 Перечислите структурные подразделения организации, которые занимаются вопросами внедрения форм и систем оплаты труда категорий работников. Охарактеризуйте направления их деятельности.

Тесты

1 Сдельная расценка – это:

- а) размер оплаты за единицу изготовленной продукции (выполненной работы);
- б) абсолютный размер оплаты труда за единицу времени (час, день, месяц);
- в) размер поощрительной оплаты за труд сверх нормы;
- г) нет верного ответа.

2 *Условием для применения сдельной формы оплаты труда рабочих не является:*

- а) наличие зависимости количественных показателей работы непосредственно от данного работника;
- б) наличие у работника возможности увеличить выработку;
- в) наличие возможности точного учёта объёмов (количества) выполняемых работ;
- г) отсутствие необходимости увеличения выпуска продукции.

3 *Если размер заработка рабочего ставится в зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков, то можно утверждать, что применяется (...) система оплаты труда:*

- а) сдельно-премиальная;
- б) косвенно-сдельная;
- в) сдельно-прогрессивная;
- г) аккордная система.

4 *Прямая сдельная система оплаты труда предполагает выплату заработной платы в зависимости от следующего показателя:*

- а) объема выполненных работником работ;
- б) отработанного времени;
- в) срока выполнения работ;
- г) нет верного ответа.

5 *Труд рабочего V разряда оплачивается по прямой сдельной системе оплаты труда. Его часовая тарифная ставка – 9828 руб., норма времени на изготовление одной детали – 0,5 нормо-ч. В этом случае прямая сдельная расценка составит:*

- а) 4 632 руб.;
- б) 4 914 руб.;
- в) 19 656 руб.;
- г) 6 500 руб.

6 *При аккордной оплате труда заработок устанавливается:*

- а) на весь объём работ;
- б) за единицу произведенной продукции;
- в) за отработанное время.

7 *При прямой сдельной системе оплаты труда заработок рабочего определяется путём:*

а) деления тарифной ставки разряда работы на соответствующую норму выработки с последующим умножением на количество произведенной продукции в единицу времени;

б) умножения часовой тарифной ставки выполняемой работы на соответствующую норму времени с последующим умножением на количество произведенной продукции за единицу времени;

в) умножения сдельной расценки на количество произведенной продукции за расчётный период времени;

г) всё перечисленное верно.

8 *Необходимо в течение короткого времени резко увеличить производство продукции. Укажите, какая форма вознаграждения работников будет в этом случае наиболее целесообразной:*

а) повременная оплата труда;

б) сдельная оплата труда;

в) процент от прибыли;

г) сдельно-прогрессивная оплата труда.

9 *Условием применения повременной формы оплаты труда работников является:*

а) отсутствие возможности увеличения выпуска продукции в связи со строгой регламентацией производственных процессов;

б) сведение функций работника только к наблюдению за ходом технологического процесса;

в) наличие у работника возможности увеличить выработку;

г) наличие обстоятельств, при которых увеличение выпуска продукции может привести к ухудшению её качества.

10 *Размер индивидуального заработка рабочего любого разряда при повременной форме оплаты труда определяется:*

а) умножением тарифной ставки I разряда на межразрядный коэффициент;

б) умножением тарифной ставки I разряда на соответствующий тарифный коэффициент;

в) умножением тарифной ставки I разряда на диапазон тарифной сетки;

г) все ответы верны.

11 *При повременной форме оплаты труда заработок работника определяется путём:*

а) умножения тарифного коэффициента соответствующего разряда работы на тарифную ставку I разряда;

б) умножения часовой тарифной ставки соответствующего разряда на фактически отработанное время в часах;

в) делением дневной тарифной ставки разряда на соответствующее нормированное задание;

г) всё перечисленное верно.

Задания

1 Имеются данные для расчёта заработной платы рабочего по сдельно-премиальной и сдельно-прогрессивной системе оплаты труда:

– норма времени на изготовление одной детали – 0,7 нормо-час., часовая тарифная ставка – 10 860 руб.;

– за месяц изготовлено 500 деталей, из которых 470 были сданы на склад готовой продукции с первого предъявления. При этом план составляет 400 деталей в месяц;

– при условии перевыполнения задания на уровне 10 % расценка увеличивается в 1,5 раза, свыше 10 % – в 2 раза;

– премия за сдачу готовой продукции с первого предъявления составляет 20 % сдельного заработка.

Рассчитайте месячный заработок рабочего по сдельно-прогрессивной и сдельно-премиальной системе оплаты труда. Сравните полученные суммы заработка рабочего. Сделайте выводы.

2 Рабочий V разряда за месяц изготовил 400 деталей при норме времени на одну деталь 0,5 нормо-ч. Отработанное время 176 часов, часовая тарифная ставка 11 900 руб. Оплата труда рабочего производится по прямой сдельной системе.

Определите прямую сдельную расценку, сдельный заработок, коэффициент сдельного приработка. Сделайте выводы.

3 Производственный рабочий V разряда занят на сдельно-прогрессивной системе оплаты труда. Его дневная тарифная ставка составляет 78 624 руб. За перевыполнение производственной нормы труд рабочего оплачивается по расценкам, увеличенным на 50 %. В расчётном месяце он выполнил норму на 118 % и отработал 23 рабочих смены.

Рассчитайте общую сумму заработка рабочего. Сделайте выводы.

4 Установленная норма обслуживания подсобным рабочим – 10 рабочих-сдельщиков. Норма выработки каждого основного рабочего-сдельщика – 6 изделий за одну смену длительностью 8 часов. За расчётный месяц изготовлено 1 500 единиц продукции. Тарифная ставка подсобного рабочего 6 700 руб. в час. Размер премии за выполнение производственного задания установлен на уровне 25 % тарифного заработка.

Определите общую сумму заработной платы подсобного рабочего по косвенной системе оплаты труда. Сделайте выводы.

5 Норма времени на изготовление продукции составляет 0,5 нормо-час., а тарифная ставка рабочего IV разряда – 8 750 руб. В плановом периоде предусматривается снизить норму времени на 20 %, а тарифную ставку повысить на 26 %.

Определите действующую и плановую сдельные расценки на изготовление делала. Сделайте вывод.

6 Начальнику планово-экономического отдела установлена вилка должностного оклада в пределах от 1 100 до 1 300 тыс. руб в месяц. В расчётном месяце начальник данного отдела отработал 21 рабочий день из 23 по графику, 2 дня болел.

План поставок продукции организация выполнила полностью, за что предполагается премия начальнику в размере 37,5 % месячного должностного оклада. За выполнение планового задания по экспорту продукции установлена премия в размере 25 % должностного оклада. За недостатки в организации системы планирования размер премии снижен на 20 %.

Рассчитайте общий заработок начальника планово-экономического отдела. Сделайте выводы.

7 В организации для оплаты труда работников применяются различные формы и системы оплаты труда (таблица 1.1).

Таблица 1.1 – Исходные данные для расчётов

Формы и системы оплаты труда	Среднесписочная численность работающих, чел.	Начислено основной заработной платы, тыс. р.	Отработано тыс. чел.-час
Сдельная прямая	150	450 000	265
Сдельная прогрессивная	50	125 000	65
Сдельная премиальная	1 900	6 650 000	350
Повременная простая	50	195 000	8
Повременная премиальная	1 850	5 745 000	278
Итого	4 000	13 165 000	966

Определите удельный вес каждой формы и системы оплаты труда исходя из данных таблицы 1. 1. Объясните, чем вызвано различие между рассчитанными показателями. Укажите, какой из полученных

показателей точнее характеризует распространение форм и систем оплаты труда в организации. Сделайте выводы.

Рекомендуемая литература

1 Азаренко, А. В. Организация труда и заработной платы: монография / А. В. Азаренко. – Мн.: Амалфея, 2009. – 240 с.

2 Армстронг, М. Оплата труда. Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала / М. Армстронг, Т. Стивенс. – М.: Баланс Бизнес Букс, 2007. – 512 с.

3 Бергер, Д. Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда / Д. Бергер, Л. Бергер. – М.: Альпина, 2008. – 761 с.

4 Борисевич, И. В. Организация и нормирование труда в современном производственном менеджменте: учеб. для вузов / И. В. Борисевич, С. В. Глубокий. – М.: Бизнес от А до Я. Изд-во Гревцова, 2008. – 320 с.

5 Бухалков, М. И. Организация и нормирование труда: учеб. для вузов / М. И. Бухалков. – М.: Высшее образование, 2013. – 380 с.

6 Бычин, В. Организация и нормирование труда: учеб. / В. Бычин, Е. Шубенкова, С. В. Малинин. – М.: Инфра-М, 2009. – 256 с.

7 Волгин, Н. А. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учеб.-метод. комплекс для подготовки магистров / Н. А. Волгин. – М.: РАГС, 2009. – 368 с.

8 Генкин, Б. М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / Б. М. Генкин. – М.: НОРМА-М, 2007. – 448 с.

9 Гражданский кодекс Респуб. Беларусь от 07 дек. 1998 г., № 218-З; в ред. Закона Респ. Беларусь от 3 июля 2011г., № 285-З [Электронный ресурс] / Нац. Центр правовой формы информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 24.01.2013.

10 Долинина, Т. Внутрифирменная политика оплаты труда: экономическое обоснование / Т. Долинина. – Мн.: Издательство Гревцова, 2008. – 320 с.

11 Жулина, Е. Г. Европейские системы оплаты труда: учеб. пособие / Е. Г. Жулина, Н. А. Иванова. – М.: Изд-во журнала «Управление персоналом», 2007. – 216 с.

12 Экономика и социология труда: учеб. / А. Я. Кибанов [и др.]; под ред. А. Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 2012. – 584 с.

