

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)**

*ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА*

*ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ*

*Кафедра теоретической и прикладной экономики*

***СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ НОРМИРОВАНИЯ И ОПЛАТЫ ТРУДА***

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Направление 38.04.01 «Экономика»

Направленности «Внешнеэкономическая деятельность», «Корпоративные финансы»,  
«Финансовые рынки и технологии» «Экономика фирмы»

Уровень квалификации выпускника - магистр

Форма обучения - заочная

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Москва 2019

*Современные формы нормирования и оплаты труда*

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

*Докт. экон. наук, проф. В.А. Умнов*

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры теоретической и прикладной экономики

№ 10 от 27.06.2019 г.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>1. Пояснительная записка</b>	<b>4</b>
1.1 Цель и задачи дисциплины	4
1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине	4
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы	5
<b>2. Структура дисциплины</b>	<b>7</b>
<b>3. Содержание дисциплины</b>	<b>9</b>
<b>4. Образовательные технологии</b>	<b>11</b>
<b>5. Оценка планируемых результатов обучения</b>	<b>11</b>
5.1. Система оценивания	11
5.2. Критерии выставления оценок	13
5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	14
<b>6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины</b>	<b>21</b>
6.1. Список источников и литературы	21
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	22
<b>7. Материально-техническое обеспечение дисциплины</b>	<b>22</b>
<b>8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов</b>	<b>22</b>
<b>9. Методические материалы</b>	<b>23</b>
9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий	23
9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ	26
9.3. Иные материалы	26
<b>Приложения</b>	
Приложение 1. Аннотация дисциплины	35
Приложение 2. Лист изменений	37

## 1. Пояснительная записка

### 1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины - подготовить выпускника, обладающего компетенциями в области организации, нормирования и оплаты труда, необходимыми для принятия эффективных экономических и управленческих решений при работе на предприятиях и в организациях в рамках своих профессиональных обязанностей.

Задачи дисциплины:

- научить ставить цели, организовывать и проводить научные исследования в области организации, нормирования и оплаты труда на предприятии (в организации);
- выработать у магистров навыки работы с социально-экономическими показателями для решения типовых теоретических и практических задач в области организации, нормирования и оплаты труда на предприятии (в организации);
- привить умение самостоятельно приобретать новые знания для разработки стратегий развития и функционирования предприятий и организаций и их отдельных подразделений с учетом требований по организации и нормированию труда;
- подготовить будущих специалистов к экономическо-аналитической деятельности с целью составления экономических разделов планов (в том числе планов по труду и кадрам) предприятий различных форм собственности.

*1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине:*

Коды компетенции	Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-9	способностью анализировать и использовать различные источники информации для проведения экономических расчетов	<p><b>знать:</b> психологические инструменты абстрактного мышления, анализа и синтеза окружающей действительности по направлению нормирования и оплаты труда; методы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, с учетом подходов к нормированию и оплате труда работников; методы и инструменты принятия организационно-управленческих решений в области нормирования и оплаты труда;</p> <p><b>уметь:</b> абстрактно мыслить, анализировать информацию в области нормирования и</p>

		<p>оплаты труда и синтезировать затем управленческие решения; действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения в области нормирования и оплаты труда; руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, в том числе по направлению нормирования и оплаты труда; принимать организационно-управленческие решения в области нормирования и оплаты труда; готовить аналитические материалы для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений по направлению нормирования и оплаты труда на микро- и макроуровне; анализировать и использовать различные источники информации для проведения экономических расчетов в области нормирования и оплаты труда.</p> <p><b>владеть:</b> приемами и инструментами абстрактного мышления, анализа информации в области нормирования и оплаты труда и синтезировать затем управленческие решения; методами принятия организационно-управленческих решений в области нормирования и оплаты труда; методами анализа и использования различных источников информации для проведения экономических расчетов в области нормирования и оплаты труда.</p>
--	--	--

### 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Современные формы нормирования и оплаты труда» является дисциплиной вариативной части блока дисциплин учебного плана и реализуется на экономическом факультете ИЭУП РГГУ.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: Экономика фирмы.

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для сдачи государственного экзамена и выполнения выпускной квалификационной работы.

## 2. Структура дисциплины

### Структура дисциплины для заочной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з. е., 72 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 8 ч., самостоятельная работа обучающихся 64 ч.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)						Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации ( <i>по семестрам</i> )
			контактная					Самостоятель- ная работа	
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия	Промежуточ- ная аттестация		
1.	Сущность организации труда	1-2	0,5	0,5				10	Беседа с обсуждением доклада Дискуссия
2.	Организация подбора, подготовки и повышения квалификации кадров	1-2	0,5	0,5				11	Дискуссия
3.	Условия труда на предприятии	1-2	0,5	0,5				11	Дискуссия Контрольная работа
4.	Основы нормирования труда.	1-2	1	1				11	Дискуссия Тест
5.	Основы формирования системы оплаты труда	1-2	1	1				11	Дискуссия Контрольная работа
6.	Организация оплаты труда	1-2	0,5	0,5				10	Дискуссия
	зачет								компьютерное тестирование
	ИТОГО:		4	4				64	

## 3. Содержание дисциплины

№№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
<b>1.</b>	Сущность организации труда	Трудовой процесс, как объект анализа, планирования и совершенствования. Характеристика и классификация трудовых процессов. Элементы

		<p>трудовых процессов. Особенности трудовых процессов и условий труда на предприятиях, в организациях и учреждениях различных отраслей народного хозяйства. Передовые методы и приемы труда. Рационализация трудовых процессов.</p> <p>Система организации труда на предприятиях и связь ее с системой организации производства. Основные элементы организации труда. Показатели эффективности и продуктивности трудовых процессов. Основные проблемы развития и факторы совершенствования организации трудовых процессов в отраслях народного хозяйства.</p>
2.	Организация подбора, подготовки и повышения квалификации кадров	<p>Роль профессионального потенциала в социально-экономическом развитии предприятия. Современные требования к различным категориям персонала и их особенности в различных отраслях народного хозяйства. Необходимость непрерывного повышения квалификации работников.</p> <p>Методы и формы подбора различных категорий персонала. Критерии оценки качества персонала и его соответствия требованиям современных трудовых процессов. Виды профессионального обучения: подготовка, переподготовка, повышение квалификации. Повышение квалификации персонала, ее цели и задачи. Способы и формы повышения квалификации различных категорий персонала. Современные технологии повышения квалификации.</p>
3.	Условия труда на предприятии	<p>Производственная среда и факторы ее воздействия на организм и работоспособность человека. Понятие условий труда. Классификация условий труда. Методы анализа и учета условий труда при проектировании производственных и трудовых процессов.</p> <p>Научно-обоснованные рациональные режимы труда и отдыха. Классификация режимов работы предприятия и соответствующих им условий труда. Классификация предприятий, организаций и учреждений народного хозяйства по условиям труда.</p> <p>Психофизиологические, санитарно-гигиенические, эстетические, социально-психологические факторы и требования к условиям труда в отраслях народного хозяйства. Графики сменности, их содержание и виды. Качество трудовой жизни работника, сущность, показатели, методы оценки.</p>
4.	Основы нормирования труда.	<p>Понятие нормирования труда. Цели и задачи нормирования труда. Связь нормирования труда с организацией производства и организацией труда. Основные направления нормирования труда. Особенности нормирования труда различных категорий работников.</p> <p>Понятие нормы и норматива затрат труда, их</p>

