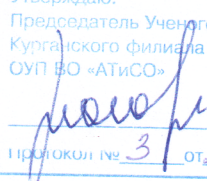


Образовательное учреждение профсоюзов
 высшего образования
 «Академия труда и социальных отношений»
 Курганский филиал

Кафедра экономики и управления

Утверждаю:
 Председатель Ученого Совета
 Курганского филиала
 ОУП ВО «АТИСО»

 В.Г.Роговая
 Протокол № 3 от 27.11.2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Основы организации и оплаты труда»

Направление подготовки : 38.03.01 «Экономика», профиль: «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

Форма обучения: Очная,

Цикл дисциплин: Б1.В.ДВ.16.1

Трудоемкость дисциплины (з.е./ ч.) 2 / 72

Вид учебной работы	Часы	Семестры								
		1 курс		2 курс		3 курс				
		1 сем.	2 сем.	3 сем.	4 сем.	5 сем.	6 сем.			
Аудиторные занятия (всего), в том числе:	36			36						
Лекции	18			18						
Лабораторные работы										
Практические занятия:	18			18						
Из них: текущий контроль (тестирование, коллоквиум) (ТК)										
% интерактивных форм обучения от аудиторных занятий по дисциплине	30%			30%						
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	36			36						
Курсовая работа: (КР)										
Курсовой проект: (КП)										
Контрольная работа										
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен):	зачет			зачет						
Общая трудоемкость дисциплины	72/ 2			72/ 2						

СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Рабочая программа утверждена на 2015/2016 учебный год со следующими изменениями:

Программа переработана
в связи с пришествием ФГОС ВО
38.03.01 "Экономика"

Протокол заседания кафедры № 4 от «23» декабря 2015 г.
Заведующий _____ кафедрой

Дудник А.В. / Алексин /

Рабочая программа утверждена на 2016/2017 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена
на 2016-2017 учебный год
в связи с изменением списка рекомендуемой
литературы

Протокол заседания кафедры № 1 от «30» августа 2016 г.
Заведующий _____ кафедрой

Дудник А.В. / Алексин /

Рабочая программа утверждена на 20__ / 20__ учебный год со следующими изменениями:

Протокол заседания кафедры № _____ от « _____ » _____ 20__ г.
Заведующий _____ кафедрой

/ . /

Рабочая программа составлена:

- на основании и с учётом требований Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика» (квалификация «бакалавр»),

- на основании учебного плана подготовки бакалавров по данному направлению, профилю «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

Рабочую программу разработал:

Григорьев

Программа утверждена на заседании кафедры

Экономики и управления

Протокол №

4

«23» декабря 2015 г.

Заведующий кафедрой

Григорьев

Григорьев

1 Место дисциплины в структуре ООП ВО:

Данная дисциплина относится к дисциплинам по выбору вариативной части подготовки бакалавров по направлению «Экономика», профилю «Бухгалтерский учет, анализ и аудит».

«Основы организация и оплаты труда» является дисциплиной, которая предназначена для подготовки студентов в области организации, нормирования и оплаты труда на предприятиях.

Входные знания, умения и компетенции, необходимые для изучения данного курса, формируются в процессе изучения дисциплин: «Макроэкономика», «Микроэкономика»; «Методы принятия управленческих решений», «Экономико-математические методы и модели», «Теория менеджмента», «Учет и анализ».

Данную учебную дисциплину дополняет параллельное освоение следующих дисциплин: «Экономика организаций», «Экономика труда».

2 Цели и задачи освоения дисциплины

Цель изучения дисциплины «Основы организации и оплаты труда» состоит в формировании комплекса знаний и навыков по теоретическим основам дисциплины, необходимых для эффективного осуществления процессов организации труда на предприятии, а также нормирования и оплаты труда, с учетом современного отечественного и зарубежного опыта.

Задачи дисциплины:

- освоить основы организации труда на предприятиях;
- изучить основные виды норм труда;
- приобрести практические навыки и умения по расчету норм труда на предприятиях;
- изучить основные формы и системы оплаты труда с учетом российского и зарубежного опыта;

- уметь обосновать выбор оптимальной модели оплаты труда на предприятии;
- приобрести навыки практической работы в области анализа организации труда и оплаты труда;
- обеспечить владение компетенциями применения полученных знаний, навыков и умений для успешной практической профессиональной деятельности.

3 Требования к результатам освоения дисциплины «Основы организации и оплаты труда»

В результате освоения данной дисциплины каждый студент должен обладать следующими компетенциями:

Общекультурные:

ОК-1- способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции;

ОК-6 –способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности

Общепрофессиональные:

ОПК-2 –способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач;

ОПК – 3 - способностью выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы;

Профессиональные:

ПК-3 - способность выполнять необходимые для составления планов расчёты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами;

ПК-7 - способность, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные, проанализировать их и подготовить информационный обзор и (или) аналитический отчет.

4 Образовательные результаты освоения дисциплины, соответствующие определенным компетенциям

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

1. ОК – Общекультурные компетенции

Индекс компетенции (ОК)	Образовательный результат (указываются формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ОК-1	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> -элементы синтеза и анализа научных закономерностей, -философские законы развития общества, -эволюцию взглядов об основах развития социально-экономических систем, -элементы обобщения научных концепций, -сущность теорий, связанных с экономикой и социологией труда, <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> -обобщать и обосновывать выводы по концепциям экономики труда, -выстраивать систему выбора эффективной модели экономики труда <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками и методами принятия решений по формированию эффективной модели экономики труда и определения показателей эффективности труда
ОК-6	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - закономерности функционирования современной экономики труда на макро и микро – уровнях, -основы правовых знаний в области экономики труда и предпринимательства - основные нормативно-правовые документы, регулирующие трудовую сферу. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> -проводить анализ социально-экономических процессов в трудовой сфере с учётом законодательно-нормативной базы, - применять нормативно-правовую документацию в регулировании вопросов организации и оплаты труда. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками анализа социально-экономических показателей (страны, региона, хозяйствующего субъекта) с позиции соблюдения законодательно-нормативной базы, - информацией об изменении законодательства в сфере труда, - навыками использования нормативно-правовых документов в области организации и оплаты труда.