13 Муладзе, Р. Г. Экономика и социология труда: учеб. / Р. Г. Муладзе, Г. Н. Гужина. – М.: Кнорус, 2011. – 238 с.

14 Об утверждении рекомендаций по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения: пост. Министерства труда и соц. защиты Республики Беларусь от 11 июня 2011 г., № 67 [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 15.08.2013.

15 Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала в США / Питер Т. Чингос [и др.]; под общ. ред. Питера Т. Чингоса. – М.: Диалектика, 2011. – 406 с.

16 Организация, нормирование и оплата труда: учеб. пособие / под общ. ред. А. С. Головачёва. – М.: ООО «Новое знание», 2008. – 603 с.

17 Пашуто, В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб. / В. П. Пашуто. – М.: Кнорус, 2009. – 320 с.

18 Попова, Н. В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб. / Н. В. Попова. – М.: Финпресс, 2011. – 176 с.

19 Скляревская, В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб. / В. А. Скляревская. – М.: Дашков и К, 2011. – 340 с.

20 Скрипченко, Д. Г. Оплата труда и её реформирование: учеб. пособие / Д. Г. Скрипченко. – Мн.: ФУАинформ, 2011. – 351 с.

21 Трудовой кодекс Респуб. Беларусь от 26 июля 1999 г., № 296-З; в ред. Закона Респ. Беларусь от 20 дек. 2010 г., № 225-З [Электронный ресурс] / Нац. Центр правовой формы информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 24.01.2013.

ТЕМА 2

ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ

- 1 Доплаты и надбавки: понятие и классификация.
- 2 Государственное регулирование процесса установления доплат и надбавок работникам.
- 3 Установление доплат и надбавок категориям работников.
- 4 Регламентирование функционирования системы доплат и надбавок на локальном уровне.

Вопросы для самоконтроля

- 1 Приведите определение понятия «доплаты» и «надбавки».

2 В чём состоит принципиальное отличие доплат и надбавок работникам организации?

3 Охарактеризуйте базу для установления доплат и надбавок работникам организации.

4 Приведите основные условия установления доплат работникам организации.

5 Приведите особенности порядка установления и выплаты доплаты за работу в ночное время.

6 Какой существует порядок расчёта фонда рабочего времени рабочего при установлении доплаты за работу в ночное время?

7 Какой существует порядок установления доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда?

8 Приведите порядок формирования базы для расчёта доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

9 Приведите методику расчёта фонда рабочего времени рабочего для установления размера доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

10 Перечислите условия установления доплаты бригадирам за руководство бригадой.

11 Приведите рекомендуемую в Республике Беларусь шкалу доплат за руководство бригадой.

12 Каков размер и основные условия выплаты доплаты за руководство бригадой?

13 Приведите условия установления доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

14 Каковы условия и порядок установления доплаты за расширение зоны обслуживания?

15 Каковы условия и порядок установления доплаты за совмещение профессий (должностей)?

16 Приведите основные условия установления надбавок работникам.

17 Охарактеризуйте экономическую сущность надбавки рабочим за профессиональное мастерство.

18 Назовите критерии оценки уровня профессионального мастерства рабочих, которые могут быть использованы при установлении надбавки за профессиональное мастерство.

19 Каким правилом руководствуется наниматель при установлении нижней границы квалифицированного труда?

20 Приведите рекомендуемую шкалу уровня надбавок за профессиональное мастерство рабочим организаций, финансируемых из бюджета и (или) пользующихся государственными дотациями.

21 Приведите перечень производственных упущений, на основании которого надбавка за профессиональное мастерство может быть отменена.

22 Охарактеризуйте сущность и условия установления и выплаты надбавки за высокие достижения в труде.

23 Приведите порядок установления надбавки за продолжительность непрерывной работы (стаж работы).

24 Каким категориям работников и в каком размере устанавливается надбавка за сложность и напряжённость работы?

25 Приведите условия применения и рекомендуемую шкалу надбавки за владение иностранными языками.

26 Поясните преимущества установления размера выплат доплат и надбавок в процентном отношении от тарифной ставки (должностного оклада) работника.

27 Перечислите основные нормативно-правовые акты Республики Беларусь, регулирующие порядок установления и выплаты доплат и надбавок в организациях.

28 Перечислите локальные нормативные акты, регулирующие деятельность нанимателя в области доплат и надбавок.

29 Каким образом доплаты и надбавки, устанавливаемые работнику, могут быть отражены в контракте (трудовом договоре)?

30 Какова эффективность применения системы доплат и надбавок в организации по различным категориям работников (на примере...)?

31 Приведите основные направления совершенствования системы доплат и надбавок в организации по различным категориям работников (на примере...).

Задания

1 Плановая численность рабочих – 800 человек. Из них для 200 рабочих установлены доплаты за условия труда в размере 4 % тарифной части заработной платы, для 150 – в размере 12 %, для 200 – 16 %, для 250 – в размере 24 %. Годовой тарифный фонд заработной платы составляет 1 118,7 млн. руб.

Определите средний размер доплат за условия труда, общую сумму доплат за условия труда, годовой тарифный фонд заработной платы с учётом доплат за условия труда. Сделайте выводы.

2 Рабочий-сдельщик V разряда в течение 80 часов выполнял работу, тарифицируемую по VII разряду, и выполнил норму на 138 %. В оставшиеся 92 часа он выполнял работы, соответствующие V раз-

ряду (нормы выполнены на 115 %). Часовая тарифная ставка I разряда в организации находилась на уровне 10 500 руб.

Рассчитайте величину надбавки за высокий уровень квалификации и общую сумму заработной платы рабочего за месяц. Сделайте выводы.

3 В организации установлен трехсменный режим работы. График работы во 2-ю смену – с 15.00 до 23.00, в 3-ю смену – с 23.00 до 6.00. Согласно коллективному договору оплата за ночное время составляет 30 % тарифной ставки рабочего. Тарифная ставка I разряда установлена на уровне 450 000 руб. Доплаты за ночное время установлены рабочему VI разряда, работающему во 2-ю смену и рабочему V разряда, работающему в 3-ю смену.

Рассчитайте возможные варианты уровня доплаты за работу в ночное время рабочим цеха. Поясните ответ.

4 В ремонтно-механическом цехе работают три бригады, достигшие следующих показателей в отчетном месяце (таблица 2.1).

Таблица 2.1 – Показатели деятельности бригад в отчетном месяце

Показатели	Бригада № 1	Бригада № 2	Бригада № 3
Количество человек в бригаде, чел.	8	12	6
Месячный эффективный фонд рабочего времени, час.	168	168	168
Фактически отработанное время, час.	160	168	158
Тарифная ставка бригадира, тыс. р.	1 638	1 533	1 510
Плановый процент выполнения норм выработки, %	125	115	105
Фактический процент выполнения норм выработки, %	130	115	96

Рассчитать доплату бригадирам за руководство бригадой. Ответ необходимо пояснить.

Рекомендуемая литература

1 Азаренко, А. В. Организация труда и заработной платы: монография / А. В. Азаренко. – Мн.: Амалфея, 2009. – 240 с.

2 Бухалков, М. И. Организация и нормирование труда: учеб. для вузов / М. И. Бухалков. – М.: Высшее образование, 2013. – 380 с.

3 Головачёв, Е. Г. Мотивация и поведение человека в сфере труда: монография / Е. Г. Головачёв. – М.: ЮНИТИ, 2011. – 351 с.

4 Гражданский кодекс Респуб. Беларусь от 07 дек. 1998 г., № 218-3; в ред. Закона Респ. Беларусь от 3 июля 2011г., № 285-3 [Электронный ресурс] / Нац. Центр правовой формы информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 24.01.2013.

5 Долинина, Т. Внутрифирменная политика оплаты труда: экономическое обоснование / Т. Долинина. – Мн.: Издательство Гревцова, 2008. – 320 с.

6 Леженкина, Т. И. Научная организация труда персонала: учеб. / Т. И. Леженкина. – М.: Маркет ДС, 2012. – 352 с.

7 Лясникова, Ю. В. Экономика и социология труда: учеб. / Ю. В. Лясникова, М. Н. Дудин, Н. В. Лясников. – М.: Кнорус, 2012. – 288 с.

8 Об утверждении рекомендаций по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения: пост. Министерства труда и соц. защиты Республики Беларусь от 11 июня 2011 г., № 67 [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 15.08.2013.

9 Организация, нормирование и оплата труда: учеб. пособие / под общ. ред. А. С. Головачёва. – М.: ООО «Новое знание», 2008. – 603 с.

10 Скляревская, В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб. / В. А. Скляревская. – М.: Дашков и К, 2011. – 340 с.

11 Скрипченко, Д. Г. Оплата труда и её реформирование: учеб. пособие / Д. Г. Скрипченко. – Мн.: ФУАинформ, 2011. – 351 с.

12 Трудовой кодекс Респуб. Беларусь от 26 июля 1999 г., № 296-3; в ред. Закона Респ. Беларусь от 20 дек., 2010 г., № 225-3 [Электронный ресурс] / Нац. Центр правовой формы информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 24.01.2013.

ТЕМА 3

ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Занятие 1. Особенности премирования работников в современных условиях

- 1 Премирование: сущность, виды.
- 2 Государственное регулирование премирования работников.
- 3 Условия и показатели премирования рабочих.
- 4 Особенности премирования управленческого персонала.