		особенности, области применения и различия между ними. Нормы времени, выработки, обслуживания оборудования и рабочих мест, численности, управляемости, сменного штата. Классификация норм по их роли в измерении затрат и результатов труда.
<b>5.</b>	Основы формирования системы оплаты труда	<p>Взаимосвязь организации производства, организации труда и результатов работы предприятия. Трудоемкость и зарплатоемкость продукции. Оптимизация разделения и кооперации труда и численности персонала предприятия. Обоснование норм численности отдельных категорий персонала с точки зрения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.</p> <p>Методы определения численности различных категорий персонала, особенности для различных отраслей городского хозяйства. Методы и методология определения норм численности рабочих для различных типов производственных процессов.</p>
<b>6.</b>	Организация оплаты труда	<p>Структура дохода и заработной платы работника. Формы и системы оплаты труда, условия и особенности их применения на предприятиях народного хозяйства.</p> <p>Тарифная система оплаты труда. Учет условий труда, сложности работ, интенсивности работы, квалификации работника. Особенности оплаты труда для разных типов производственных процессов.</p> <p>Фонд оплаты труда, его состав, структура. Особенности формирования для разных категорий работников. Средняя заработная плата и ее функции.</p> <p>Организация системы премирования и материального стимулирования работников. Показатели качества работы, эффективности, напряженности и интенсивности труда для разных категорий персонала и их учет при определении материального поощрения работника.</p>

#### 4. Образовательные технологии

№ п/п	Наименование темы	Виды учебной работы	Образовательные технологии
<b>1.</b>	Сущность организации труда	<p><i>Лекция 1.</i></p> <p><i>Семинар 1.</i></p> <p><i>Самостоятельная работа</i></p>	<p>Лекция-визуализация</p> <p>Беседа с обсуждением доклада</p> <p>Дискуссия</p> <p>Консультация посредством электронной почты</p>
<b>2.</b>	Организация подбора, подготовки и повышения квалификации кадров	<p><i>Лекция 2.</i></p> <p><i>Семинар 2.</i></p> <p><i>Самостоятельная работа</i></p>	<p>Лекция-беседа</p> <p>Дискуссия</p> <p>Консультация посредством электронной почты</p>



3.	Условия труда на предприятии	Лекция 3. Семинар 3. Самостоятельная работа	Лекция-визуализация Дискуссия Контрольная работа Консультация посредством электронной почты
4.	Основы нормирования труда.	Лекция 4. Семинар 4. Самостоятельная работа	Лекция с разбором конкретной ситуации Дискуссия Тест Консультация посредством электронной почты
5.	Основы формирования системы оплаты труда	Лекция 5. Семинар 5. Самостоятельная работа	Лекция-визуализация Дискуссия Контрольная работа Консультация посредством электронной почты
6.	Организация оплаты труда	Лекция 6. Семинар 6. Самостоятельная работа	Лекция с разбором конкретной ситуации Дискуссия Консультация посредством электронной почты

## 5. Оценка планируемых результатов обучения

### 5.1. Система оценивания

Вид контроля	Сроки проведения	Критерии оценки	Количество баллов
1. Участие в обсуждении теоретических вопросов на семинарских занятиях	В течение семестра	до 2 баллов	12
2. Контрольные работы	5 неделя 7 неделя	9	18
3. Доклад	В течение семестра	до 5 баллов	20
4. Тест		1 балл-1 вопрос	10
Промежуточная аттестация (компьютерное тестирование)	Последнее занятие	Устно	40
Итого за семестр (зачет)			100

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (EuropeanCreditTransferSystem; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 –67	удовлетворительно		D
50 –55			E

20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

## 5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ А, В	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения. Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей. Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D, E	«удовлетвори-тельно»/ «зачтено (удовлетвори-тельно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>этого базовыми навыками и приёмами. Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F, FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

### Задачи для решения на контрольных работах

#### Задача 1

В текущем году предприятие выпустило 300 тыс.тонн продукции при численности работников 80 человек. В плановом году на том же оборудовании будет выпущено 310тыс.тонн продукции в год. Кроме этого с 1 мая будет введен в действие еще один аппарат производительностью 70 тыс.тонн продукции в год со штатом 6 человек

Определить процент роста производительности труда.

#### Задача 2

В цехе установлено 12 фильтров. Норма обслуживания оборудования 2 аппарата на человека. Режим работы прерывный: в 3 смены по 8 часов с остановками на выходные и праздничные дни. Время остановок оборудования на планово-предупредительные ремонты - 10 дней в год. Прочие невыходы на одного среднесписочного рабочего составляют 28 дней в год

Определить явочное и списочное число рабочих

#### Задача 3

Годовой выпуск продукции 48тыс. тонн. Режим работы непрерывный : 4 смены по 6 часов. Норма выработки на одного среднесписочного рабочего 0,8т/см. Коэффициент переработки норм выработки 1,05. Время на планово-предупредительные ремонты оборудования 20 суток в год, прочие невыходы одного среднесписочного рабочего 30 дней в год.

Определить явочную и списочную численность рабочих

#### Задача 4

Определить норму обслуживания. норму сменного штата и коэффициент занятости рабочего при много-аппаратурном обслуживании на основе следующих данных:

Аппараты	Тап	Твн	Твп	Топ
№1	15	3	2	18
№2	14	4	1	18
№3	11	7	1	18

#### Задача 5

По данным баланса рабочего дня аппаратчика литейного отделения определить показатели использования им рабочего времени, составить проектируемый баланс и определить процент возможного повышения производительности труда:

Элементы затрат времени	Обозначение	Фактическая средняя продолжительность (мин)
Подготовительно-заключительное время	Рпз	17
Оперативное время	Роп	383
Время на обслуживание рабочего места	Роб	16
Перерывы, вызванные нарушением порядка ведения технологического процесса	Ппн	10
Перерывы по организационно-техническим причинам	Пот	25
Перерывы из-за нарушения трудовой дисциплины	Пзр	25
Перерывы на отдых и личные надобности	Пол	4

Длительность смены 8 часов, нормативы на Рпз-10 мин, Роб- 13 мин, Пол -15мин

#### Задача 6

Длительность операции центрифугирования 36 мин. Нормативы времени на подготовительно-заключительную работу, работу по обслуживанию рабочего места и перерыв на отдых и личные надобности в сумме составляют 12 мин. Длительность смены 8 часов. Выпуск продукции за одну операцию 250 кг.Норма обслуживания 1ап\чел. Определить норму выработки за смену