2. ОПК - Общепрофессиональные компетенции

ОПК-2	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные понятия, категории, статистические показатели для решения профессиональных задач по дисциплине. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять сбор, анализ и обработку данных для решения профессиональных задач в области организации и оплаты труда <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками сбора и обобщения информации для расчета основных показателей по организации и оплате труда
ОПК - 3	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - инструментальные средства для обработки экономических данных по организации и оплате труда <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать инструментальные средства для обработки экономических данных по организации и оплате труда, анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками использования инструментальных средств для обработки экономических данных по организации и оплате труда, анализа результатов расчетов и обоснования полученных выводов

3.ПК- Профессиональные компетенции

Индекс компетенции (ПК)	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ПК-3	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - показатели и методы планирования показателей производительности труда, - показатели и методы планирования численности персонала, - показатели и методы планирования фонда оплаты труда, - показатели и методы планирования фонда рабочего времени, - методы планирования средней заработной платы различных категорий работников. - показатели уровня жизни населения, - показатели эффективности труда, - факторы роста производительности труда, <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - рассчитывать плановые показатели производительности труда, - рассчитывать плановый фонд оплаты труда, - планировать численность персонала, - планировать среднюю заработную плату различных категорий работников, - рассчитать баланс рабочего времени одного работающего, - выявлять проблемы при планировании основных трудовых показателей - проводить анализ показателей уровня жизни населения, - проводить анализ показателей эффективности труда, - проводить анализ фонда оплаты труда по категориям работающих, - проводить анализ показателей заработной платы (по категориям, по субъектам РФ, по отраслям), - проводить анализ уровня и динамики трудовых показателей организации, - проводить анализ фонда рабочего времени. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками планирования показателей производительности труда, - методами расчета потребности в персонале, - методами планирования средств на оплату труда, - навыками планирования фонда рабочего времени, - методами планирования зарплаты различных категорий работников - методикой определения эффективности показателей уровня жизни населения, - методикой определения эффективности использования рабочего времени, - методикой определения эффективности использования средств на оплату труда,

	- методикой определения эффективности использования персонала организации.
ПК-7	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современный отечественный и зарубежный опыт в области организации и оплаты труда, - передовой опыт прогрессивных форм оплаты труда в стране и за рубежом. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать современный отечественный и зарубежный опыт по эффективной организации труда, - использовать современный отечественный и зарубежный опыт организации оплаты труда. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками применения эффективных систем и форм оплаты труда, систем премирования работников, - навыками применения информации по резервам роста производительности труда.

5 Матрица соотнесения тем/разделов учебной дисциплины и формируемых в них профессиональных и общекультурных компетенций

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы, дисциплины	Количество часов	Компетенции								Общее количество компетенций
			Общекультурные		Профессиональные						
			ОК-1	ОК-6	ОПК-2	ОПК-3	ПК-3	ПК-7			
Р1	Организация труда	24	+	+	+	+	+	+	+		0,7
Р2	Нормирование труда	16	+	+	+	+	+	+	+		0,4
Р3	Оплата и материальное стимулирование труда	24	+	+	+	+	+	+	+		0,7
Р4	Управление организацией и оплатой труда	8	+	+	+	+	+	+	+		0,2
Итого:		72									2

6 Тематическое планирование

6.1 Распределение учебных занятий по разделам

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы	Количество часов по видам учебных занятий		
		лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
Р1	Организация труда	6	6	12
Р 1.1	Понятие организации труда на предприятии, её значение и задачи в условиях рыночной экономики	1	1	2
Р 1.2	Содержание организации труда и ее элементы на предприятии	4	4	8
Р 1.3	Прогрессивные формы организации труда	1	1	2

Р2	Нормирование труда	4	4	8
Р 2.1	Сущность, содержание и задачи нормирования труда	2	2	4
Р 2.2	Научное обоснование норм труда, методы нормирования труда	2	2	4
Р3	Оплата и материальное стимулирование труда	6	6	12
Р 3.1	Экономическое содержание заработной платы и основы её организации в обществе	2	2	4
Р 3.2	Формы и системы оплаты труда	2	2	4
Р 3.3	Нетрадиционные формы и системы оплаты труда	2	2	4
Р 4	Управление организацией и оплатой труда	2	2	4
Р 4.1	Управление организацией и оплатой труда на предприятии	2	2	4
	Итого:	18	18	36

6.2 Содержание лекционных занятий

Раздел 1. Организация труда

Тема 1. Понятие организации труда на предприятии, её значение и задачи в условиях рыночной экономики

1. Сущность и значение организации труда на предприятии
3. Научная организация труда (НОТ)

Тема 2. Содержание организации труда и ее элементы на предприятии

1. Содержание организации труда на предприятии.
2. Основные элементы организации труда на предприятии.

Тема 3. Прогрессивные формы организации труда.

1. Понятие о формах организации труда.
2. Коллективная форма организации труда, эффективность применения.

Раздел 2. Нормирование труда

Тема 1. Сущность, содержание и задачи нормирования труда

1. Сущность, содержание и задачи нормирования труда, основные принципы нормирования труда в условиях рыночной экономики.
2. Структура затрат рабочего времени.

3. Нормы труда и их классификация, нормативные материалы по труду.

Тема 2. Научное обоснование норм труда, методы нормирования труда

1. Система научного обоснования норм труда.
2. Методы нормирования труда, преимущества и недостатки.

Раздел 3. Оплата и материальное стимулирование труда

Тема 1. Экономическое содержание заработной платы и основы её организации в обществе

1. Экономическое содержание заработной платы в условиях рыночной экономики: рынок труда, цена труда.
2. Номинальная и реальная заработная плата.
3. Принципы и элементы организации оплаты труда.
4. Минимальный потребительский бюджет и потребительская корзина.
5. Механизм формирования заработной платы: государственное регулирование, тарифные соглашения, колдоговорное регулирование

Тема 2. Формы и системы оплаты труда

1. Сдельная форма оплаты труда, разновидности и условия ее применения, расчет сдельного заработка работника.
2. Повременная форма оплаты труда, сфера ее применения и порядок расчета заработка.
3. Расчет оплаты труда по категориям работающих.

Тема 3. Нетрадиционные формы и системы оплаты труда

1. Новые подходы к применению форм и систем заработной платы в условиях рыночных отношений.
2. Нетрадиционные системы оплаты труда (бестарифная система оплаты труда, участие работников в прибылях).

Раздел 4. Управление организацией и оплатой труда

Тема 1. Управление организацией и оплатой труда на предприятии

1. Анализ уровня организации труда.
2. Анализ обоснованности норм труда.
3. Анализ и совершенствование систем оплаты труда на предприятии.

6.3 Содержание практических занятий

Раздел 1. Организация труда

Тема 1. Понятие организации труда на предприятии, её значение и задачи в условиях рыночной экономики

1. Вопросы для обсуждения (семинар)
2. Экономический диктант, тест.

Тема 2. Содержание организации труда и ее элементы на предприятии.

1. Вопросы для обсуждения (семинар)
2. Решение задач, тест.

Тема 3. Прогрессивные формы организации труда.

1. Решение задач.
2. Экономический диктант, тест.

Раздел 2. Нормирование труда

Тема 1. Сущность, содержание и задачи нормирования труда

1. Вопросы для обсуждения (семинар).
2. Проведение фотографии рабочего времени (ФРВ)
3. Экономический диктант, тест.