Вопросы для самоконтроля

- 1 Что представляет собой премирование работников организации?
- 2 Какова основная цель премирования работников?
- 3 Приведите классификацию показателей премирования работников организации.
- 4 Охарактеризуйте количественные показатели премирования работников (на примере...).
- 5 Охарактеризуйте качественные показатели премирования работников (на примере...).
- 6 Охарактеризуйте показатели премирования работников за экономию используемых ресурсов (на примере...).
- 7 Охарактеризуйте показатели премирования работников за внедрение инноваций и рациональное использование техники (на примере...).
- 8 Приведите классификацию премий в организации.
- 9 Что представляет собой текущее премирование (на примере...)?
- 10 Приведите примеры специальных видов премий работникам (на примере...).
- 11 Какими нормативно-правовыми актами Республики Беларусь регулируются вопросы премирования работников организации?
- 12 Охарактеризуйте индивидуальное премирование работников организации (на примере...).
- 13 Охарактеризуйте коллективное премирование работников организации (на примере...).
- 14 Приведите систему показателей премирования рабочих сельских и повременщиков основного производства (на примере...).
- 15 Какие показатели премирования основных рабочих целесообразно использовать при стимулировании выполнения (перевыполнения) плана производства продукции (работ, услуг) (на примере...)?
- 16 Какие показатели премирования основных рабочих целесообразно использовать при стимулировании роста производительности труда на отдельных участках (на примере...)?
- 17 Какие показатели премирования основных рабочих целесообразно использовать при стимулировании эффективного внедрения инноваций и повышения качества продукции (на примере...)?

18 Какие показатели премирования основных рабочих целесообразно использовать при стимулировании снижения расхода потребляемых ресурсов (на примере...)?

19 Охарактеризуйте особенности организации премирования вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием основного производства (на примере...).

20 Какие показатели премирования целесообразно вводить по рабочим вспомогательных и обслуживающих производств (на примере...)?

21 Что такое «условие премирования»?

22 Приведите основные направления премирования управленческого персонала организации.

23 Какие существуют особенности премирования руководителей и специалистов цехов основного производства (на примере...)?

24 Какие существуют особенности премирования руководителей и специалистов цехов вспомогательного и обслуживающего производства (на примере...)?

25 Какие существуют особенности премирования руководителей, специалистов, служащих аппарата управления организацией (на примере...)?

26 Приведите условия и показатели премирования руководителя организации (на примере...).

27 Какие существуют условия премирования руководителей, специалистов, технических исполнителей по структурным подразделениям организации?

28 Приведите рекомендации по совершенствованию системы показателей премирования категорий работников организации (на примере...).

Задания

1 Рабочие, труд которых оплачивается по сдельно-премиальной системе, изготовили за месяц три вида изделий: Иванов И. И. – 100 шт. (изделие А), Петров А. С. – 150 шт. (изделие Б), Сидоров В. П. – 70 шт. (изделие С). Сдельные расценки на данные изделия составляют 9 250 руб., 10 125 руб., 11 000 руб. соответственно. Премиальной системой организации предусматривается премирование рабочих по шкале, представленной в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Шкала премирования основных рабочих

Уровень сдачи продукции	Коэффициент использования оборудования				
	0,9–1,0	0,85–0,9	0,8–0,85	0,75–0,8	0,7–0,75

с первого предъявления	Размер премии за каждый процент роста уровня сдачи продукции с первого предъявления				
ниже 80	не начисляется				
80–84	1	0,9	0,8	0,7	0,6
85–89	2	1,8	1,6	1,4	1,2
90–94	3	2,7	2,4	2,1	1,8
95–97	4	3,6	3,2	2,8	2,4
98–99	5	4,5	4,0	3,5	3,0
100	5,9	5,1	4,6	4,0	3,8

После посещения курсов повышения квалификации Иванов И. И. увеличил процент сдачи продукции на склад с первого предъявления на 3 % (факт – 97 %) при коэффициенте использования оборудования 0,95. Петров А. С. за счёт снижения внутрисменных простоев добился увеличения уровня использования оборудования до 89 %; при этом процент сдачи продукции на склад составил 98 % (темп прироста данного показателя – 4 %). Сидоров В. П. при неизменном уровне использования оборудования во времени (0,99) сдал на склад всю продукцию.

Определите сдельную заработную плату рабочих, процент и сумму их премии, общий заработок каждого рабочего за месяц. Сделайте выводы.

2 Рабочий IV разряда находится на повременно-премиальной системе оплаты труда с нормированным заданием. Часовая тарифная ставка – 9 700 руб. Им отработано за месяц 168,8 часа, уровень выполнения нормированного задания составил 100 %, доплата за условия труда – 20 %, за профессиональное мастерство – 24 %, премия за качественное выполнение задания – 20 %.

Определите месячную заработную плату рабочего. Сделайте выводы.

3 Норма времени на изготовление единицы изделия составляет 0,9 нормо-ч, сдельная расценка составляет 10 200 руб., за месяц изготовлено 240 изделий. За выполнение нормы выработки устанавливается премия в размере 20 % сдельного заработка, а за каждый процент перевыполнения – в размере 1,5 % сдельного заработка. Отработан 21 рабочий день при 8-часовой продолжительности рабочей смены.

Определите месячную заработную плату рабочего при сдельно-премиальной системе оплаты труда. Сделайте выводы.

4 Разработайте систему показателей и условий премирования работников различных функциональных отделов организации:

- отдела главного конструктора;
- отдела главного технолога;

- отдела главного механика (энергетика);
 - планово-экономического отдела;
 - производственного отдела;
 - отдела организации труда и заработной платы;
 - отдела маркетинга и сбыта продукции;
 - финансового отдела.
- Обоснуйте свой выбор.

Рекомендуемая литература

1 Армстронг, М. Оплата труда. Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала / М. Армстронг, Т. Стивенс. – М.: Баланс Бизнес Букс, 2007. – 512 с.

2 Бергер, Д. Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда/ Д. Бергер, Л. Бергер. – М.: Альпина, 2008. – 761 с.

3 Вайсбурд, В. А. Экономика труда: учеб. пособие / В. А. Вайсбурд. – М.: Омега-Л, 2011. – 376 с.

4 Гражданский кодекс Респуб. Беларусь от 07 дек. 1998 г., № 218-3; в ред. Закона Респ. Беларусь от 3 июля 2011 г., № 285-3 [Электронный ресурс] / Нац. Центр правовой формы информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 24.01.2013.

5 Долинина, Т. Внутрифирменная политика оплаты труда: экономическое обоснование / Т. Долинина. – Мн.: Изд-во Гревцова, 2008. – 320 с.

6 Кибанов, А. Я. Экономика и социология труда: учеб. / А. Я. Кибанов [и др.]; под ред. А. Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 2012. – 584 с.

7 Мазманова, Б. Г. Оплата труда и трудовые отношения в России и за рубежом: учеб. пособие / Б. Г. Мазманова. – М.: Дело и Сервис, 2010. – 432 с.

8 Об утверждении инструкции по заполнению форм государственной статистической отчетности по труду: пост. Министерства стат. и анализа Республики Беларусь от 17 сентября 2013 г., № 80 [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 15.08.2013.

9 Одегов, Ю. Г. Экономика труда: учеб. / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – М.: Юрайт, 2013. – 432 с.

10 Ручка, А. А. Стимулирование и мотивация труда на промышленном предприятии: учеб. пособие / А. А. Ручка. – Киев: Думка, 2009. – 390 с.

11 Трудовой кодекс Респуб. Беларусь от 26 июля 1999 г., № 296-3; в ред. Закона Респ. Беларусь от 20 дек. 2010 г., № 225-3 [Электронный ресурс] / Нац. Центр правовой формы информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 24.01.2013.

12 Яковлева, Т. Г. Мотивация персонала. Построение эффективной системы оплаты труда / Т. Г. Яковлева. – СПб.: Питер, 2009. – 238 с.

Занятие 2. Разработка системы премирования на предприятии

1 Система премирования и её взаимосвязь с системой мотивации работников организации.

2 Локальные нормативные акты в области премирования.

3 Основные этапы построения системы премирования.

4 Эффективность действующей системы премирования работников организации.

Тематика рефератов

1 Теоретико-методические подходы к формированию премиальных планов в зарубежных компаниях.

2 Создание системы мотивации и стимулирования труда в организации: теоретические подходы, основные трудности и направления их устранения.

Вопросы для самоконтроля

1 Что такое «система премирования работников организации»?

2 Какие элементы включает система премирования работников?

3 Что такое «шкала премирования»?

4 Охарактеризуйте взаимосвязь между системой премирования, системой стимулирования и мотивации труда работников организации.

5 Что такое «дифференцированное премирование»?

6 Приведите принципы премирования в организации.

7 Какие основные положения по премированию отражаются в коллективном договоре организации (на примере...)?

8 Какие основные положения по премированию отражаются в Положении об оплате труда работников организации (на примере...)?

9 Охарактеризуйте известные способы фиксации правил осуществления премирования (на примере...).

10 Приведите преимущества и недостатки правил осуществления премирования в организации (на примере...).

11 Какова основная цель и задачи разработки Положения о премировании работников организации?

12 Охарактеризуйте структуру Положения о премировании работников организации.

13 Приведите алгоритм формирования, апробации и внедрения в действие системы премирования работников организации.

14 Что понимают под «успешной апробацией системы премирования работников»?

15 Что такое «система депремирования работников»?

16 Каким образом может быть оформлена система депремирования работников в организации?

17 Какой типовой порядок выплаты премии существует в организации (на примере...)?

18 Охарактеризуйте взаимосвязь между Положением о премировании работников организации и контрактом, заключаемым с работником.

19 С помощью каких показателей можно оценить эффективность действующей системы премирования основных рабочих (на примере...)?

20 С помощью каких показателей можно оценить эффективность действующей системы премирования вспомогательных рабочих (на примере...)?

21 Каким образом можно оценить эффективность действующей системы премирования руководителей, специалистов, технических исполнителей организации (на примере...)?

22 Определите основные направления совершенствования системы премирования в организации (на примере...).