#### Задача 7

Определить норму обслуживания оборудования в периодическом производстве на участке фильтрации молока. Продолжительность операции фильтрации 90 мин.Ручноенеперекрываемое время 91 мин

**Задача 8**

Определить изменение нормы времени на операцию, если в текущем месяце все рабочие увеличили свою норму выработки на 15%

**Задача 9**

Определить изменение нормы выработки, если сокращение нормы времени на изделие составляет 13%

**Задача 10**

На основе следующих данных определить общую трудоемкость изготовления резино-технических изделий:

Состав персонала	Численность персонала(чел)	Эффективный годовой фонд времени (час)
Рабочие основные	115	1900
Рабочие вспомогательные	50	1800
Специалисты и руководители	16	1820

Затраты труда работников вспомогательных цехов и общезаводских служб составляют 200 тыс.чел-час, затраты труда административно-управленческого персонала предприятия 62,4 тыс.чел-час. Годовой объем производства изделий 40тыс.тонн

**Задача 11**

На основе следующих данных определить коэффициенты внешнего оборота по приему и выбытию, а также коэффициент текучести кадров:

Показатели	Количество человек	
	Базовый год	Текущий год
Состояло рабочих по списку на 1 января отчетного года	3450	3880
Принято рабочих- всего	420	430
Выбыло рабочих-всего	350	390
В том числе: В связи с призывом в армию, уходом на пенсию и по другим причинам, предусмотренным законом	180	210
Уволено за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины	25	20
Уволено по собственному желанию	145	160
Состояло рабочих по списку на 1 января следующего за текущим года	3520	3920

**Задача 12**

Используя следующие ниже исходные данные, определить выполнение плана по производительности труда и ее динамику:

Показатели	Базовый год	Текущий год	
		план	отчет
Объем выпущенной продукции в сопоставимых ценах(млн.руб)	132.0	147,9	148,5
Списочная численность рабочих (чел)	5214	5320	5310
Уд. вес рабочих в промышленно-производственном персонале (%)	79	78	78

### Задача 13

Определить, на сколько процентов можно повысить производительность труда в цехе в плановом году, если объем выпуска продукции планируется увеличить на 12%, а численность персонала при этом уменьшиться на 1,5%

### Задача 14

Выпуск продукции на химическом предприятии увеличился по сравнению с базовым годом на 25%. Численность основных рабочих выросла за это время на 5% и составила 2600 человек. Численность вспомогательных рабочих увеличилась на 2% и составила 2150 человек. Доля остальных категорий работающих в численности персонала за рассматриваемое время не изменилась.

Определить, как вырастет производительность труда на данном предприятии

### Задача 15

На основании нижеследующих данных определить динамику производительности труда и соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы:

Показатели	Базовый год	Текущий год	
		план	отчет
Годовой выпуск продукции (т)	3500	4900	4950
Списочная численность работающих (чел)	250	270	268
Годовой фонд заработной платы (тыс.руб)	420	534	532

### Задача 16

Определить плановую численность работающих на предприятии, если в текущем году объем выпущенной продукции составил 72 млн.руб. при численности работающих 3300 человек. В плановом году предполагается увеличить объем продукции на 15% и производительность труда на 12%

**Задача 17**

В результате осуществления мероприятий по механизации погрузочно-разгрузочных работ численность занятых на них рабочих будет уменьшена на 50%. Рабочие, занятые на этих работах составляли 15% общей численности вспомогательных рабочих, которые составляют 45% общей численности всех рабочих

**Задача 18**

По данным, характеризующим работу трех предприятий, определить годовую, дневную и часовую трудоемкость продукции

Предприятие	Среднесписочная численность рабочих (чел)	Годовой объем продукции (тыс.руб)	Отработано рабочими	
			Тыс. чел-дн	Тыс.чел-час
№1	2700	62500	650,7	4995,0
№2	2400	55800	580,8	4464,0
№3	1800	40500	432,0	3321,0

**Задача 19**

Определить прирост производительности труда в текущем году по сравнению с плановыми показателя, если объем выпущенной продукции по плану -99 млн.руб., фактически он составил 103 млн.руб., при этом численность персонала уменьшилась на 2%

**Задача 20**

Определить норму времени на единицу продукции, норму обслуживания оборудования и норму выработки при прессовании изделий из фенопласта. Пресс-форма девяти-гнездная, мощность пресса 100т. Длительность смены 8 часов

Исходные данные:

Элементы затрат времени:

На смену:

Рпз- 3 мин, Роб -22 мин, Пол - 15 мин.

На одно изделие:

Ро - 30 сек, Рв (неперекрываемое) - 32 сек, Рв (перекрываемое) - 26сек.

**Задача 21**

На трех последовательно соединенных аппаратах выполняется операция продолжительностью 14 мин, при этом время по обслуживанию аппаратов имеет следующие значения:

Аппарат	Тап	Твн	Топ	Твп
№1	12	2	14	1
№2	10	4	14	3
№3	11	3	14	1

Определить норму обслуживания оборудования и коэффициент занятости рабочего

**Задача 22**

На участке сушки кормовых дрожжей бригадная норма выработки установлена 4 т/см, сдельная расценка- 46 руб/т. Осуществление мероприятия по механизации работ позволило сократить затраты рабочего времени на 20% на каждую тонну продукции. Определить норму выработки и сдельную расценку в новых условиях работы.

**Задача 23**

Для аппаратчика молочного производства сдельная расценка установлена 50руб/т. В результате механизации трудоемких работ на участке норма выработки повышается



на 16% при одновременном росте тарифной ставки на 12%. За месяц было произведено 380 тонн продукции. Определить заработную плату аппаратчика за месяц.

#### Задача 24

Дежурный слесарь 5-ого разряда ( тарифная ставка 60,5 руб за 7часов, условия труда –вредные) за месяц отработал 23 8-часовых смены. Определить его тарифный заработок за месяц в условиях повременной оплаты труда

#### Задача 25

Аппаратчик полимеризации 5-ого разряда в производстве полиэтиленовой пленки ( дневная тарифная ставка за 8-ми часовую смену 1000 руб) за месяц ( 22 рабочих дня) выработал 308 тонн продукции, при норме в смену – 12,5 т. Определить его заработную плату в условиях сдельно-премиальной формы оплаты. Размер премирования: за выполнение месячного задания – 20% и за каждый % его превышения – 1,5% от величины месячного сдельного заработка.

#### Задача 26

Бригада рабочих, занятых укладкой дорожного покрытия оплачивается сдельно:

Состав бригады	Число рабочих (чел)	разряд	Ктар	Часовая тарифная ставка(руб)	Время, отработанное за месяц (час)
Машинист катка	1	5	1,5	75,4	184
Машинист укладчика	1	4	1,33	67,0	176
Водитель самосвала	2	3	1,2	60,6	176
Корректировщик	1	3	1,2	60,6	184

Часовая норма выработки бригады -1190 пог.метров. Бригада за месяц уложила 25180 пог.метров покрытия. На собрании бригады были установлены следующие коэффициенты трудового участия (КТУ): машинист катка – 1,2; машинист укладчика - 0,9; водитель самосвала – 0,8 и 1,0; корректировщик – 1,1.