Тема 2. Научное обоснование норм труда, методы нормирования труда

1. Решение задач.
2. Экономический диктант, тест.

Раздел 3. Оплата и материальное стимулирование труда

Тема 1. Экономическое содержание заработной платы и основы её организации в обществе

1. Вопросы для обсуждения по теме (семинар)
2. Решение задач по теме (Сборник задач).
3. Экономический диктант.

Тема 2. Формы и системы оплаты труда

1. Решение задач по теме.
2. Рассмотрение ситуаций, тест.

Тема 3. Нетрадиционные формы и системы оплаты труда

1. Решение задач по теме.
2. Тест.

Раздел 4. Управление организацией и оплатой труда

Тема 1. Управление организацией и оплатой труда на предприятии.

1. Решение задач.
- 2 Экономический диктант, тест.

6.4 Содержание самостоятельной работы студентов

Шифр СРС	Виды самостоятельной работы студентов (СРС)	Наименование и содержание	Грудоемкость, часы	Виды контроля СРС
С1	Углубленное изучение разделов, тем дисциплины лекционного курса	Р 1 Организация труда	10	- тестирование; - рефераты; - эссе; - выступления в ходе семинарских занятий.
		Р 2 Нормирование труда		
		Р 3 Оплата и материальное стимулирование труда		
		Р 4 Управление организацией и оплатой труда		
С2	Изучение разделов, тем дисциплины не вошедших в лекционный курс	Р 1 Организация труда	10	- поиск, сбор, анализ и презентация информации; - рефераты; - эссе; - выступления в ходе семинарских занятий.
		Р 2 Нормирование труда		
		Р 3 Оплата и материальное стимулирование труда		
		Р 4 Управление организацией и оплатой труда		
С3	Подготовка к аудиторным занятиям (практические занятия,	Р 1 Организация труда	6	- проверочное тестирование; - выступления в ходе семинарских занятий; - выполнение практических заданий; - выполнение контрольных точек;
		Р 2 Нормирование труда		
		Р 3 Оплата и материальное стимулирование труда		

	текущий и рубежный контроль)	Р 4 Управление организацией и оплатой труда		- рефераты.
С4	Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (зачет)	Р 1 Организация труда	-	- промежуточное тестирование; - подготовка к зачету.
		Р 2 Нормирование труда		
		Р 3 Оплата и материальное стимулирование труда		
		Р 4 Управление организацией и оплатой труда		
С5	Прочие виды СРС	Р 1 Организация труда	10	- исследовательская работа и участие в научных студенческих конференциях, семинарах; - анализ научных публикаций по заранее определенной преподавателем теме.
		Р 2 Нормирование труда		
		Р 3 Оплата и материальное стимулирование труда		
		Р 4 Управление организацией и оплатой труда		
Итого:			36/ 1,0	

7 Фонд оценочных и контрольных средств

7.1 Оценочные средства

Таблица оценочных средств представлена в приложении 1.

Завершающим этапом изучения дисциплины «Основы организации и оплаты труда» является зачет.

Критериями успешной сдачи зачета по дисциплине являются:

- усвоение теоретического материала;
- активное участие в практических занятиях;
- выполнение всех заданий в рамках самостоятельной работы студента.

Целью итогового контроля знаний является комплексная оценка качества усвоения студентами теоретических знаний, уровня сформированности умений и навыков при освоении программы дисциплины за семестр. По окончании изучения курса студенты обязаны сдать зачет в строгом соответствии с учебным планом, а также утвержденной программой. Сроки проведения итогового контроля устанавливаются графиком учебного процесса.

Итоговый контроль проводится в объеме программы учебной дисциплины в устной (письменной) форме. При этом преподавателю на зачете предоставляется право задавать студенту по программе курса дополнительные вопросы.

Критерии оценки итоговых знаний студента складываются из следующих показателей:

- деловой активности студента в процессе работы на лекциях и семинарских занятиях;
- соблюдением дисциплины студентов в течение учебного семестра;
- качества работы во время изучения дисциплины;
- качества и полноты ответов на зачете.

7.1.1 Темы рефератов/ докладов:

Раздел 1. Организация труда

1. Сущность, тенденции развития и особенности организации труда персонала в условиях рыночных отношений.
2. Особенности научной организации труда персонала в условиях рыночных отношений.
3. Основные направления совершенствования организации труда персонала на предприятии (в организации, учреждении).
4. Опыт развитых стран с рыночной экономикой по организации труда на предприятии.
5. Разделение и кооперация труда на предприятии, направления их совершенствования.
6. Организация рабочих мест, система их аттестации и рационализации.
7. Организация обслуживания рабочих мест. Системы регламентированного обслуживания.
8. Приемы и методы труда, их совершенствование.
9. Оптимизация трудового процесса путём внедрения рациональных методов и приёмов труда.
10. Анализ и проектирование рациональных приёмов и методов труда.
11. Условия труда на предприятии и основные направления их улучшения.
12. Проектирование рациональных режимов труда и отдыха персонала.

13. Оптимизация режимов труда и отдыха персонала на предприятии.
14. Дисциплина труда как средство реализации организации труда на научной основе.
15. Прогрессивные формы организации труда персонала в современных условиях.
16. Основные направления развития коллективных форм организации труда персонала.
17. Комплексное проектирование форм и методов организации труда персонала.
18. Комплексное проектирование организации и обслуживания рабочих мест.
19. Анализ и оценка экономической эффективности мероприятий НОТ и целесообразности их внедрения.
20. Профессиональный отбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.

Раздел 2. Нормирование труда

1. Научное обоснование норм труда, методы нормирования и их совершенствование.
2. Совершенствование организации нормирования труда на предприятии.
3. Эффективное использование рабочего времени на предприятии – важный резерв повышения эффективности труда.
4. Классификация методов нормирования труда, их практическое применение.
5. Микроэлементное нормирование труда, эффективность его применения.
6. Методы изучения затрат рабочего времени, их практическое применение.

Раздел 3. Оплата и материальное стимулирование труда

1. Совершенствование организации и оплаты труда персонала на предприятии.
1. Потребительская корзина, прожиточный минимум, бюджет прожиточного минимума, минимальный потребительский бюджет: виды, методы определения, назначение, использование.
2. Минимальные социальные гарантии государства: минимальная заработная плата, пенсия и пособия. Конвенции и Рекомендации МОТ, регламентирующие обоснование минимальной заработной платы.
3. Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы
4. Особенности оплаты труда государственных служащих
5. Основные тенденции развития форм и систем оплаты труда в условиях рыночной экономики
6. Заработная плата и реализация ее основных функций в современных экономических условиях развития России.
7. Тарифная система оплаты труда: сущность, структура, назначение, порядок разработки в условиях разных моделей управления экономикой.
8. Сущность, условия применения и перспективы использования форм заработной платы.
9. Анализ динамики и соотношения средней заработной платы по важнейшим отраслям экономики России.
10. Особенности оплаты труда на предприятиях малого и среднего бизнеса.
11. Исследование проблем действующих систем оплаты труда и стимулирования персонала в современных условиях.
12. Организация оплаты труда на предприятии.
13. Организация оплаты труда работников малого бизнеса.
14. Системы премирования рабочих, специалистов и руководителей, их эффективность и пути совершенствования.