Задания

1 Вы – экономист ООТиЗа, занимающийся вопросами совершенствования системы премирования в организации. Главным экономи-

стом доведено задание о пересмотре системы премирования рабочих вспомогательных и обслуживающих цехов промышленной организации. Составьте перечень внутренних документов, которые необходимо изучить и пересмотреть на подготовительном этапе данной работы. Ответ поясните.

2 В цехе основного производства промышленной организации бригада рабочих занимается механической зачисткой внешних дефектов металла с помощью шлифовальных кругов. Среднемесячное количество металла, которое по существующей технологии требует механической зачистки, – 2 890 т. Норматив расхода наждачных кругов в расчёте на 1 т металла – 0,4 шт. Закупочная цена 1 наждачного круга – 37 700 руб. Среднемесячная заработная плата бригады составляет 22 500 тыс. руб.

В целях экономии потребляемых ресурсов планируется ввести систему премирования рабочих бригады за экономию шлифовальных кругов. Выявлена определенная зависимость между величиной снижения норматива расхода шлифовальных кругов и коэффициентом экономической эффективности системы премирования, представленная в таблице 3.2.

Таблица 3.2 – Показатели, необходимые для разработки шкалы премирования рабочих бригады

Величина снижения норматива расхода шлифовальных кругов, %	Коэффициент экономической эффективности системы премирования рабочих
1–3	0,3
4–6	0,2
7–10	0,1

Обоснуйте относительный размер премии, при котором между величиной снижения норматива расхода шлифовальных кругов и коэффициентом экономической эффективности системы премирования рабочих существовала бы зависимость, отражённая в трёх позициях таблицы 3.2.

3 Экономистам цеха основного производства предполагается ввести новую шкалу премирования. В качестве основных показателей поощрения выбраны выполнение плана по качеству продукции, повышение производительности труда, снижение затрат на производство продукции. Согласно экспертным оценкам соотношение трудовых усилий, необходимых для достижения названных показателей, составляет 0,5:0,3:0,2. На текущее премирование по этим показателям выделяется сумма, которая составляет 30 % от планового фонда оплаты труда работников данного структурного подразделения. Плановой

месячный фонд оплаты труда – 18 400 тыс. руб. Предполагается в плановом периоде повысить производительность труда на 5 % и снизить себестоимость товарной продукции на 0,8 %.

Рассчитайте абсолютный и относительный размер премии экономистам цеха основного производства. Сделайте выводы.

4 Шкала премирования рабочих за перевыполнение технически обоснованных норм труда отражена в таблице 3.3.

Таблица 3.3 – Шкала премирования рабочих за перевыполнение технически обоснованных норм труда

Уровень выполнения норм труда, %	Премия в процентах к сдельному заработку, %
до 100	–
105	6
110	12
115	18

Месячная норма выработки 1 рабочего составляет 63 комплекта деталей, а сдельная тарифная заработная плата за выполнение норм выработки – 1 600 тыс. руб. Размер постоянных затрат, приходящийся на данный вид продукции в расчёте на месяц, составляет – 2 240 тыс. руб.

Рассчитайте коэффициент экономической эффективности системы премирования рабочих для разных уровней перевыполнения норм выработки. Сделайте выводы.

Рекомендуемая литература

1 Азаренко, А. В. Организация труда и заработной платы: монография / А. В. Азаренко. – Мн.: Амалфея, 2009. – 240 с.

2 Армстронг, М. Оплата труда. Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала / М. Армстронг, Т. Стивенс. – М.: Баланс Бизнес Букс, 2007. – 512 с.

3 Ветлужских, Е. Мотивация труда: Инструменты. Методики. Практика / Е. Ветлужских. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2013. – 152 с.

4 Долинина, Т. Внутрифирменная политика оплаты труда: экономическое обоснование / Т. Долинина. – Мн.: Издательство Гревцова, 2008. – 320 с.

5 Дубровин, И. А. Экономика труда: учеб. / И. А. Дубровин, А. С. Каменский. – М.: Дашков и К, 2011. – 232 с.

6 Крылов, Э. И. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда / Э. И. Крылов, В. М. Власова, И. В. Журавкова. – М.: Финансы и статистика, 2006. – 272 с.

7 Леженкина, Т. И. Научная организация труда персонала: учеб. / Т. И. Леженкина. – М.: Маркет ДС, 2012. – 352 с.

8 Лясникова, Ю. В. Экономика и социология труда: учеб. / Ю. В. Лясникова, М. Н. Дудин, Н. В. Лясников. – М.: Кнорус, 2012. – 288 с.

9 Ржехин, В. Разработка показателей эффективности подразделений, отделов, персонала. Пошаговая инструкция / В. Ржехин, Д. Алеханд. – М.: Вершина, 2008. – 224 с.

10 Ручка, А. А. Стимулирование и мотивация труда на промышленном предприятии: учеб. пособие / А. А. Ручка. – Киев: Думка, 2009. – 390 с.

11 Скрипченко, Д. Г. Оплата труда и её реформирование: учеб. пособие / Д. Г. Скрипченко. – Мн.: ФУАинформ, 2011. – 351 с.

12 Федченко, А. А. Организация и регулирование оплаты труда: учеб. пособие / А. А. Федченко, М. Е. Смирнова, М. Е. Сорокина. – М.: Инфра-М, 2009. – 304 с.

13 Яковлева, Т. Г. Мотивация персонала. Построение эффективной системы оплаты труда / Т. Г. Яковлева. – СПб.: Питер, 2009. – 238 с.

ТЕМА 4

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

1 Категорийный аппарат, используемый при применении коллективных систем оплаты труда.

2 Коллективные формы и системы оплаты труда: характеристика и условия применения.

3 Методы формирования коллективного фонда заработной платы.

4 Методы оценки трудового вклада работников и распределения коллективного фонда заработной платы.

Вопросы для самоконтроля

1 Что представляет собой коллективная форма организации труда?

2 Приведите определение коллективной формы оплаты труда и коллективной системы оплаты труда.

3 Охарактеризуйте сдельную коллективную форму оплаты труда работников организации.

4 Приведите сравнительную характеристику коллективных сдельных систем оплаты труда.

5 Охарактеризуйте повременную коллективную форму оплаты труда работников организации.

6 Приведите сравнительную характеристику применяемых в Республике Беларусь коллективных сдельных систем оплаты труда.

- 7 Что такое коллективный фонд заработной платы работников?
- 8 Что такое коллективный тарифный фонд заработной платы?
- 9 Что такое коллективный фонд заработной платы, подлежащий распределению между членами трудового коллектива?
- 10 Какие виды коэффициентов трудового участия используются при распределении коллективного фонда заработной платы работников?
- 11 Какие существуют условия для эффективного внедрения в практику деятельности организации коллективных систем оплаты труда?
- 12 Приведите группы предпосылок для использования коллективных систем оплаты труда работников в организации.
- 13 Для каких групп работников могут использоваться коллективная сдельная и повременная форма оплаты труда работников?
- 14 Приведите сравнительную характеристику коллективной сдельно-премиальной системы оплаты труда с использованием индивидуальных и комплексных сдельных расценок.
- 15 Какие показатели используются при расчёте коллективного фонда заработной платы работников?
- 16 Какие виды выплат работникам могут включаться в состав коллективного фонда заработной платы при использовании коллективной сдельно-премиальной системы оплаты труда?
- 17 Какие виды выплат работникам могут включаться в состав коллективного фонда заработной платы при использовании коллективной повременно-премиальной системы оплаты труда?
- 18 Приведите особенности формирования коллективного фонда заработной платы работников при использовании нормативного метода.
- 19 Что такое «норматив коллективной заработной платы»?
- 20 Приведите условия целесообразного использования рейтинговых методов оценки трудового вклада работников.
- 21 Приведите классификацию критериев оценки трудового вклада работника в конечные результаты деятельности трудового коллектива.
- 22 Какие существуют особенности распределения заработка между работниками при использовании коэффициента трудового участия?
- 23 Охарактеризуйте этапы распределения коллективного фонда заработной платы работников с применением метода парных сравнений.
- 24 Какие существуют особенности распределения заработка между работниками при использовании метода парных сравнений?
- 25 В чём состоит сущность метода многокритериальной рейтинговой оценки трудового вклада работников?
- 26 Каковы основные преимущества и недостатки использования коллективных методов распределения фонда заработной платы работников?

27 Каковы перспективы применения методов формирования и распределения коллективного фонда заработной платы работников в Республике Беларусь (на примере...)?

Тесты

1 К экономическим предпосылкам применения коллективных систем оплаты труда относят:

- а) необходимость применения комплексных норм труда и расхода материальных ресурсов при планировании и учёте объёмов работ;
- б) выполнение комплекса работ, требующего совместных усилий работников, формирующих общий конечный результат коллективного труда;
- в) наличие общих целей и интересов работников, обеспечивающих развитие у них чувства взаимопомощи и товарищества.
- г) все ответы верны.

2 Тарифный фонд заработной платы коллектива работников представляет собой:

- а) сумму денежных средств, предназначенных для оплаты результатов труда коллектива работников;
- б) часть коллективного фонда заработной платы, распределяемую между работниками в зависимости от личного трудового вклада каждого работника;
- в) часть коллективного фонда заработной платы, определяемую по тарифным ставкам (окладам) (в соответствии с установленными тарифными разрядами и фактически отработанным временем);
- г) часть коллективного фонда заработной платы, начисленную по сдельным расценкам за фактически произведенную продукцию.

3 В коллективный фонд заработной платы, подлежащий распределению между членами трудового коллектива, не включаются выплаты:

- а) доплаты за совмещение профессий (должностей), руководство бригадой, надбавки за профессиональное мастерство;
- б) премия коллективу работников за качественное и своевременное выполнение установленного ему объёма производства продукции, рациональное использование ресурсов.
- в) оплата трудовых и социальных отпусков, выполнение государственных и общественных обязанностей;
- д) все ответы верны.