Определить заработную плату каждого члена бригады за месяц.

#### Задача 27

Использование фонда заработной платы на предприятии в отчетном месяце характеризуется следующими данными:

Показатели	По плану	Фактически
Фонд заработной платы за месяц (руб)	7245000	7447200
Среднесписочная численность работников (чел)	690	696

План по объему выпуска продукции перевыполнен на 8%. Норматив корректировки планового фонда заработной платы – 0,6.

Провести анализ использования фонда заработной платы. Определить изменение фонда заработной платы под влиянием: а) отклонения фактической численности от плановой б) изменения фактической средней заработной платы по сравнению с плановой

#### Задача 28

Определить тарифный заработок за месяц рабочего-повременщика У1 разряда в особо вредных условиях труда, если он отработал 22 смены. Длительность смены 6 часов, часовая тарифная ставка 200руб/час

**Задача 29**

Аппаратчику химического производства У1 разряда ( дневная тарифная ставка при вредных условиях труда 1250 руб. за 8 часовую смену) выплачивается премия в размере 15% от тарифного заработка за выполнение плана по выпуску продукции и по 1,8% за каждый процент перевыполнения плана. Форма оплаты труда - повременно-премиальная. За месяц (22 смены) при норме 2000т он выработал 2240т продукции

Определить заработную плату за месяц

**Задача 30**

Прессовщик 1У разряда( дневная тарифная ставка 1000руб. за 8 часовую смену) за месяц ( 23 рабочих смены) выработал 7300 шт. изделий при норме выработки 300 шт. за смену. За выполнение плана установлена премия в размере 20% от сдельного заработка и за каждый % перевыполнения плана по 1,5%. Определить заработную плату рабочему при сдельно-премиальной форме оплаты труда

**Задача 31**

Бригада слесарей-ремонтников за месяц отремонтировала 4 аппарата. На ремонт одного аппарата установлена норма затрат времени:

Для рабочего У1 разряда - 50 нормо-часов

У разряда - 110 нормо-часов

1У разряда - 170 нормо-часов

Бригада состоит из 3 слесарей 1У разряда ( дневная тарифная ставка 1000руб. за 8 часов), 2 слесарей У разряда (дневная тарифная ставка 1200 руб. за 8 часов) и 1 слесаря У1 разряда ( дневная тарифная ставка 1300 руб. за 8 часов). За месяц каждый член бригады отработал:

Рабочий У1 разряда - 165 часов

1-ый рабочий У разряда - 176 часов

2-ой рабочий У разряда - 170 часов

1-ый рабочий 1У разряда - 170 часов

2-ой рабочий 1У разряда - 175 часов

3-ий рабочий 1У разряда - 172 часа

Определить сдельный заработок каждого члена бригады за месяц.

**Задача 32**

Рабочий У разряда ( дневная тарифная ставка 1000 руб. за 8 часов) - наладчик оборудования обслуживает две группы аппаратов. По первой группе ( 5 аппаратов) на каждый аппарат установлена норма выработки 215 изделий за смену, по второй ( 6 аппаратов) -1080 изделий за смену. За месяц первая группа аппаратов выработала 118000 изделий, вторая-715000 изделий. Форма оплаты - косвенно-сдельная. Определить заработную плату рабочего за месяц.

**Задача 33**

Установку по очистке дизельного топлива обслуживает 25 человек рабочих. Форма оплаты труда- повременно- премиальная. Часовая тарифная ставка повременщика 1 разряда 75 руб/час:

Профессия и должность	Списочная численность(чел)	Тарифный разряд	Тарифный коэффициент	Фактически отработано за месяц (час)
Ст.оператор	1	У1	1,71	105
Ст.оператор	3	У1	1,71	185
Оператор	12	У	1,5	185
Ст.машинист	3	У1	1,71	185

Ст.машинист	1	У1	1,71	140
Ст. машинист	1	У1	1,71	60
Машинист	4	1У	1,33	185

Определить заработную плату каждого рабочего за месяц и общий фонд оплаты труда

#### Задача 34

Рабочий литейной машины по переработке пластмасс У разряда (дневная тарифная ставка 1000 руб. за 8 часов) оплачивается по сдельно-премиальной форме оплаты.

При норме выработки 223 шт/час он отработал за месяц 180 часов и перевыполнил месячное задание на 20%. Определить его заработную плату за месяц

#### Задача 35

Среднечасовая заработная плата аппаратчика У разряда 200руб., средняя продолжительность рабочего дня 7,6 часа, число отработанных дней в месяце 23. Коэффициент доплат к часовому фонду до дневного- 1,05, коэффициент доплат к дневному фонду до месячного - 1,08. Определить часовой, дневной и месячный фонд заработной платы рабочего.

#### Задача 36

Для аппаратчика У1 разряда (часовая тарифная ставка 150 руб) в производстве формалина норма обслуживания – 3 аппарата. Рабочий перешел на обслуживание 4 аппаратов без снижения объема выпуска продукции и ее качества. Тарифная ставка увеличивается на 0,6% за каждый процент превышения нормы обслуживания. За месяц он отработал 23 восьмичасовых смены. Определить размер его заработной платы в старых и новых условиях, процент ее изменения, если форма оплаты повременно-премиальная: премия составляет 25% от тарифного заработка

#### Задача 37

На участке по формовке кирпичей работают 3 рабочих с повременной формой оплаты труда:

Состав рабочих	Разряд	Часовая тарифная ставка (руб)	Время, в среднем отработанное за месяц (час)
Машинист	1У	100	151
Обжигальщик	У1	130	155
Огнеупорщик	III	95	158

Определить месячный и годовой фонд оплаты труда рабочих

#### Задача 38

В цехе, производящем азотное удобрение работает 56 человек основных рабочих, в том числе 12 фасовщиков. Форма оплаты повременная, для фасовщиков – сдельная. Продолжительность смены 8 часов, плановое число рабочих смен в месяце – 23. Норма выработки фасовщика в смену- 450 кг, фактически за месяц она составила:

1-ого : 11т, 2-ого: 10,5т, 3-ого:10,75т, 4-ого:11,2т, 5-ого: 12т, 6-ого:10,8т, 7-ого: 11,1т, 8-ого: 12,1т, 9-ого: 11,5т, 10-ого: 10,9т, 11-ого: 11,7т и 12-ого: 10т.