15. Повышение эффективности системы стимулирования персонала на предприятии.
16. Эффективность применения нетрадиционных систем оплаты труда.
17. Применение опыта зарубежных стран в совершенствовании организации заработной платы.
18. Оплата труда работников при контрактной системе найма.
19. Организация оплаты труда управленческого персонала.
20. Организация оплаты труда в сельском хозяйстве.
21. Организация оплаты труда государственных служащих.
22. Организация оплаты труда в образовании.
23. Организация оплаты труда в здравоохранении.
24. Организация оплаты труда в строительстве.
25. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда на предприятиях.

Раздел 4. Управление организацией и оплатой труда

1. Планирование разработок и реализация мероприятий НОТ на предприятии.
2. Управление организацией труда персонала на предприятии.
3. Анализ уровня организации труда персонала на предприятии.
4. Анализ обоснованности норм труда и использование его результатов
5. Управление нормированием труда на предприятии.
6. Анализ и совершенствование систем оплаты труда на предприятии
7. Организация работы по совершенствованию организации труда на предприятии.
8. Организация работы по совершенствованию нормирования труда на предприятии.
9. Организация работы по совершенствованию оплаты труда на предприятии.

7.1.2 Темы научно-исследовательской работы студентов:

1. Теория ожидания и теория справедливости в системе мотивации труда.
2. Проблемы развития контрактной системы в России.
3. Оценка эффективности системы премирования на примере.
4. Оплата труда руководителей: современный Российский опыт.
5. Особенности нормирования труда в рыночных условиях.
6. Особенности организации и оплаты труда на российских предприятиях.
7. Анализ методов и приемов труда на предприятии.
8. Рациональность планировки рабочего места и ее влияние на результаты труда рабочих.
9. Анализ и совершенствование систем оплаты труда на предприятии.
10. Анализ и оценка экономической эффективности мероприятий НОТ и целесообразности их внедрения.

7.1.3 Задачи для практических занятий

Задача 1.

Рассчитать минимальное, но достаточное число рабочих на взаимосвязанных производственных участках, если на первом трудоемкость работ за месяц составляет 4569 н.-ч, на втором - 5860 и на третьем - 2513 н.-ч. Плановое выполнение норм выработки соответствует по 109, 144 и 121%, фонд рабочего времени одного рабочего – 176 ч в месяц.

Задача 2.

Для нормировщиков установлены следующие нормы нагрузки (по числу рабочих): для кузнечно-прессовых цехов -100 чел., сборочных – 150 чел., механических – 75 и вспомогательных цехов – 200 чел.

Используя данные, рассчитать необходимую численность нормировщиков.

- Число рабочих сдельщи-ков на пред- приятии, чел., - 2400

из них:

- в кузнечно-прессовых цехах, % - 20
- механических, % - 29
- сборочных, % - 36

- вспомогательных, % - 15

Задача 3.

Таблица

№ п/п	Показатели	Разряды тарифной сетки								
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	Итого
1	Тарифные коэффициенты	1,00	1,17	1,20	1,35	1,53	1,78	1,89	2,01	
2	Численность рабочих, чел.	13	33	39	27	14	4	3	5	

Используя данные таблицы и размер минимальной заработной платы в РФ, определить: 1) средний тарифный коэффициент; 2) средний тарифный разряд; 3) поразрядные тарифные ставки; 4) среднюю тарифную ставку.

Задача 4.

Рассчитать потребную списочную численность работников для выполнения 100 тыс. штук изделий, если норма выработки на 1 работника составляет 20 изделий в месяц. Коэффициент замещения – 1,15.

Задача 5.

Плановая трудоемкость производственной программы 652 тыс. нормо-часов, полезный фонд рабочего времени 1865 час. Планируемое среднее выполнение норм выработки - 110%. Рассчитать плановую явочную численность сдельщиков.

Задача 6.

Определить среднесписочную численность работников на основе следующих данных. Количество обслуживаемых станков – 120. Норма обслуживания на одного наладчика – 6 станков в смену, режим работы – 2 смены. Коэффициент использования номинального фонда рабочего времени – 0,9.

Задача 7.

Определить среднесписочную численность работников на основе следующих данных. Сменное производственное задание – 60 штук изделий. Норма времени на изготовление одного изделия – 3 часа. Плановый коэффициент выполнения планового задания – 1,2, режим работы – двухсменный. Продолжительность рабочей смены – 8 часов. Коэффициент использования номинального фонда времени – 0,95. Коэффициент замещения – 1,17.

Задача 8.

Численность производственного персонала на предприятии в отчетном году составила 300 человек. В результате внедрения мероприятий по совершенствованию организации труда и повышения норм обслуживания потребность в рабочих повременщиках уменьшится на 15 человек. Одновременно планируется повысить нормы выработки для рабочих сдельщиков на 10%. Доля рабочих сдельщиков в отчетном периоде составляла 35%, рабочих повременщиков - 50% общей численности. Определить численность производственного персонала в планируемом году.

Задача 9.

Рассчитать производительность труда на предприятии в стоимостном выражении, если объем выпуска продукции составил 2500 изделий по цене 700 руб. за единицу, явочная численность 100 чел, коэффициент замещения – 1,15.

Задача 10.

Определить выработку продукции на одного работающего в натуральном и денежном выражении на основе данных, Годовой объем выпуска продукции – 200 тыс. шт.; годовой объем валовой продукции - 3 млн. руб.; среднесписочное число работающих на предприятии – 500 чел.

Задача 11.

Определить технологическую трудоемкость годовой программы в целом по предприятию и по видам работ. За отчетный период нормированные затраты труда рабочих сдельщиков составили: по продукции «А» - 65 тыс. нормо-часов; по продукции «Б» – 20 тыс. нормо-часов, по продукции «С» - 35 тыс. нормо-часов. Средний уровень выполнения нормы выработки на предприятии составил соответственно 112%, 105%, 90%. Затраты труда рабочих, занятых на повременных работах, по указанным видам работ составили соответственно: 8,5 тыс. чел-часов, 2 тыс. чел-часов и 4,2 тыс. чел-часов. Коэффициент не учтенных работ составил 1,004.

Задача 12.