4 Коллективная сдельно-премиальная система оплаты труда с использованием индивидуальных сдельных расценок применяется в случае:

а) выполнения работ, требующих совмещения профессий и функций исполнителей для выполнения всего объема работ;

б) выполнения работ, на которых функции работников строго распределены, отсутствует необходимость в совмещении профессий, а потребное качество продукции может быть обеспечено только совместными усилиями работников;

в) выполнения работ при отсутствии строгого распределения функций между работниками и возможности учета индивидуальных результатов труда каждого работника;

г) нет верного ответа.

5 Условием применения коллективной повременно-премиальной системы оплаты труда является наличие:

а) норм выработки и планового коэффициента выполнения норм выработки;

б) нормативов численности или норм обслуживания, определяемых исходя из трудоёмкости выполняемых работ;

в) норм затрат рабочего времени на выполнение работы;

г) нормативов численности и норм времени обслуживания.

6 При использовании нормативного метода формирования коллективного фонда заработной платы норматив коллективной заработной платы на плановый период определяется:

а) отношением планового фонда заработной платы ППП к плановому объёму реализации продукции;

б) соотношением темпов роста средней заработной платы и средней производительности труда по структурному подразделению;

в) отношением планового коллективного фонда заработной платы работников к запланированному объёму продукции;

г) нет верного ответа.

7 Прямые критерии оценки трудового вклада работника:

а) уровень самоорганизации своей трудовой деятельности на конкретном участке производства;

б) уровень соблюдения трудовой дисциплины и правил техники безопасности на рабочем месте;

в) производительность труда, расширение зоны обслуживания, качество труда;

г) все ответы верны.

8 Косвенные критерии оценки трудового вклада работника:

а) объём профессиональных знаний, умений и навыков;

б) уровень соблюдения трудовой дисциплины и правил техники безопасности на рабочем месте;

в) производительность труда, расширение зоны обслуживания, качество труда;

г) нет верного ответа;

д) все ответы верны.

9 Базовый коэффициент трудового участия – это:

а) величина, характеризующая труд работника, соответствующего норме, исходя из предъявляемых к нему требований в условиях коллективной организации труда;

б) величина, характеризующая фактический личный вклад работника в результаты труда всего коллектива;

в) коэффициент, характеризующий качество труда работника;

г) показатель, характеризующий отношение к труду и коллективу.

10 На выплату заработной платы из коллективного фонда заработной платы имеют право:

а) все работники коллектива;

б) работники, у которых итоговая рейтинговая оценка за отчетный период превышает среднюю итоговую рейтинговую оценку;

в) работники, у которых итоговая рейтинговая оценка за отчетный период находится на уровне средней рейтинговой оценки;

г) верны ответы а) и б).

11 Метод парных сравнений предполагает:

а) сравнение результатов труда работников коллектива по критериям «производительность труда» и «качество труда»;

б) выбор из двух работников того, кто имеет более высокий КТУ, для участия в распределении премии;

в) сравнение результатов труда работников из различных производственных бригад в целях формирования их рейтинга в целом;

г) все ответы верны.

12 Рейтинговая оценка трудового вклада работника определяется:

а) отношением суммы текущих рейтинговых оценок за отчетный период к соответствующему КТУ;

б) отношением суммы текущих рейтинговых оценок за отчетный период к количеству отработанных человеко-дней;

в) отношением планового и фактического КТУ работника;

г) нет верного ответа.

13 При расчете коэффициентов значимости критериев оценки трудового вклада работников в общие результаты работы коллектива используют метод:

а) нормативный;

б) парных сравнений;

в) корреляционно-регрессионного анализа;

г) статистический.

14 При проектировании системы многокритериальной оценки трудового вклада по каждому критерию определяется число степеней его различимости, которые должны соответствовать:

- а) различным типам результативности и рабочего поведения работников коллектива;
- б) различной производительности труда каждого работника;
- в) различным величинам расчётной сдельной заработной платы работников;
- г) все ответы верны.

Задания

1 Рабочий IV разряда отработал за месяц 176 часов. Ему установлен КТУ в размере 0,9. Часовая тарифная ставка IV разряда – 8 750 руб.

Определите расчётную заработную плату рабочего с учетом КТУ. Ответ поясните.

2 Сдельный заработок коллектива за месяц составил 12 525 тыс. руб. при расчетной заработной плате коллектива – 16 000 тыс. руб. Тарифная заработная плата рабочего составила 1 367 тыс. руб., а расчетная заработная плата – 2 280 тыс. руб. Коэффициент распределения премии – 0,181.

Определите величину сдельного приработка рабочего, величину его индивидуальной премии. Сделайте выводы.

3 Сдельная заработная плата по нарядам на сдельные работы составила 16 990 тыс. руб. Сумма премии коллектива работников за отчетный месяц составила 5 250 тыс. руб. Информация об отработанном времени, присвоенных разрядах, и установленных коэффициентах трудового участия приведена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Показатели работы членов производственной бригады

ФИО рабочего	Тарифный разряд	Отработанное время за месяц	Часовая тарифная ставка, руб.	КТУ
Петров А. В.	III	168	7770	0,9
Сидоров И. Р.	V	176	9828	1,5
Иванов К. Н.	IV	176	8750	1,0
Куров В. В.	II	160	6902	1,0

Определите размер заработной платы каждого работника за отчетный месяц и его рейтинг в коллективе. Сделайте выводы.

4 Объёмы работ, которые должна выполнить бригада численностью 10 человек, и нормы времени на единицу работы приведены в таблице 4.2.

Таблица 4.2 – Исходные данные для расчётов

Наименование работ	Единица измерения	Объём работ	Норма времени на единицу работы
Подготовка рабочего места	чел.-час	10	1,0
Разгрузка материалов вручную	т	150	0,59
Заготовка металлоконструкций	т	140	0,95
Монтаж металлоконструкций	т	140	2,4
Электросварочные работы	пог. м	1500	0,25
Окраска металлоконструкций	м ²	30	0,35
Уборка вспомогательных приспособлений и отходов, очистка площадки	операция	1	6,0

Сложившийся уровень выполнения норм выработки – 106 % при продолжительности смены в 8 часов.

Рассчитайте аккордное задание бригаде монтажников. Сделайте вывод.

5 Коллективный заработок за месяц производственной бригады, которая работает по общему наряду, составляет 813 000 руб.

Между членами бригады этот заработок распределяется пропорционально отработанному времени и коэффициенту трудового участия (КТУ). Рабочий Иванов И. отработал в расчётном месяце 18 дней, Петров П. – 20, Ковалёв К. – 22 дня. КТУ составили соответственно 0,9; 1,0; 1,1.

Рассчитайте заработную плату за месяц, которую должен получить каждый член бригады.

6 Коллектив из 5 рабочих выполнил за месяц возложенную на него работу. При этом общий сдельный заработок составил 11 540 тыс. руб. Часовые тарифные ставки и количество отработанного времени каждым работником представлены в таблице 4.3.

Таблица 4.3 – Исходные данные для расчёта заработной платы работников

Ф. И. О. работников	Показатели	
	количество отработанного времени за месяц, чел.-час	часовая тарифная ставка, руб.
Иванов А.С.	168	9 320

Петров К. Н.	168	8 420
Сидоров С. С.	170	7 300
Сергеев К. С.	169	8 420
Гончаров А. А.	171	9 340

При этом следует отметить, что за истекший месяц трудовой вклад Иванова А. С. был больше трудового вклада Петрова К. Н. и Сидорова С. С. Трудовой вклад в общие результаты работы Сергеева К. С. был равен трудовому вкладу Иванова А. С., но меньше, чем у Гончарова А. А.

Используя метод парных сравнений произвести следующие расчёты:

- определите текущую рейтинговую оценку трудового вклада отдельного работника за месяц;
- определите итоговую рейтинговую оценку трудового вклада отдельного работника за месяц;
- распределите коллективный фонд заработной платы рабочих. Сделайте выводы.

Рекомендуемая литература

1 Азаренко, А. В. Организация труда и заработной платы: монография / А. В. Азаренко. – Мн.: Амалфея, 2009. – 240 с.

2 Алиев, И. М. Экономика труда: учеб. для бакалавров / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. – М.: Юрайт, 2012. – 672 с.

3 Борисевич, И. В. Организация и нормирование труда в современном производственном менеджменте: учеб. для вузов / И. В. Борисевич, С. В. Глубокий. – М.: Бизнес от А до Я. Изд-во Гревцова, 2008. – 320 с.

4 Вайсбурд, В. А. Экономика труда: учеб. пособие / В. А. Вайсбурд. – М.: Омега-Л, 2011. – 376 с.

5 Долинина, Т. Внутрифирменная политика оплаты труда: экономическое обоснование / Т. Долинина. – Мн.: Изд-во Гревцова, 2008. – 320 с.

6 Дубровин, И. А. Экономика труда: учеб. / И. А. Дубровин, А. С. Каменский. – М.: Дашков и К, 2011. – 232 с.

7 Леженкина, Т. И. Научная организация труда персонала: учеб. / Т. И. Леженкина. – М.: Маркет ДС, 2012. – 352 с.

8 Об утверждении рекомендаций по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения: пост. Министерства труда и соц. защиты Республики Беларусь от 11 июня 2011 г., № 67 [Электронный ресурс] / Нац. центр

правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 15.08.2013.

9 Об утверждении рекомендаций по применению коллективных систем оплаты труда работников коммерческих организаций: пост. Министерства труда и соц. защиты Республики Беларусь от 2 мая 2012 г., № 56 [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 15.08.2013.

10 Одегов, Ю. Г. Экономика труда: учеб. / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – М.: Юрайт, 2013. – 432 с.