Состав рабочих	разряд	Часовая тарифная ставка	Среднесписочная численность (чел)	Время отработанное за месяц (дн)
----------------	--------	-------------------------	-----------------------------------	----------------------------------

		(руб)		
Ст. аппаратчик производства	У1	120	4	23
Аппаратчик производства	У	100	8	6 чел.-23, 2 чел.-19
Аппаратчик грануляции	У	100	16	12 чел.-23, 2 чел.-20, 1 чел.-19, 1 чел.-15
Аппаратчик сушки	1У	90	8	7 чел.-23, 1 чел.-20
Аппаратчик фильтрации	1У	90	8	23
Фасовщик	Ш	75	12	23

Определить плановый и фактический месячный и годовой фонд оплаты труда цеха и величину его отклонения от плана

### Задача 39

Рассчитать годовой фонд заработной платы рабочих-повременщиков отделения разделения метана при следующих данных:

Аппаратчики У1 разряда -5 чел ( дневная тарифная ставка 1200руб)

Аппаратчики У раз – 27 чел( дневная тарифная ставка 1000руб)

Аппаратчики 1У разряда -44 чел ( дневная тарифная ставка 900руб)

Условия труда нормальные, режим работы непрерывный в 3 смены по 8 часов. Премии из ФЗП составляют 15%. Плановые невыходы на одного среднесписочного рабочего составляют 30 дней в год

### Задача 40

Провести анализ расходования ФЗП и определить абсолютную и относительную экономию (перерасход) ФЗП под влиянием изменения численности и средней заработной платы:

Показатели	Плановые	Фактические
Объем производства (тыс.руб)	2900	3045
Фонд заработной платы Работающих(тыс.руб)	1680	1730
Среднесписочная численность работающих (чел)	112	115

Норматив корректировки ФЗП за счет роста объема производства - 0,8

### Перечень вопросов к зачету

1. Сущность организации труда и её взаимосвязь с организацией производства и управления.
2. Основные факторы и пути совершенствования организации труда на предприятиях (организациях).
3. Цели и задачи исследования трудовых процессов.
4. Сущность, содержание и основные задачи НОТ.
5. Основные этапы проведения исследований в рамках НОТ на предприятиях (организациях).

6. Профессиональный потенциал кадров как фактор повышения эффективности деятельности предприятия.
7. Современные критерии оценки качества персонала.
8. Основные виды разделения труда на предприятии.
9. Основные факторы разделения труда на предприятиях различных отраслей народного хозяйства.
10. Кооперация труда на предприятии: сущность и основные виды.
11. Оптимизация и критерии разделения и кооперации труда.
12. Понятие рабочего места и основные требования к его организации.
13. Особенности планировки и обслуживания рабочих мест.
14. Особенности организации и обслуживания рабочего места в зависимости от характера выполняемых работ и основных задач работника.
15. Особенности организации и обслуживания рабочих мест на предприятиях, в организациях и учреждениях народного хозяйства.
16. Понятие и классификация условий труда.
17. Научные основы проектирования режимов труда и отдыха на предприятиях (организациях).
18. Условия труда как один из факторов классификации предприятий и учреждений народного хозяйства.
19. Основные требования к условиям труда в различных отраслях народного хозяйства.
21. Сущность, цели и задачи нормирования труда в системе НОТ.
22. Нормирование труда как важный фактор повышения эффективности использования трудовых ресурсов.
24. Сущность, особенности и различия норм затрат труда.
25. Основные виды норм затрат труда и их характеристика.
25. Основные методы установления норм труда.
26. Классификация норм с точки зрения затрат и результатов труда.
27. Особенности норм затрат труда и методов их установления для разных категорий работников.
28. Критерии классификация затрат рабочего времени.
29. Понятие нормируемого и ненормируемого рабочего времени.
30. Особенности и методика расчета норм времени и норм выработки для разных типов производственных процессов.
31. Особенности методики расчёта нормы обслуживания оборудования и нормы численности для разных типов производственных процессов.
32. Методы исследования трудовых процессов и критерии их классификации.
33. Хронометраж: порядок проведения и методика обработки результатов.
34. Фотография рабочего времени: порядок проведения, обработка результатов и методика разработки мероприятий по усовершенствованию процесса использования рабочего времени.
35. Фотохронометраж. Анализ трудовых процессов на основе результатов проведения хронометража и фотографии.
36. Критерии и показатели эффективности использования рабочего времени и основные методы её повышения.
37. Методы проектирования и внедрения оптимальных норм затрат труда.
38. Сущность и функции заработной платы.
39. Основы государственного регулирования в сфере оплаты труда в РФ.
40. Структура дохода работника предприятия (организации).
41. Формы и системы оплаты труда и проблема их рационального применения.
42. Особенности оплаты труда для разных типов производственных процессов.

43. Особенности формирования фонда оплаты труда на предприятиях различных отраслей народного хозяйства и в условиях различных организационно-правовых форм предприятий.

44. Критерии эффективности, интенсивности и напряжённости труда и их влияние на материальное поощрение работника.

45. Виды материального и нематериального стимулирования работников.

46. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений между работником и работодателем в РФ.

## Примерные тесты

1. Заработная плата может рассматриваться как цена, выплачиваемая работодателем:

- а) за право привлекать наёмного работника к процессу выпуска товарной продукции (оказание услуг);
- б) за право располагать наёмным работником в процессе производства в течение оговорённого срока;
- в) за право использовать рабочую силу наёмного работника;
- г) за представленные наёмным работником услуги труда для использования в процессе производства продукции (работ, услуг)

2. В договоре найма, заключаемом между конкретным работником и организацией, в качестве цены услуг труда выступает:

- а) индивидуальная ставка заработной платы;
- б) рыночная ставка заработной платы;
- в) ставка заработной платы, установленная государством;
- г) ставка заработной платы, установленная отраслевым тарифным соглашением.

3. Если оплата труда работника производится пропорционально объёму выпущенной продукции (выполненных работ), то такая форма оплаты труда называется:

- а) повременной;
- б) бестарифной;
- в) сдельной;
- г) аккордной

4. Если оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени, то такая форма оплаты труда называется:

- а) повременной;
- б) бестарифной;
- в) сдельной;
- г) аккордной

5. Величина оплаты труда работника за изготовление единицы продукции (выполнении единичного объёма работ) называется:

- а) тарифной ставкой;
- б) сдельной расценкой;
- в) окладом;
- г) гонораром

6. Должность – это:

- а) профессиональная характеристика квалификации служащих, специалистов и руководителей, работающих на предприятии;
- б) частный случай применения должностного квалификационного разряда;
- в) структурная единица на предприятии с определённым для неё кругом обязанностей, прав и характером ответственности;
- г) структурная единица штатного расписания предприятия с определёнными для неё структурной принадлежностью и величиной должностного оклада.