В 3 квартале предприятие выпустило продукции на 150 тыс. руб. , выработка продукции на одного работника составила 5000 руб./чел. В 4 квартале предприятие планирует выпустить продукции больше на 15% и одновременно снизить численность работников на 8 чел. Определить выработку на одного работника в 4 квартале и планируемый прирост производительности труда в процентах.

Задача 13.

Рассчитать фактическую технологическую трудоемкость сборки изделий А, Б, В в человеко-часах на основании следующих данных. Годовая программа выпуска изделий составляет: изделий «А» - 120 шт., изделий

«Б» - 140 шт., изделий «В» – 25 шт. Нормированная трудоемкость сборки одного изделия составляет: «А» 1900 нормо-час., изделия «Б»- 1800 нормо-час., изделия «В» -5000 нормо-час. Средний процент выполнения норм выработки по цеху составляет 110%

Задача 14.

Рассчитать норму времени и норму выработки за смену: норма оперативного времени – 15 мин; время обслуживания рабочего места - 5% оперативного времени, время на отдых и личные надобности – 2% оперативного времени; продолжительность смены – 8 часов.

Задача 15.

Определить норму обслуживания аппаратчика сушилки периодического действия на основе следующих данных. Продолжительность смены – 480 мин. Нормативы времени обслуживания 1 сушилки за цикл – 37 мин. Подготовительно-заключительное время – 20 мин. Время на отдых и личные надобности – 25 мин.

Задача 16.

Определить норму выработки станочника на изготовление детали на основе приведенных данных. Время машинной работы составляет 12 мин. Время ручной работы – 4 мин. Время обслуживания рабочего места - 2,5%. на отдых и личные надобности – 4% оперативного времени. Продолжительность рабочей смены 480 мин.

Задача 17.

Сдельная расценка в текущем году составила 500 руб. за единицу изделия. Рассчитать прямую сдельную заработную плату рабочего, если в плановом периоде предполагается снизить норму времени на 5 процентов при одновременном росте заработной платы на 7 процентов. Объем выпуска в плановом периоде составит 240 тыс. изделий в год.

Задача 18.

Бригада из 6 человек выполняет ремонтные работы на трамвайных путях. За смену ими пройдено 8 км. Бригадная сдельная расценка 712,2 руб. за погонный метр. Определить сдельный заработок бригады и каждого работника при условии, что все работники бригады имеют одинаковый разряд.

Задача 19.

Определить заработок рабочего за месяц. Рабочий сдельщик 6 разряда выполнил норму выработки на 120%. Его заработок по сдельным расценкам

составил 8765 руб. По положению сдельные расценки за продукцию сверх 110% нормы увеличиваются на 20%.

Задача 20.

Плиточник 6 разряда укладывает за час $1,5 \text{ м}^2$ площади с подбором рисунка. Часовая тарифная ставка – 116,82 руб. Определить сдельную расценку за м^2 площади.

7.2. Контрольно-оценочные средства

7.2.1 Вопросы к зачету

1. Сущность, содержание и значение организации труда на предприятии.
2. Место организации труда в системе организации производства.
3. Понятие научной организации труда, ее задачи и функции.
4. Возрастание значения НОТ в условиях рыночной экономики.
5. Сущность разделения и кооперации труда на предприятии, их формы, критерии эффективности и направления совершенствования.
6. Понятие рабочего места и их классификация.
7. Организация рабочего места: понятие и требования к ней.
8. Значение и порядок аттестации и рационализации рабочих мест.
9. Организация обслуживания рабочих мест: содержание и значение.
10. Системы, формы и принципы обслуживания рабочих мест.
11. Приемы и методы труда, их значение для организации труда.
12. Производственная операция, ее технологическая и трудовая структуры.
13. Условия труда, классификация факторов, их определяющих.
14. Основные направления улучшения условий труда.

15. Режимы труда и отдыха, их разновидности и требования к ним.
16. Гибкое рабочее время, его социально-экономическое значение.
17. Содержание и значение профессиональной ориентации и профессионального подбора.
18. Понятие о формах организации труда на предприятии и их разновидностях.
19. Виды производственных бригад, признаки их прогрессивности.
20. Условия эффективности использования коллективных форм организации, оплаты и стимулирования труда.
21. Дисциплина труда, ее значение, виды поощрений и дисциплинарных взысканий.
22. Проектирование организации труда, ее значение и разновидности.
23. Значение и методы анализа уровня организации труда.
24. Методы расчета экономической эффективности мероприятий по НОТ.
25. Производственные звенья на предприятии, занимающиеся вопросами разработки и реализации мероприятий по НОТ.
26. Роль нормирования труда в экономической работе на предприятии: связь норм труда с организацией, планированием и оплатой труда.
27. Виды норм затрат труда, их классификация.
28. Структура затрат рабочего времени. Состав нормы труда.
29. Фотография рабочего времени и ее разновидности
30. Хронометраж: назначение и метод проведения.
31. Сущность, назначение и разновидности нормативных материалов для нормирования труда.
32. Аналитический метод нормирования, его разновидности и условия применения.

33. Суммарный (опытно-статистический) метод нормирования, его разновидности и условия применения.
34. Экономическое содержание заработной платы в условиях рыночной экономики.
35. Функции заработной платы.
36. Номинальная и реальная заработная плата.
37. Механизм формирования величины заработной платы в обществе.
38. Действие законов спроса и предложения на рынке труда, равновесная ставка заработной платы.
39. Система государственных минимальных социальных стандартов: продовольственная и потребительская корзины, прожиточный минимум, минимальная заработная плата, их значение и методы расчета.
40. Значение, стороны и содержание социального партнерства на общегосударственном, региональном, отраслевом (межотраслевом), территориальном уровнях, а также на предприятиях в части регулирования оплаты труда.
41. Составные части организации оплаты труда на предприятии.
42. Назначение и содержание тарифной системы оплаты труда.
43. Формы и системы заработной платы, их роль в определении индивидуального заработка на предприятиях.
44. Сдельная форма и системы оплаты труда и условия их применения.
45. Повременная форма и системы оплаты труда и сфера их применения
46. Доплаты и надбавки к тарифному заработку, сущность и разновидности.
47. Назначение и разновидности премий. Требования к премиальным положениям.

48. Способы распределения коллективного заработка, коэффициент трудового участия, порядок его установления и применения.

49. «Бестарифные» системы оплаты труда, их содержание и методы расчетов заработной платы.

50. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы.