11 Пашуто, В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб. / В. П. Пашуто. – М.: Кнорус, 2009. – 320 с.

12 Скляревская, В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб. / В. А. Скляревская. – М.: Дашков и К, 2011. – 340 с.

13 Скрипченко, Д. Г. Оплата труда и её реформирование: учеб. пособие / Д. Г. Скрипченко. – Мн.: ФУАинформ, 2011. – 351 с.

14 Федченко, А. А. Организация и регулирование оплаты труда: учеб. пособие / А. А. Федченко, М. Е. Смирнова, М. Е. Сорокина. – М.: Инфра-М, 2009. – 304 с.

15 Экономика труда: учеб. для вузов / под. ред. Н. А. Горелова. – СПб: Питер, 2007. – 704 с.

16 Яковлева, Т. Г. Мотивация персонала. Построение эффективной системы оплаты труда / Т. Г. Яковлева. – СПб.: Питер, 2009. – 238 с.

ТЕМА 5

ГИБКИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

1 Основные условия применения гибких систем оплаты труда.

2 Виды гибких систем оплаты труда и их характеристика.

3 Этапы разработки гибкой системы оплаты труда.

Вопросы для самоконтроля

1 Что представляют собой «новые условия оплаты труда в организации» в отличие от классической тарифной системы в Беларуси?

2 Какова основная цель введения гибких систем оплаты труда в организации?

3 Какие задачи в сфере социально-трудовых отношений в организации должны быть решены при внедрении гибких систем оплаты труда?

4 Охарактеризуйте нормативно-правовые документы, регламентирующие использование гибких систем оплаты труда работников.

5 Какие условия должны быть выполнены в организациях при использовании бестарифной системы оплаты труда?

6 Охарактеризуйте систему оплаты труда на основе тарифной сетки, разработанной в организации.

7 Охарактеризуйте Единую тарифную сетку работников Республики Беларусь.

8 Поясните сущность оплаты труда работников организации на основе комиссионной системы.

9 Каким категориям работников целесообразно использовать комиссионную систему?

10 Какие существуют основные условия для введения системы оплаты труда на основе «плавающих окладов»?

11 Сформулируйте критерии, в соответствии с которыми определяется конкретный размер оклада работника в текущем месяце.

12 Что такое «грейд» и «грейдинг»?

13 Что положено в основу использования системы оплаты труда на основе грейдов?

14 Поясните процедуру определения рейтинга (ранга) каждой профессии в организации.

15 Охарактеризуйте технологию установления диапазона размеров оплаты труда при использовании системы грейдов.

16 Что представляет собой «структура окладов»?

17 Какова основная цель формирования структуры окладов работников в организации?

18 Приведите основные этапы разработки гибкой системы оплаты труда работников в организации.

19 Приведите основные этапы внедрения гибкой системы оплаты труда работников в организации.

20 Какие преимущества и недостатки имеются в гибких системах оплаты труда?

21 Каковы перспективы использования гибких систем оплаты труда в белорусских организациях?

Тематика рефератов

1 Проблемы и перспективы применения гибких систем оплаты труда в белорусских организациях.

2 Использование бально-факторного метода при формировании постоянной части заработной платы: зарубежный опыт.

3 Зарубежный опыт формирования трудового вознаграждения работников промышленной организации (на примере...).

Тесты

1 Развитие гибких систем оплаты труда связано с необходимостью усиления следующей функции заработной платы:

- а) воспроизводственной;
- б) статусной;
- в) стимулирующей;
- г) регулирующей.

2 Основой формирования гибких систем оплаты труда работников не является:

- а) отказ от гарантированных размеров заработной платы;
- б) перечень работ, с учетом их сложности и значимости для данного предприятия;
- в) снижение удельного веса доплат, надбавок, премий в общей величине заработка;
- г) а) и б).

3 Гибкая бестарифная система предполагает:

- а) отказ от гарантированных тарифных ставок;
- б) преодоление уравнительности в оплате труда;
- в) увязку индивидуальной заработной платы с результатами работы коллектива в целом;
- г) все ответы верны.

4 Условия, выполнение которых необходимо при переходе на использование гибких систем оплаты труда:

- а) формирование уровня вознаграждения работников с учётом сложившейся ситуации на рынке труда;
- б) недопущение снижения размеров заработной платы работников на момент их введения;
- в) соблюдение для работников гарантий в области оплаты труда, предусмотренных законодательством о труде;
- г) все ответы верны.

5 К гибким системам оплаты труда относят:

- а) оплату труда на основе комиссионной системы, систему оплаты труда на основе «плавающих» окладов, систему оплаты труда на основе грейдов;
- б) систему оплаты труда на основе комиссионной системы, сдельно-прогрессивную систему, аккордную систему;
- в) систему оплаты труда на основе грейдов и оплату труда на основе комиссионной системы, повременно-премиальную;

г) все ответы верны.

6 *Структура окладов – это:*

а) набор классов окладов или классификационных группировок должностей, которые устанавливают формальную иерархию базовых уровней оплаты для различных уровней должностной ответственности внутри организации;

б) законодательно регламентированная типовая система окладов руководителей и специалистов в организации;

в) разработанная в организации система должностных окладов на основе Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь;

г) нет верного ответа.

7 *Система «плавающих» окладов предусматривает следующий порядок установления нанимателем размеров тарифных ставок (окладов) в текущем месяце:*

а) ежемесячное установление оклада по результатам работы в текущем месяце;

б) ежемесячное установление оклада по результатам труда за прошлый месяц с учетом личного вклада каждого конкретного работника в общие результаты труда;

в) добавление к стабильному окладу размера премии по результатам работы структурного подразделения, в котором трудится работник;

8 *Грейдирование – это:*

а) установление стабильных окладов работников на основе самостоятельно разработанной тарифной сетки в организации;

б) процедура, направленная на формирование иерархии ценности должностей, связанной с внутренней структурой организации;

в) деятельность по гармонизации окладов в организации;

г) все ответы верны.

9 *Оплату труда на основе комиссионной системы целесообразно использовать по следующим категориям работников:*

а) маркетологу, менеджеру отдела сбыта, экономисту отдела внешнеэкономических связей;

б) основному рабочему, нормировщику ООТиЗа, экономисту планового отдела;

в) руководителю организации, начальнику цеха, финансисту;

г) все ответы верны.

Задания

1 При разработке системы грейдов существует потребность в формировании системы факторов, по которым будет производиться

оценка каждой должности. Одним из таких факторов, влияющих на деятельность экономиста по формированию себестоимости продукции (работ, услуг), выступает фактор «Профессиональные знания, навыки». Данный фактор имеет 7 уровней сложности.

Опишите указанный фактор по уровням сложности и откорректируйте различие между уровнями. Обоснуйте ответ.

2 По результатам экспертной оценки в организации выделены ключевые факторы и их весовое распределение: степень полномочий (10 %), масштаб действий (10 %), степень влияния на результат (25 %), профессиональные знания (15 %), управленческие навыки (10 %), навыки коммуникации (10 %), степень сложности принимаемых решений (20 %).

Разработайте факторную шкалу с учётом весов и балльных значений интервалов между уровнями факторов при условии: максимальное количество баллов при оценке составляет 500; существует 6 уровней сложности каждого фактора. Расчёт обоснуйте.

3 В целях применения системы грейдов сделайте описание каждой должности в организации. Проведите анализ содержания работы, которую выполняет (должен выполнять) сотрудник в должности экономиста по нормированию труда ООТиЗа. По результатам проведенного исследования заполните таблицу 5.1. Ответ обоснуйте.

Таблица 5.1 – Описание должности экономиста по нормированию труда ООТиЗа

Наименование характеристик должности	Описание характеристик должности
Наименование должности Цель существования должности Подчинение (уровень в структуре организации) Подчинённые Ключевые функции, обязанности Образование, требуемый опыт работы Знания, навыки, специальные навыки Ответственность Ключевые показатели эффективности	

4 В отделе маркетинга и сбыта промышленной организации предлагается ввести комиссионную систему оплаты труда. При этом вводится следующая шкала премирования по различным факторам (таблица 5.2).

Таблица 5.2 – Показатели, используемые для начисления ежемесячного вознаграждения работникам отдела маркетинга и сбыта, в процентах от выручки от реализации продукции

процентов

Показатели	Должности в отделе маркетинга и сбыта	
	начальник отдела	маркетолог I категории
Объём реализованной продукции	0,2	0,1
Объём реализованной продукции в страны СНГ	0,2	0,2
Объём реализованной продукции в Республике Беларусь	0,1	0,1
Превышение плановых объёмов выручки от реализации продукции	0,4	0,4

Фактический объём выручки от реализации продукции составил 1 300 млн. руб. при плане в 1 150 млн. руб. При этом 34 % выручки от реализации составила продукция, реализованная в России.

Оклад начальника отдела – 1 800 тыс. руб., маркетолог I категории 1 300 тыс. руб. Предусмотрено повышение оклада за заключение контракта на 50 %. Надбавка за стаж работы составляет 20 % оклада.

Определите месячную заработную плату работников отдела маркетинга и сбыта. Обоснуйте ответ.

Рекомендуемая литература

1 Армстронг, М. Оплата труда. Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала / М. Армстронг, Т. Стивенс. – М.: Баланс Бизнес Букс, 2007. – 512 с.

2 Бергер, Д. Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда / Д. Бергер, Л. Бергер. – М.: Альпина, 2008. – 761 с.

3 Ветлужских, Е. Мотивация труда: Инструменты. Методики. Практика / Е. Ветлужских. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2013. – 152 с.

4 Долинина, Т. Внутрифирменная политика оплаты труда: экономическое обоснование / Т. Долинина. – Мн.: Изд-во Гревцова, 2008. – 320 с.