7. Рост какого показателя стимулирует заработная плата, являющаяся формой вознаграждения за труд:
- а) производительности труда;
  - б) фондоотдачи
  - в) прибыли
  - г) рентабельности
8. Назовите основные элементы тарифной системы оплаты труда:
- а) тарифная сетка;
  - б) тарифная ставка;
  - в) тарифно-квалификационный справочник;
  - г) должностные инструкции
9. Реальная заработная плата это :
- а) количество товаров и услуг, которые может приобрести работник за свою номинальную заработную плату;
  - б) количество денег, которые получает работник в месяц за вычетом всех налогов;
  - в) количество денег, которые получает работник в кассе предприятия
  - г) количество денег, потраченных им на рынке товаров
10. Номинальная заработная плата это :
- а) количество денежных единиц, которые получает работник в соответствии с количеством и качеством затраченного им труда;
  - б) количество товаров и услуг, которые работник может купить в месяц
  - в) количество денег, которые работник получает в кассе предприятия
  - г) количество денег, потраченных им на рынке товаров
11. Соотношение темпов роста средней заработной платы и производительности труда должно быть:
- а) больше единицы
  - б) меньше единицы
  - в) они равны
  - г) равно 1
12. Фонд оплаты труда рабочих формируется на основе:
- а) списочной численности
  - б) производительности труда
  - в) эффективного фонда времени работы
  - г) нормы выработки
  - д) тарифной ставки
13. Тарифная ставка это:
- а) оплата за единицу выпущенной продукции
  - б) оплата за единицу отработанного времени в соответствии с качеством и количеством выпущенной продукции
  - в) оплата за объем сделанной работы (выпущенной продукции)
  - г) оплата за отработанное время
- 14 Профессия – это:
- а) род трудовой деятельности, требующий определенных теоретических знаний и практических навыков;
  - б) работа, которую выполняет работник;
  - в) вид деятельности, являющийся источником доходов
  - г) должность, занимаемая работником
- 15 Квалификация – это :
- а) уровень теоретической и практической подготовки работника, необходимый для выполнения работы определенной сложности;

- б) род трудовой деятельности
  - в) специальность, которую работник получил в процессе обучения
16. Направления научной организации труда (НОТ) на предприятии это:
- а) рациональный подбор работников
  - б) внедрение новых технологий
  - в) улучшение обслуживания рабочих мест
  - г) совершенствование нормирования труда
17. В организацию труда коллектива предприятия включаются:
- а) распределение обязанностей среды работников
  - б) стимулирование труда
  - в) совершенствование технологического процесса
  - г) совершенствование организации труда
18. научные принципы организации труда входят:
- а) рациональный подбор работников
  - б) внедрение новых технологий
  - в) улучшение обслуживания рабочих мест
  - г) совершенствование нормирования труда
19. Показателями эффективной организации труда являются:
- а) рост производительности труда
  - б) снижение отходов в результате внедрения новых технологий
  - в) удовлетворение условиями труда
  - г) удовлетворение от привлекательности труда
20. Паспорт рабочего места это:
- а) документ, подтверждающий государственную регистрацию рабочего места
  - б) документ, подтверждающий дееспособность юридического лица как субъекта правоотношений
  - в) один из основных учетных документов по затратам труда
  - г) часть уставных документов
21. За счет какого вида разделения труда на рабочем месте формируются элементы операций:
- а) технологического
  - б) функционального
  - в) профессионального
  - г) квалификационного
22. Фотография рабочего времени это:
- а) изучение периодически повторяющихся операций
  - б) изучение подготовительно-заключительного времени работы
  - в) изучение рабочего времени работника, времени использования оборудования в течение смены, изучение всех видов затрат рабочего времени и их содержания
  - г) изучение действий работника по обслуживанию рабочего места
23. По месту нахождения различают рабочие места:
- а) на земле, в море, на воздухе
  - б) в помещении, на высоте, под землей, на открытом воздухе
  - в) на заводе, в институте
  - г) за столом, на эстраде, в самолете
24. По условиям труда можно выделить рабочие места:
- а) в особо вредных условиях труда
  - б) в привилегированных условиях
  - в) на открытом воздухе
  - г) в нормальных условиях труда



25. В зависимости от операций, выполняемых работником, можно выделить рабочие места:

- а) руководителей, подчиненных, исполнителей
- б) руководителей, специалистов, рабочих, охраны.....
- в) руководителей, консультантов, директора

26. Какой способ рационализации профессионально-квалификационной структуры персонала наиболее эффективен:

- а) переподготовка персонала
- б) повышение квалификации
- в) увольнение и набор молодых специалистов
- г) тренинги, семинары, обучение

27. Конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда называется:

- а) организацией производства
- б) организацией труда
- в) организацией управления

28. В полную трудоемкость продукции включаются:

- а) затраты труда основных и вспомогательных рабочих
- б) затраты труда на управление производством
- в) затраты труда работников непроизводственной сферы предприятия

29. К сдельной форме оплаты труда относят:

- а) прямая сдельная
- б) сдельно-премиальная
- в) сдельно-прогрессивная
- г) аккордная

30. К повременной форме оплаты труда относят:

- а) простая повременная
- б) повременно-премиальная
- в) бестарифная

31. В бестарифную систему оплаты труда входят:

- а) контрактная
- б) аккордная
- в) тарифная

32. Аккордная форма оплаты труда характеризуется:

- а) наращиванием количества изготавливаемой продукции
- б) улучшением качества продукции
- в) экономией времени при выполнении задания
- г) ростом производительности труда

33. Сдельная форма оплаты труда рабочих эффективна в случае:

- а) заинтересованности руководства в увеличении выпуска продукции
- б) организации сбора деталей и узлов в готовую продукцию на конвейере
- в) обеспечения роста производительности труда

34. Повременная форма оплаты труда рабочих эффективна в случае:

- а) стимулирования работников за увеличение выпуска продукции
- б) организации жесткого регламентированного во времени процесса производства

в) невозможности обеспечить конкретное индивидуальное задание работнику

35. Должностные оклады устанавливаются для:

- а) рабочих основного производства
- б) специалистов

в) начальников цехов

36. Производственная операция это:

- а) часть производственного процесса
- б) работа, выполняемая на разном оборудовании разными рабочими
- в) часть трудового процесса, выполняемая одним или несколькими рабочими на одном рабочем месте
- г) работа выполняемая на одном рабочем месте разными исполнителями

37. Условием устойчивости хроноряда является:

- а) Куст больше 1
- б)  $K_{уст} > K_{уст\ нормативного}$
- в)  $K_{уст} = K_{уст\ норм}$
- г) Куст меньше Куст нормативного

38. Трудовые процессы в зависимости от их организации могут быть:

- а) индивидуальные и групповые
- б) непрерывные и периодические
- в) предметно-замкнутые
- г) сменные

39. Норма времени это:

- а) затраты времени на изготовление парии изделий
- б) количество времени, необходимое и достаточное для выполнения единицы работы (изготовления единицы продукции) одним или группой работников
- в) затраты времени на изготовление всех изделий в цехе

40. Какие существуют виды производственных бригад:

- а) комплексные
- б) специализированные
- в) сменные
- г) территориальные

41. Норма обслуживания это:

- а) установленное количество единиц оборудования, которое может и должен обслужить один рабочий в течение смены при определенных организационно-технических условиях
- б) количество единиц оборудования, которое обслуживает один рабочий или группа в определенных условиях труда
- в) установленное количество единиц оборудования (число рабочих мест, квадратных метров площади и т.д.), которое должен обслужить один рабочий или группа соответствующей квалификации в определенных организационно-технических условиях производства в течение смены
- г) количество квадратных метров площади, которое должен обслужить один работник

42. Нормативный документ, в котором указаны функции, права и обязанности работника это:

- а) трудовой договор
- б) должностная инструкция
- в) положение о подразделении
- г) правила внутреннего распорядка

### **Примерная тематика докладов**

1. Особенности организации труда в зарубежных странах ( на выбор: США, Англия, Япония, Китай, Франция, Италия, Сингапур и др.)
2. Сравнительный анализ организации труда в РФ и зарубежных странах (на выбор: США, Англия, Япония, Китай, Франция, Италия, Сингапур и др.)