8 Образовательные технологии

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Активные и интерактивные методы и формы обучения	Трудоемкость, часы (кол-во часов по разделу (теме) отводимое на занятия в интерактивной форме)
P1	Организация труда	Семинар–диспут, метод проектов Опережающая самостоятельная работа	2
P2	Нормирование труда	Обучение на основе опыта, поисковый метод	2
P3	Оплата и материальное стимулирование труда	Обучение на основе опыта, семинар–диспут, лекция провокация	3
P4	Управление организацией и оплатой труда	Проблемная лекция, Метод Case-study	2
Итого:			9
Интерактивных занятий от объема аудиторных занятий %			30%

9 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

9.1 Основная литература:

1. Леженкина Т.И. Научная организация труда персонала: учебник / Т.И. Леженкина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Московский финансово-промышл. ун-т «Синергия», 2013. – 352 с.- (Университетская серия). – Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru>.

2. Рофе А.И. Организация и нормирование труда: учеб. пособие / А.И. Рофе. – М.: КноРус, 2013. – 224 с. – Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru>.

3. Складская В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебник / В.А. Складская. – М.: Изд.- торговая корпорация «Дашков и К», 2012. – 340 с. – Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru>.

4. Уколов Ю.Д. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: практикум: учеб. пособие / Ю.Д. Уколов. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2013. – 88 с. – Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru>.

9.2 Дополнительная литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда в РФ».
3. Федеральный закон «О прожиточном минимуме в РФ».
4. Федеральный закон «О потребительской корзине в целом по РФ».
5. Федеральный закон «Об упорядочении оплаты труда работников организаций бюджетной сферы».
6. Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Яковлев Р.А. Экономика труда. – М.: Финстатинформ, 2008. – 431 с.
7. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. – М.: ЮНИТИ, 2008. – 344 с.
8. Доходы и заработная плата: проблемы формирования, распределения, регулирования / под ред. Н.А. Волгина. – М.: РАГС, 2007. – 341 с.
9. Жуков А.Л. Регулирование и организация оплаты труда: учеб. пос.е для студ. вузов. – М.: МИК, 2007. – 336с.
10. Оплата труда: вопросы и ответы / под ред. М.А. Архимандритова. – М./ Б-чка «Российской Газеты».- 2012. - №23. – 192 с.
11. Ракоти В.Д. Заработная плата и предпринимательский доход. – М.: Финансы и статистика, 2007. – 185 с.
12. <http://www.rosmintrud.ru> – «Министерство труда и социального развития РФ».
13. <http://www.rostrud.ru/> - «Федеральная служба по труду и занятости».

14. <http://www.economy.gov.ru/> «Министерство экономического развития РФ».

15. <http://www.gks.ru/> - «Федеральная служба государственной статистики» (Росстат).

160. <http://www.chelt.ru/> - сайт журнала «Человек и труд».

Глоссарий

Словарь поможет лучшему усвоению и пониманию дисциплины «Основы организации и оплаты труда», поскольку приведенные ниже определения следует рассматривать не как единственно возможные, а как одни из трактовок, получивших в последнее время наибольшее распространение в науке и практике.

Арендная бригада – бригада, заключившая с предприятием-арендодателем договор аренды, по которому арендодатель обязуется предоставить ей за определенную плату имущество во временное владение и пользование или во временное пользование.

Аттестация рабочих мест – комплексная проверка рабочих мест на соответствие техническим, экономическим, организационным и социальным требованиям.

Аналитический метод нормирования труда основан на изучении и критическом анализе выполнения нормируемой работы, эффективности использования оборудования, организации и условий труда на рабочем месте.

Аналитически-расчетный метод – установление величины норм на основании нормативов или расчетных формул.

Аналитически-исследовательский метод – установление нормы с помощью непосредственного изучения операции методами хронометражных наблюдений и фотографий рабочего времени.

Воспроизводственная функция заработной платы состоит в обеспечении посредством нее работнику и его иждивенцам основных физиологических и духовных потребностей в количестве, достаточном для нормальной их жизнедеятельности и достижения высокого уровня работоспособности.

Внешняя планировка рабочего места заключается в установлении его местоположения по отношению к смежным рабочим местам в подразделении, к рабочему месту руководителя, к проходам, переходам, подъездам.

Внутренняя планировка рабочего места означает размещение на его площади всех предметов оснащения, их рациональную компоновку по отношению друг к другу и к работнику.

Внутридневной режим труда и отдыха устанавливается с учетом фазного изменения работоспособности человека в течение рабочего дня.

Внутриучастковая кооперация труда – форма кооперации труда, которая обуславливает установление производственных связей как между индивидуальными исполнителями, занятыми на отдельных рабочих местах участка, так и между производственными бригадами.

Внутрицеховая кооперация труда работников специализированных участков – форма взаимосвязи труда коллективов внутрицеховых подразделений.

Внутрибригадная кооперация труда осуществляет кооперированные связи в производственных бригадах, объединяющих рабочих одинаковых или различных

профессий, совместно выполняющих единое производственное задание и несущих коллективную ответственность за результаты работы.

Время работы – время, в течение которого работник осуществляет действия, направленные на выполнение трудового процесса.

Время обслуживания рабочего места – время на поддержание оборудования в рабочем состоянии и уход за рабочим местом в целях обеспечения эффективной работы.

Время перерывов в работе – период, в течение которого работник находится на производстве, но не работает.

Дисциплина труда – соблюдение всех установленных правил на предприятии.

Годовой режим труда и отдыха – чередование рабочих периодов с периодами длительного отдыха, связанных с очередными отпусками.

Дежурное обслуживание – обслуживание по вызову в условиях единичного и мелкосерийного производства.

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

Индивидуальная форма организации труда – такая форма организации труда, когда производственное задание, учет выполненной работы и начисление заработной платы на предприятии осуществляются для каждого работника персонально.

Коллективная форма организации труда – такая форма организации труда, при которой производственное задание устанавливается в целом какому-либо подразделению предприятия, учет выполненной работы ведется по конечным результатам труда работников этого подразделения, заработная плата также первоначально начисляется всему подразделению, и лишь затем она делится между работниками.

Кооперация труда – установление системы производственной взаимосвязи и взаимодействия между работниками, их группами и подразделениями.

Комплексные бригады – бригады, которые состоят из рабочих разных профессий, выполняющих комплекс взаимосвязанных между собой, но различных по своему технологическому характеру работ, который охватывает весь процесс производства на данном участке.

Классификация затрат рабочего времени – разделение рабочего времени на отдельные его виды, то есть категории затрат рабочего времени.

Коэффициент напряженности норм – отношение фактического времени на производство единицы продукции ко времени, установленному по норме.

Многостаночное (многоагрегатное) обслуживание – одновременное обслуживание одним или группой рабочих нескольких станков (агрегатов) при выполнении всех необходимых ручных операций на каждом из них и активном наблюдении за их работой.

Межцеховая кооперация труда работников специализированных цехов – планомерное и совместное участие коллективов цехов предприятий в производственном процессе по выпуску готовой продукции.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Мера труда – количественное выражение необходимых затрат труда на единицу продукции в ее законченном виде.

Метод непосредственных замеров затрат времени – измерение длительности каждого элемента работы или перерывов.