5 Жулина, Е. Г. Европейские системы оплаты труда: учеб. пособие / Е. Г. Жулина, Н. А. Иванова. – М.: Изд-во журнала «Управление персоналом», 2007. – 216 с.

6 Об утверждении рекомендаций по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения: пост. Министерства труда и соц. защиты Республики Беларусь от 11 июня 2011 г., № 67 [Электронный ресурс] / Нац. центр

правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 15.08.2013.

7 Об утверждении рекомендаций по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях: пост. Министерства труда и соц. защиты Республики Беларусь от 21 октяб. 2011 г., № 104 [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 15.08.2013.

8 Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала в США / Питер Т. Чингос [и др.]; под общ. ред. Питера Т. Чингоса. – М.: Диалектика, 2011. – 406 с.

9 Ржехин, В. Разработка показателей эффективности подразделений, отделов, персонала. Пошаговая инструкция / В. Ржехин, Д. Алеханд.– М.: Вершина, 2008. – 224 с.

10 Ручка, А. А. Стимулирование и мотивация труда на промышленном предприятии: учеб. пособие / А. А. Ручка. – Киев: Думка, 2009. – 390 с.

11 Скрипченко, Д. Г. Оплата труда и её реформирование: учеб. пособие / Д. Г. Скрипченко. – Мн.: ФУАинформ, 2011. – 351 с.

12 Чиждова, Л. С. Инновационная экономика. Занятость, трудовая мотивация, эффективность труда: монография / Л. С. Чиждова, Е. С. Садовая; под ред. Л. С. Чиждовой. – М.: Экономика, 2011. – 432 с.

ТЕМА 6

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

1 План по заработной плате и его взаимосвязь с тактическими планами организации.

2 Состав фонда заработной платы работников.

3 Методики планирования фонда заработной платы.

4 Основные этапы разработки планового фонда заработной платы категорий работников.

Вопросы для самоконтроля

1 В чём состоит главная цель планирования фонда заработной платы работников?

2 Каковы задачи планирования фонда заработной платы?

3 Какую роль играет план по заработной плате в системе тактического планирования в организации?

4 Приведите примеры взаимосвязи показателей плана по заработной плате с показателями других тактических планов, разрабатываемых в организации (на примере...).

5 Какие принципы тактического планирования могут быть использованы при разработке плана по заработной плате?

6 Какие специфические принципы положены в основу планирования средств на оплату труда?

7 Что представляет собой состав фонда заработной платы работников организации?

8 Что такое структура фонда заработной платы работников организации (на примере...)?

9 Какие выплаты работникам включаются в часовой фонд заработной платы (на примере...)?

10 Какие выплаты работникам включаются в дневной фонд заработной платы (на примере...)?

11 Какие выплаты работникам включаются в месячный (годовой) фонд заработной платы (на примере...)?

12 Приведите характеристику выплат в составе классификационной группы «Заработная плата за выполненную работу и отработанное время».

13 Приведите характеристику выплат в составе классификационной группы «Выплаты стимулирующего характера».

14 Приведите характеристику выплат в составе классификационной группы «Выплаты компенсирующего характера».

15 Приведите характеристику выплат в составе классификационной группы «Оплата за неотработанное время».

16 Перечислите основные показатели, необходимые для расчёта фонда заработной платы.

17 Каким основным требованиям должна соответствовать плановая величина расходов на оплату труда?

18 Перечислите методы планирования фонда заработной платы рабочих организации.

19 Перечислите методы планирования фонда заработной платы руководителей, специалистов, служащих.

20 Что такое зарплатоёмкость произведенной (реализованной) продукции (работ, услуг)?

21 Какие структурные подразделения занимаются вопросами планирования фонда заработной платы работников (на примере...)?

22 Какие функции выполняет ООТиЗ в области планирования средств на оплату труда работников (на примере...)?

23 Какие функции в области планирования средств на оплату труда работников возложены на структурные подразделения организации (на примере...)?

24 Какие существуют методы распределения фонда заработной платы работников между структурными подразделениями организации?

25 Какие показатели позволяют оценить эффективность планирования и расходования фонда заработной платы работников организации?

26 Какие главные проблемы, связанные с планированием фонда заработной платы работников, существуют в белорусских организациях (на примере...)?

27 Приведите основные направления повышения эффективности планирования фонда заработной платы работников (на примере...).

Задания

1 В организации производятся следующие выплаты работникам: заработная плата, начисленная работникам на основе часовых и (или) месячных тарифных ставок (окладов) за отработанное время; доплаты за интенсивность труда; оплата труда за продукцию (работы, услуги), признанную браком; доплаты за совмещение профессий (должностей); надбавки к заработной плате за продолжительность непрерывной работы; оплата отпусков, предоставляемых по инициативе нанимателя; вознаграждения по итогам годовой работы; заработная плата, сохраняемая за работниками за время выполнения ими государственных обязанностей; доплаты за работу в ночное время; оплата за работу в государственные праздники; денежная компенсация за неиспользованный отпуск; суммы индексации (компенсации, пени) заработной платы в связи с ростом цен на потребительские товары и услуги и за несвоевременную её выплату; надбавки за профессиональное мастерство; единовременная материальная помощь; оплата трудовых и социальных отпусков, предоставляемых в соответствии с законодательством Республики Беларусь и коллективным договором.

Сгруппируйте представленные виды выплат в однородные группы. Поясните ответ.

2 Прирост производительности труда по факторам и нормативы прироста средней заработной платы на 1 % прироста производительности труда в пофакторном разрезе приведены в таблице 6.1.

Таблица 6.1 – Факторы роста производительности труда

Факторы роста производительности труда	Мера прироста по каждому фактору, %	
	производительности труда	средней заработной платы на 1 % прироста производительности труда
Повышение технического уровня производства	4,2	0,35
Совершенствование организации производства и труда	1,39	0,55
Относительная экономия численности работников по обслуживанию и управлению производством	1,62	0,15
Изменение структуры выпуска продукции	-0,71	0,05

Определите:

- общий прирост средней заработной платы;
- меру прироста средней заработной платы на 1 % прироста производительности труда.

Сделайте выводы.

3 Фонд заработной платы работников, рассчитанный по нормативам, составил 5 685 млн. руб., а рассчитанный по категориям работников организации – 5 721,0 млн. руб.

Плановые показатели прироста производительности труда и меры прироста средней заработной платы на 1 % прироста производительности труда запланированы в размере 6,5 % и 0,375 соответственно. Фонд заработной платы работников базисного периода составил 5 516 млн. руб. Базисный объём продукции – 10,5 млрд. руб., плановый – 11,3 млрд. руб.

Определите:

- соотношение темпов прироста средней заработной платы и производительности труда;
- уточнённый объём производства, соответствующий сумме детально рассчитанного фонда заработной платы работников;
- сравните затраты заработной платы на 1 руб. продукции при первоначально запланированных размерах фонда заработной платы и объёма производства.

4 Объём продукции в базисном периоде составил 10,52 млрд. руб., в плановом – 11,27 млрд. руб., Базовый фонд заработной платы составил 5,5 млрд. руб. В расчётах учесть, что индекс роста средней заработной платы равен 1,024, а индекс роста производительности труда – 1,065.

Определите:

- зарплатоёмкость продукции в базисном году;
- коэффициент снижения базисных затрат заработной платы на рубль продукции в плановом году;
- норматив затрат на рубль продукции;
- плановый фонд заработной платы.

Сделайте выводы.

5 В организации сложились следующие показатели, представленные в таблице 6.2.

Таблица 6.2 – Показатели деятельности предприятия

Показатели	Значение
Объём произведенной продукции в отчетном году, тыс. руб.	940 730
Объём реализованной продукции в отчетном году, тыс. руб.	902 412
Фонд заработной платы в стоимости реализованной продукции в отчетном году, тыс. руб.	150 740
Темп роста объёмов производства в плановом году, %	107

Определите фонд заработной платы работников предприятия в плановом году при условии снижения зарплатоёмкости реализованной продукции на 3 %. Сделайте выводы.

6 В отчётном периоде фонд заработной платы ППП составил 786,91 млн. руб. Доплаты за работу, не предусмотренную технологическим процессом – 17,9 млн. руб., оплата целодневных и внутрисменных простоев – 7,1 млн. руб., оплата свехурочной работы – 0,6 млн. руб. Прирост объема продукции – 5 %, норматив прироста фонда заработной платы на каждый процент прироста объема продукции – 0,35.

Определите:

- базовый фонд заработной платы ППП;
- прирост фонда заработной платы в плановом периоде;

– сумму прироста фонда заработной платы ППП в плановом периоде;

– плановый фонд заработной платы ППП.

Сделайте выводы.

Рекомендуемая литература

1 Азаренко, А. В. Организация труда и заработной платы: монография / А. В. Азаренко. – Мн.: Амалфея, 2009. – 240 с.

2 Экономика и социология труда: учеб. для бакалавров / С. П. Бараненко [и др.]. – М.: Кнорус, 2012. – 288 с.

3 Борисевич, И. В. Организация и нормирование труда в современном производственном менеджменте: учеб. для вузов / И. В. Борисевич, С. В. Глубокий. – М.: Бизнес от А до Я. Изд-во Гревцова, 2008. – 320 с.

4 Бухалков, М. И. Организация и нормирование труда: учеб. для вузов / М. И. Бухалков. – М.: Высшее образование, 2013. – 380 с.

5 Вайсбурд, В.А. Экономика труда: учеб. пособие / В. А. Вайсбурд. – М.: Омега-Л, 2011. – 376 с.

6 Войтов, А. Г. Эффективность труда и хозяйственной деятельности: методология измерения и оценки / А. Г. Войтов. – М.: Дашков и К, 2009. – 230 с.

7 Долинина, Т. Внутрифирменная политика оплаты труда: экономическое обоснование / Т. Долинина. – Мн.: Изд-во Гревцова, 2008. – 320 с.