3. Сравнительный анализ условий труда и режима работы в РФ и зарубежных странах ( на выбор: США, Англия, Япония, Китай, Франция, Италия, Сингапур и др.)
4. Особенности организации оплаты труда в зарубежных странах ( на выбор: США, Англия, Япония, Китай, Франция, Италия, Сингапур и др.)
5. Сравнительный анализ систем оплаты труда в РФ и зарубежных странах ( на выбор: США, Англия, Япония, Китай, Франция, Италия, Сингапур и др.)
6. Особенности стимулирования труда в зарубежных странах ( на выбор: США, Англия, Япония, Китай, Франция, Италия, Сингапур и др.)
7. Сравнительный анализ форм и методов стимулирования труда в РФ и зарубежных странах ( на выбор: США, Англия, Япония, Китай, Франция, Италия, Сингапур и др.)
8. Государственное регулирование организации и оплаты труда в РФ
9. Государственное регулирование организации и оплаты труда в зарубежных странах ( на выбор: США, Англия, Япония, Китай, Франция, Италия, Сингапур и др.)
10. Сравнительный анализ государственного регулирования организации и оплаты труда в РФ и зарубежных странах ( на выбор: США, Англия, Япония, Китай, Франция, Италия, Сингапур и др.)

## **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **6.1. Список источников и литературы**

#### **Источники**

##### **Основные**

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая: официальный текст по состоянию на 4 окт. 2010г. – (Российское федеральное законодательство). [Электронный ресурс]. – Режим доступа :<http://www.consultant.ru/>
2. Закон РФ «О защите прав потребителей» от 7 февраля 1992 г. № 2300-1 (с изменениями от 02.06.1993г., 09.01.1996 г., 17.12.1999г., 30.12.2001г., 22.08.2004г., 02.11.2004 г., 21.12.2004г.). [Электронный ресурс]. – Режим доступа :<http://www.consultant.ru/>
3. Федеральный закон Российской Федерации «О коммерческой тайне» № 98-ФЗ от 29.07.2004 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа :<http://www.consultant.ru/>
4. Федеральный закон Российской Федерации «О рекламе» от 13.03.2006 N38-ФЗ (принят ГД ФС РФ 22.02.2006) (действующая редакция).[Электронный ресурс]. – Режим доступа :<http://www.consultant.ru/>

##### **Дополнительные**

1. Федеральный закон «О лицензировании отдельных видов деятельности»[Электронный ресурс]. – Режим доступа :<http://www.consultant.ru/>
2. Федеральный закон Российской Федерации «О государственной регистрации юридических лиц». -[Электронный ресурс]. – Режим доступа :<http://www.consultant.ru/>
3. Кодекс Российской Федерации «Об административных правонарушениях». Официальный текст. [Электронный ресурс]. – Режим доступа :<http://www.consultant.ru/>

#### **Литература**

##### **Основная**

1. Бычин, В. Б. Нормирование труда: Учебник / Бычин В.Б., Малинин С.В., Новикова Е.В. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 348 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://new.znaniy.com/read?id=354216>

2. Асалиев, А. М. Экономика труда : учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Л.И. Сланченко. — Москва : ИНФРА-М, 2018. — 171 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://new.znaniium.com/read?id=94952>
3. Генкин, Б. М. Экономика труда: Учебник / Б.М. Генкин. - Москва : Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 352 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://new.znaniium.com/read?id=354543>
4. Генкин, Б. М. Методы повышения производительности и оплаты труда : монография / Б. М. Генкин. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2019.- 160 с. - ISBN 978-5-16-103479-8. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://new.znaniium.com/read?id=340270>

#### *Дополнительная*

5. Смирнов, К. А. Нормирование и экономия материальных затрат : учеб. пособие / К.А. Смирнов. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 153 с. — (Высшее образование: Магистратура). [Электронный ресурс]. Режим доступа — <https://new.znaniium.com/read?id=355742>
6. Генкин, Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. - 6-е изд., изм. и доп. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2020. - [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://new.znaniium.com/read?id=355351>

#### 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Экономика и жизнь [Электронный ресурс]. URL: <https://www.eg-online.ru>. (Дата обращения: 01.09.2019)

Экономическая экспертная группа [Электронный ресурс]. URL: <http://www.eeg.ru>. (Дата обращения: 01.09.2019)

Аналитическая лаборатория «Веди» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.vedi.ru>. (Дата обращения: 01.09.2019)

Научно-просветительский Фонд «Экспертный Институт»: Эксин [Электронный ресурс]. URL: <http://www.exin.ru>. (Дата обращения: 01.09.2019)

Корпоративный менеджмент: финансы, бизнес-планы, управление компанией [Электронный ресурс]. URL: <https://www.cfin.ru>. (Дата обращения: 01.09.2019)

#### **Перечень БД и ИСС**

1. Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки: WebofScience, Scopus.
2. Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки: ЖурналыOxfordUniversityPress, ProQuestDissertation&ThesesGlobal, SAGEJournals, ЖурналыTaylorandFrancis
3. Профессиональные полнотекстовые БД: JSTOR, Издания по общественным и гуманитарным наукам.
4. Компьютерные справочные правовые системы: Консультант Плюс, Гарант.

#### **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Для проведения аудиторных занятий по дисциплине необходима аудитория, оснащенная ПК и мультимедиа-проектором.

Необходимое лицензионное программное обеспечение: MS PowerPoint, Word, Excel; Chrome.

## **8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
  - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
  - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
  - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
  - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
  - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.
- для глухих и слабослышащих:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
  - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
  - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
  - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
  - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
  - в печатной форме увеличенным шрифтом;
  - в форме электронного документа;

- в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
- в печатной форме;
- в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
  - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
  - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
  - принтером Брайля EmBrailleViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
  - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
  - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
  - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

## **9. Методические материалы**

### **9.1. Планы семинарских занятий**

#### ***Тема 1. Сущность организации труда***

Цель занятия: рассмотреть роль организации труда; раскрыть ее содержание, ее основные принципы, цели и задачи.

Вопросы для обсуждения:

1. Что означает организация труда?
2. Каковы место и роль организации труда на предприятии?
3. Основные направления организации труда?

#### ***Тема 2. Организация подбора, подготовки и повышения квалификации кадров***

Цель занятия: усвоение основных принципов и методов подбора, подготовки и повышения квалификации кадров в организации.