Метод моментных наблюдений – фиксация числа моментов повторения категорий затрат времени, наблюдаемых при обходах исполнителей.

Научная организация труда – процесс внесения в существующую организацию труда добытых наукой и практикой усовершенствований, повышающих общую продуктивность труда (1924 г.).

Научная организация труда – такая организация труда, которая основывается на достижениях науки и передовом опыте, систематически внедряемых в производство, позволяет наилучшим образом соединить технику и людей в едином производственном процессе, обеспечивает наиболее эффективное использование материальных и трудовых ресурсов, непрерывное повышение производительности труда, способствует сохранению здоровья человека и постепенному превращению труда в первую жизненную потребность (1967 г.).

Нормируемые затраты – затраты времени, необходимые для выполнения заданной работы.

Ненормируемые затраты – затраты времени на выполнение случайной и непроизводительной работы.

Норма труда – затраты конкретного труда на единицу работы при данных организационно-технических условиях.

Норма времени – затраты рабочего времени, установленные на выполнение единицы работы одним или группой работников соответствующей численности и квалификации при определенных организационно-технических условиях.

Норма выработки – количество единиц работы, которое должно быть изготовлено в единицу времени в определенных организационно-технических условиях одним рабочим или группой соответствующей квалификации.

Норма обслуживания – установленное количество единиц оборудования, рабочих мест, квадратных метров площади и других производственных объектов, обслуживаемых одним рабочим или бригадой в течение смены.

Норма численности – установленная численность работников или их отдельных категорий, необходимая для выполнения определенного объема работ.

Нормированное задание – установленный состав и объем работ, который должен быть выполнен в данных производственных условиях за определенный период времени одним работником или группой.

Нормативные материалы для нормирования труда – справочно-расчетные материалы, предназначенные для установления конкретных затрат труда на выполнение соответствующих работ при определенных организационно-технических условиях.

Номинальная заработная плата – начисленная работнику заработная плата по бухгалтерским документам.

Организация труда на предприятии – определенный порядок построения и осуществления трудового процесса, образующий систему взаимодействия работников со

средствами производства и друг с другом для достижения заранее поставленной цели трудовой деятельности.

Организация рабочего места предполагает рациональное его устройство за счет соответствующего оснащения и планировки.

Организация обслуживания рабочего места – установление системы взаимодействия какого-либо рабочего места и работника, занятого на нем, с другими рабочими местами и работниками, которые призваны обеспечивать его бесперебойную и качественную работу.

Орудия труда – орудия, с помощью которых люди воздействуют на предметы труда, преобразуя и видоизменяя их для достижения конечной цели производства.

Оснащение – оборудование и обеспечение рабочих мест всем необходимым для выполнения определенных работ.

Организационные факторы условий труда оказывают непосредственное влияние на работоспособность, так как связаны с дополнительным расходом физической и нервной энергии или с их экономией в зависимости от тех или иных организационных решений.

Оперативное время – время, которое затрачивается на непосредственное выполнение заданной работы.

Подготовительно-заключительное время – время, затрачиваемое работником на ознакомление с порученной работой, подготовку к выполнению работы, а также на ее завершение.

Перерывы, вызванные нарушением нормального течения производственного процесса, – перерывы по организационно-техническим причинам, возникающие из-за плохой организации производства и труда.

Перерывы, вызванные нарушением трудовой дисциплины, – следствие опоздания на работу, раннего ухода с работы или на обед, ухода с рабочего места без уважительных причин.

Производственная операция – часть производственного процесса, которая выполняется одним или группой рабочих, на одном рабочем месте, над одним предметом труда.

Производственные факторы условий труда – наиболее обширная группа факторов, порождаемых особенностями данного производства и формирующих специфические условия труда.

Процесс труда – совокупность действий работника на рабочем месте, направленных на выполнение определенного производственного задания.

Предметы труда – все то, на что направлен труд людей.

Подрядная бригада – бригада, заключившая договор подряда с вышестоящим руководителем.

Планировка рабочего места – компоновка, размещение всех предметов оснащения, исходя из требований удобства работы.

Планово-предупредительное обслуживание – обслуживание, которое применяется в серийном производстве и проводится по планам-графикам.

Психофизиологическая задача НОТ – всемерное оздоровление и облегчение условий труда, обеспечивающих сохранение здоровья и работоспособности человека.

Производственная дисциплина – своевременное выполнение производственных заданий, бережное отношение к оборудованию, инструменту, оснастке и другим материальным ценностям, точное исполнение распоряжений и указаний руководящего

персонала, соблюдение правил, установленных производственными и должностными инструкциями, правил охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и пожарной охраны.

Профессиональный подбор работников – определение профессиональной пригодности человека к выполнению конкретной работы.

Подготовка рабочих для современного производства осуществляется в системе начального профессионально-технического образования и непосредственно на производстве.

Подготовка специалистов осуществляется в системе среднего, высшего и послевузовского профессионального образования на основе государственных образовательных стандартов.

Повременная форма оплаты труда – такая форма, при которой заработок начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за отработанное время.

Премии – поощрительные выплаты за достижение определенных показателей в труде.

Разделение труда – обособление видов деятельности работников, установление функций, обязанностей, сферы действия для каждого из них, а также для их групп, образующих разные подразделения.

Рационализация рабочих мест – доведение их до современного технического и организационного уровней.

Расширение зон обслуживания – совмещение работ в рамках одной профессии.

Режим труда и отдыха – порядок чередования работы и перерывов на отдых и их продолжительность.

Режим гибкого рабочего времени – такая форма его организации, при которой для отдельных работников, подразделений или всего предприятия допускается саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня.

Рабочее время – установленная законодательством продолжительность рабочего дня, в течение которого работник должен выполнять соответствующую работу на предприятии.

Регламентированные перерывы – время перерывов, установленных особенностями технологии и организации производственного процесса, а также время на отдых и личные надобности работников.

Расценка – размер оплаты труда за единицу работы.

Располагаемая заработная плата – номинальная заработная плата за вычетом налогов и прочих удержаний, то есть это заработная плата, выданная работнику на руки.

Реальная заработная плата – располагаемая заработная плата, деленная на индекс потребительских цен (инфляции).

Совмещение функций – выполнение наряду с обязанностями по основной профессии отдельных функций, ранее выполнявшихся работниками других профессий.

Совмещение профессий – такая форма организации труда работника, когда он в урочное рабочее время выполняет, наряду с работами по основной профессии, также работы по одной или нескольким другим профессиям.

Совместительство – работа во внеурочное время, то есть после окончания времени основной работы.

Социально-психологические факторы условий труда – состав и особенности персонала предприятия.

Стандартное обслуживание – обслуживание, которое используют в поточно-массовых производствах и проводят в строго регламентированном порядке по стандартным расписаниям и стандарт-планам.