8 Ильин, А. И. Планирование на предприятии: учеб. пособие / А. И. Ильин. – Мн.: Новое знание, 2011. – 668 с.

9 Крылов, Э. И. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда / Э. И. Крылов, В. М. Власова, И. В. Журавкова.– М.: Финансы и статистика, 2006. – 272 с.

10 Леженкина, Т. И. Научная организация труда персонала: учеб. / Т. И. Леженкина. – М.: Маркет ДС, 2012. – 352 с.

11 Об утверждении инструкции по заполнению форм государственной статистической отчетности по труду: пост. Министерства стат. и анализа Республики Беларусь от 17 сентября 2013 г., № 80 [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 15.08.2013.

12 Об утверждении рекомендаций по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения: пост. Министерства труда и соц. защиты Республики Беларусь от 11 июня 2011 г., № 67 [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 15.08.2013.

13 Пашуто, В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб. / В. П. Пашуто. – М.: Кнорус, 2009. – 320 с.

14 Скляревская, В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб. / В. А. Скляревская. – М.: Дашков и К, 2011. – 340 с.

15 Федченко, А. А. Организация и регулирование оплаты труда: учеб. пособие / А. А. Федченко, М. Е. Смирнова, М. Е. Сорокина. – М.: Инфра-М, 2009. – 304 с.

16 Экономика труда: учеб. для вузов / под. ред. Н. А. Горелова. – СПб: Питер, 2007. – 704 с.

ЛИТЕРАТУРА

1 Азаренко, А. В. Организация труда и заработной платы: монография / А. В. Азаренко. – Мн.: Амалфея, 2009. – 240 с.

2 Алиев, И. М. Экономика труда: учеб. для бакалавров / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. – М.: Юрайт, 2012. – 672 с.

3 Армстронг, М. Оплата труда. Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала / М. Армстронг, Т. Стивенс. – М.: Баланс Бизнес Букс, 2007. – 512 с.

4 Экономика и социология труда: учеб. для бакалавров / С. П. Бараненко [и др.]. – М.: Кнорус, 2012. – 288 с.

5 Бергер, Д. Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда / Д. Бергер, Л. Бергер. – М.: Альпина, 2008. – 761 с.

6 Борисевич, И. В. Организация и нормирование труда в современном производственном менеджменте: учеб. для вузов / И. В. Борисевич, С. В. Глубокий. – М.: Бизнес от А до Я. Изд-во Гревцова, 2008. – 320 с.

7 Бухалков, М. И. Организация и нормирование труда: учеб. для вузов / М. И. Бухалков. – М.: Высшее образование, 2013. – 380 с.

8 Бычин, В. Организация и нормирование труда: учеб. / В. Бычин, Е. Шубенкова, С. В. Малинин. – М.: Инфра-М, 2009. – 256 с.

9 Вайсбурд, В. А. Экономика труда: учеб. пособие / В. А. Вайсбурд. – М.: Омега-Л, 2011. – 376 с.

10 Ветлужских, Е. Мотивация труда: Инструменты. Методики. Практика / Е. Ветлужских. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2013. – 152 с.

11 Войтов, А. Г. Эффективность труда и хозяйственной деятельности: методология измерения и оценки / А. Г. Войтов. – М.: Дашков и К, 2009. – 230 с.

12 Волгин, Н.А. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учеб.-метод. комплекс для подготовки магистров / Н. А. Волгин. – М.: РАГС, 2009. – 368 с.

13 Генкин, Б. М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / Б. М. Генкин. – М.: НОРМА-М, 2007. – 448 с.

14 Головачёв, Е. Г. Мотивация и поведение человека в сфере труда: монография / Е. Г. Головачёв. – М.: ЮНИТИ, 2011. – 351 с.

15 Гражданский кодекс Респуб. Беларусь от 07 дек. 1998 г., № 218-3; в ред. Закона Респ. Беларусь от 3 июля 2011 г., № 285-3 [Электронный ресурс] / Нац. Центр правовой формы информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 24.01.2013.

16 Долинина, Т. Внутрифирменная политика оплаты труда: экономическое обоснование/ Т. Долинина. – Мн.: Изд-во Гревцова, 2008. – 320 с.

17 Дубровин, И.А. Экономика труда: учеб. / И. А. Дубровин, А. С. Каменский. – М.: Дашков и К, 2011. – 232 с.

18 Жулина, Е. Г. Европейские системы оплаты труда: учеб. пособие / Е. Г. Жулина, Н. А. Иванова. – М.: Изд-во журнала «Управление персоналом», 2007. – 216 с.

19 Ильин, А. И. Планирование на предприятии: учеб. пособие / А. И. Ильин. – Мн.: Новое знание, 2011. – 668 с.

20 Кибанов, А. Я. Экономика и социология труда: учеб. / А. Я. Кибанов [и др.]; под ред. А. Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 2012. – 584 с.

21 Крылов, Э. И. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда / Э. И. Крылов, В. М. Власова, И. В. Журавкова. – М.: Финансы и статистика, 2006. – 272 с.

22 Леженкина, Т. И. Научная организация труда персонала: учеб. / Т. И. Леженкина. – М.: Маркет ДС, 2012. – 352 с.

23 Лясникова, Ю. В. Экономика и социология труда: учеб. / Ю. В. Лясникова, М. Н. Дудин, Н. В. Лясников. – М.: Кнорус, 2012. – 288 с.

24 Мазманова, Б. Г. Оплата труда и трудовые отношения в России и за рубежом: учеб. пособие / Б. Г. Мазманова. – М.: Дело и Сервис, 2010. – 432 с.

25 Муладзе, Р. Г. Экономика и социология труда: учеб. / Р. Г. Муладзе, Г. Н. Гужина. – М.: Кнорус, 2011. – 238 с.

26 Об утверждении инструкции по заполнению форм государственной статистической отчетности по труду: пост. Министерства стат. и анализа Республики Беларусь от 17 сентября 2013 г., № 80 [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 15.08.2013.

27 Об утверждении рекомендаций по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения: пост. Министерства труда и соц. защиты Республики Беларусь от 11 июня 2011 г., № 67 [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 15.08.2013.

28 Об утверждении рекомендаций по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях: пост. Министерства труда и соц. защиты Республики Беларусь от 21 октяб. 2011 г., № 104 [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 15.08.2013.

29 Об утверждении рекомендаций по применению коллективных систем оплаты труда работников коммерческих организаций: пост. Министерства труда и соц. защиты Республики Беларусь от 2 мая 2012 г., № 56 [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 15.08.2013.

30 Одегов, Ю. Г. Экономика труда: учеб. / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – М.: Юрайт, 2013. – 432 с.

31 Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала в США / Питер Т. Чингос [и др.]; под общ. ред. Питера Т. Чингоса. – М.: Диалектика, 2011. – 406 с.

32 Организация, нормирование и оплата труда: учеб. пособие / под общ. ред. А. С. Головачёва. – М.: ООО «Новое знание», 2008. – 603 с.

33 Пашуто, В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб. / В. П. Пашуто. – М.: Кнорус, 2009. – 320 с.

34 Попова, Н. В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб. / Н. В. Попова. – М.: Финпресс, 2011. – 176 с.

35 Ржехин, В. Разработка показателей эффективности подразделений, отделов, персонала. Пошаговая инструкция / В. Ржехин, Д. Алеханд. – М.: Вершина, 2008. – 224 с.

36 Ручка, А. А. Стимулирование и мотивация труда на промышленном предприятии: учеб. пособие / А. А. Ручка. – Киев: Думка, 2009. – 390 с.

37 Скляревская, В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб. / В. А. Скляревская. – М.: Дашков и К, 2011. – 340 с.

38 Скрипченко, Д. Г. Оплата труда и её реформирование: учеб. пособие / Д. Г. Скрипченко. – Мн.: ФУАинформ, 2011. – 351 с.

39 Трудовой кодекс Респуб. Беларусь от 26 июля 1999 г., № 296-3; в ред. Закона Респ. Беларусь от 20 дек. 2010 г., № 225-3 [Электронный ресурс] / Нац. Центр правовой формы информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 24.01.2013.

40 Федченко, А. А. Организация и регулирование оплаты труда: учеб. пособие / А. А. Федченко, М. Е. Смирнова, М. Е. Сорокина. – М.: Инфра-М, 2009. – 304 с.

41 Чижова, Л. С. Инновационная экономика. Занятость, трудовая мотивация, эффективность труда: монография / Л. С. Чижова, Е. С. Садовая; под ред. Л. С. Чижовой. – М.: Экономика, 2011. – 432 с.

42 Экономика труда: учеб. для вузов / под. ред. Н. А. Горелова. – СПб: Питер, 2007. – 704 с.

43 Яковлева, Т. Г. Мотивация персонала. Построение эффективной системы оплаты труда / Т. Г. Яковлева. – СПб.: Питер, 2009. – 238 с.

Производственно-практическое издание

Глухова Ирина Васильевна

ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Практическое руководство

для студентов специальности
1-25 01 07 «Экономика и управление на предприятии»
специализации 1-25 01 07 01 «Экономика труда»

Редактор *В. И. Шкредова*
Корректор *В. В. Калугина*

Подписано в печать 30.03.2015. Формат 60x84 1/16
Бумага офсетная. Ризография. Усл. печ. л. 2,8.
Уч.-изд. л. 3,1. Тираж 25 экз. Заказ 203.

Издатель и полиграфическое исполнение:
учреждение образования
«Гомельский государственный университет
имени Франциска Скорины».

Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,
распространителя печатных изданий № 1/87 от 18.11.2013.

Специальное разрешение (лицензия) № 02330 / 450 от 18.12.2013.
Ул. Советская, 104, 246019, Гомель.