Специализация рабочего места – установление его четкого производственного профиля на основе закрепления за ним однотипных операций или работ.

Социальная задача НОТ – обеспечение работникам содержательного труда, повышение его привлекательности, насыщение творческими элементами.

Стимулирующая функция заработной платы означает, что уровень и рост заработной платы должны вызывать заинтересованность работника в повышении индивидуальной эффективности его труда, а также результативности труда того предприятия (организации), в котором он работает.

Сдельная форма оплаты труда – непосредственная зависимость размера заработка работника от количества произведенной им продукции (объема выполненных работ).

Тарифные системы оплаты труда – системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система дифференциации заработной платы – совокупность тарифных нормативов (тарифно-квалификацион-ных справочников, тарифных ставок низшего квалификационного разряда, тарифных сеток, схем должностных окладов и штатных расписаний).

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Тарификация работ – отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Тарифные системы оплаты труда – устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Труд – сознательная, целенаправленная и легитимная деятельность людей, в процессе которой производятся материальные блага или оказываются какие-либо услуги, способные удовлетворять определенные человеческие потребности.

Трудовое движение – однократное перемещение рук, ног, корпуса рабочего в процессе труда.

Трудовое действие – совокупность трудовых движений, следующих непрерывно друг за другом и имеющих определенное целевое назначение.

Трудовой прием – совокупность трудовых действий, объединенных одним целевым назначением и представляющих собой законченную элементарную работу.

Трудовая дисциплина – четкое соблюдение персоналом предприятия установленных правил внутреннего трудового распорядка, норм поведения на предприятии.

Технологическая дисциплина – точное выполнение всех требований технологии данного производственного процесса, режимов и способов его ведения, технологии деятельности.

Трудовой процесс – процесс воздействия работника на предмет труда с целью заранее намеченного изменения этого предмета.

Технологическая операция – часть трудового процесса, выполняемая над определенным предметом труда на одном рабочем месте одним или несколькими рабочими.

Типовой проект организации рабочего места – организационный документ, в котором сосредоточены типовые, то есть характерные для многих рабочих мест определенной специальности решения и рекомендации по оснащению и планировке рабочего места.

Фотография рабочего времени – исследование всех затрат времени, выявление их содержания, последовательности и повторяемости на протяжении рабочего дня или некоторой его части.

Хозрасчетные бригады – бригады, которые ведут учет расходов сырья, материалов, полуфабрикатов, энергии, труда при выполнении плановых заданий.

Хронометраж – метод изучения затрат рабочего времени на выполнение циклически повторяющихся элементов оперативной работы.

Экономическая задача НОТ – способствовать сокращению трудовых и материальных затрат и на этой основе повышению производительности труда.

Эргономические и эстетические факторы условий труда оказывают воздействие на человека и его работоспособность через создание эмоционального производственного фона.

**Система балльно-рейтинговой оценки работы студентов
по дисциплине «Основы организации и оплаты труда» для очной формы обучения
по направлению «Экономика»**

№	Наименование	Содержание								
1	Распределение баллов за семестры по видам учебной работы	Распределение баллов за 3 семестр								
		Вид учебной деятельности:	лекции	практики	реферат	Рубежный контроль			НИРС	Промежуточная аттестация (зачет)
						СР №1	СР №2	СР №3		
		Балльная оценка:	2 балла за 2ч.	2 балла за 2ч.	5 балла	0,5 балла за 1 тестовое задание	0,5 балла за 1 тестовое задание	0,3 балла за 1 тестовое задание	20 баллов	Максимум 30 баллов
Примечания:	Максимум 18 баллов	Максимум 18 баллов		Максимум 7,5 балла	Максимум 7,5 балла	Максимум 9 баллов				
				Тест по разделу: «Организация труда»	Тест по разделу: «Нормирование труда»	Тест по разделу: «Оплата и материальное стимулирование труда»				
2	Критерий пересчета баллов в традиционную оценку по итогам работы в семестре	Менее 70 – «не зачтено»; 71 - 100 баллов – «зачтено».								
3	Критерии допуска к промежуточной аттестации, возможности получения	<p>Для допуска к промежуточной аттестации (зачёту) студент должен набрать по итогам текущего контроля не менее 50 баллов и должен выполнить все практические работы (сдать контрольные точки в качестве рубежного контроля).</p> <p>По итогу семестра предусмотрена сдача зачета по дисциплине «Основы организации и оплаты труда».</p> <p>По результатам работы в семестре студент может получить оценку:</p>								

	автоматического зачета (экзаменационной оценки) по дисциплине	<ul style="list-style-type: none"> - «Зачтено» - от 71 до 100 баллов; - «Не зачтено» - 70 и менее баллов. <p>По согласованию с преподавателем студенту, набравшему меньше 70 баллов, могут быть добавлены дополнительные (бонусные) баллы за активное участие в научной и методической работе, оригинальность принятых решений в ходе выполнения практических работ и выставлен зачет «автоматически».</p>	
4	Формы и виды учебной работы для неуспевающих (восстановившихся на курсе обучения) студентов для получения недостающих баллов в конце семестра	<p>В случае если к промежуточной аттестации набрана сумма менее 50 баллов, студенту необходимо набрать недостающее количество баллов за счет выполнения дополнительных заданий до проведения экзамена. При этом необходимо проработать материал всех пропущенных практических занятий.</p> <p>Формы дополнительных заданий (назначаются преподавателем):</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение и защита отчетов (заданий) по пропущенным практическим занятиям; - выполнение и защита пропущенных практических занятий (при невозможности дополнительного проведения практического занятия преподаватель устанавливает форму дополнительного задания по тематике пропущенного практического занятия для самостоятельного выполнения студентом); - прохождение текущего контроля. <p>Ликвидация академических задолженностей, возникших из-за разности в учебных планах при переводе или восстановлении, проводится путем выполнения дополнительных заданий, форма и объем которых определяется преподавателем.</p>	
5	Критерии начисления баллов, присуждаемых студентам по результатам семестра (БОНУСЫ)	Показатель	Баллы
		Изготовление учебных таблиц и учебных макетов	+ 3 балла
		Помощь в методической работе кафедры	+ 3 балла
		Отсутствие пропусков лекции (посетил все лекции)	+ 3 балла
		Отсутствие пропусков практических занятий	+ 3 балла
		Активная работа студента на занятии, существенный вклад студента на занятии	+ 2 балла
		Участие с докладами на научных конференциях	+ 5 балла
6	Критерии оценки промежуточной аттестации (зачет)	<p>Дан полный развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью «наводящих» вопросов преподавателя.</p>	30 баллов

	<p>Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок и коррекции</p>	20 баллов
	<p>Дан не полный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.</p>	10 баллов
	<p>Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины</p>	2 балла