Вопросы для обсуждения:

1. Каковы основные источники персонала в организации?
2. Охарактеризуйте особенности подбора персонала для различных типов организаций.
3. Какие особенности подготовки различных категорий работников?
4. Какую роль играет повышение квалификации кадров?

#### ***Тема 3. Условия труда на предприятии***

Цель занятия: изучить факторы производственной среды и их влияние на условия труда; рассмотреть режимы труда и отдыха, графики сменности и определяющие их факторы.

Вопросы для обсуждения:

1. Дать понятие рабочего места и его элементы.
2. Какие требования к организации рабочих мест?
3. Привести понятие и классификация условий труда.
4. Классификация режимов работы предприятия и соответствующих им условий труда.

#### ***Тема 4. Основы нормирования труда***

Цель занятия: рассмотреть общую характеристику и особенности норм затрат труда; изучить состав и структуру всех норм затрат труда (норма времени, норма выработки, норма сменного штата и др.).

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие нормы и норматива, их особенности и области применения
2. Общая характеристика норм затрат труда
3. Классификация норм затрат труда по определенным критериям
4. Структура затрат рабочего времени и факторы, ее определяющие
5. Методология расчета норм затрат труда

#### ***Тема 5. Основы формирования системы оплаты труда***

Цель занятия: показать взаимосвязь организации труда и организации производства; обосновать оптимизацию численности персонала; рассмотреть методы определения численности разных категорий работников.

Вопросы для обсуждения:

1. Что такое трудоемкость и зарплатоемкость продукции?
2. Эффективность использования трудовых ресурсов и нормы численности
3. Методы определения норм численности персонала для разных типов производственных процессов

#### ***Тема 6. Организация оплаты труда***

Цель занятия: Рассмотреть структуру доходов и заработной платы работника; изучить формы и системы оплаты труда; рассмотреть состав и структуру фонда заработной платы; проанализировать существующие системы премирования и материального стимулирования.

Вопросы для обсуждения:

1. Доходы и заработная плата как экономические категории
2. Тарифная система оплаты труда и ее элементы

3. Повременная форма оплаты труда: содержание, показатели, виды
4. Сдельная форма оплаты труда : содержание, показатели, виды
5. Фонд оплаты труда: состав, структура, методы формирования
6. Материальное стимулирование труда

## **9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ**

Рекомендации по подготовке докладов:

Доклад делается на выбранную с преподавателем (или согласованную с ним) тему. Если материал на предложенную тему (в точности) не найден - делается синтез из нескольких источников (в соответствии с ключевыми словами в теме). Дата доклада выбирается с преподавателем. Настоятельно не рекомендуется менять ее самостоятельно или быть не готовым к назначенному сроку. Время доклада 5-7 минут. Материал должен быть рассказан, а не прочитан. Необходимо сделать свои выводы. Быть готовым ответить на вопросы. Творческий подход поощряется

Эссе выполняются самостоятельно на основе изучения материала по выбранной с преподавателем теме. Объем эссе – 2-3 страницы печатного текста.

## **9.3. Иные материалы**



## АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Современные формы нормирования и оплаты труда» является частью блока дисциплин учебного плана. Дисциплина реализуется на Экономическом факультете ИЭУП РГГУ, кафедрой теоретической и прикладной экономики.

Цель дисциплины: подготовить выпускника, обладающего компетенциями в области организации, нормирования и оплаты труда, необходимыми для принятия эффективных экономических и управленческих решений при работе на предприятиях и в организациях народного хозяйства в рамках своих профессиональных обязанностей.

Задачи дисциплины:

- научить магистров ставить цели и организовывать, и проводить научные исследования в области организации, нормирования и оплаты труда на предприятии (фирме);

- выработать у магистров навыки разработки социально-экономических показателей для решения типовых теоретических и практических задач в области организации, нормирования и оплаты труда на предприятии (фирме);

- привить умение самостоятельно приобретать новые знания для разработки стратегий развития и функционирования предприятий и организаций, и их отдельных подразделений с учетом требований по организации и нормированию труда;

- подготовить будущих специалистов к экономической и аналитической деятельности с целью составления экономических разделов планов (в том числе планов по труду и кадрам) предприятий различных форм собственности;

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций :

ПК-9 - анализировать и использовать различные источники информации для проведения экономических расчетов в области экономики фирмы.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать:

- психологические инструменты абстрактного мышления, анализа и синтеза окружающей действительности по направлению нормирования и оплаты труда;

- методы руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, с учетом подходов к нормированию и оплате труда работников;

- методы и инструменты принятия организационно-управленческих решений в области нормирования и оплаты труда;

уметь:

- абстрактно мыслить, анализировать информацию в области нормирования и оплаты труда и синтезировать затем управленческие решения;

- действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения в области нормирования и оплаты труда;

- руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, в том числе по направлению нормирования и оплаты труда;

- принимать организационно-управленческие решения в области нормирования и оплаты труда;

- готовить аналитические материалы для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений по направлению нормирования и оплаты труда на микро- и макроуровне;

- анализировать и использовать различные источники информации для проведения экономических расчетов в области нормирования и оплаты труда.

владеть:

- приемами и инструментами абстрактного мышления, анализа информации в области нормирования и оплаты труда и синтезировать затем управленческие решения;
- методами принятия организационно-управленческих решений в области нормирования и оплаты труда;
- методами анализа и использования различных источников информации для проведения экономических расчетов в области нормирования и оплаты труда.

Рабочей программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля:

- текущий контроль успеваемости в форме устного и письменного опроса, выполнения тестов, проблемных и контрольных заданий;
- промежуточная аттестация в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетных единицы.

*Приложение 2***ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ**

№	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола
1	Приложение №1	31.08.2020	1

## Приложение к листу изменений №1

**1. Структура дисциплины(к п. 2 РПД на 2020)****Структура дисциплины для заочной формы обучения**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з. е., 76 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 8 ч., самостоятельная работа обучающихся 68 ч.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)						Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации ( <i>по семестрам</i> )
			контактная					Самостоятель- ная работа	
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия	Промежуточ- ная аттестация		
1.	Сущность организации труда	1-2	0,5	0,5				10	Беседа с обсуждением доклада Дискуссия
2.	Организация подбора, подготовки и повышения квалификации кадров	1-2	0,5	0,5				12	Дискуссия
3.	Условия труда на предприятии	1-2	0,5	0,5				12	Дискуссия Контрольная работа
4.	Основы нормирования труда.	1-2	1	1				12	Дискуссия Тест
5.	Основы формирования системы оплаты труда	1-2	1	1				12	Дискуссия Контрольная работа
6.	Организация оплаты труда	1-2	0,5	0,5				10	Дискуссия
	зачет								компьютерное тестирование
	итоги:		4	4				68	

**2. Образовательные технологии (к п.4 на 2020 г.)**

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ. для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

– видео-лекции;

- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

### 3. Перечень БД и ИСС (к п. 6.2 на 2020 г.)

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

### 4. Состав программного обеспечения (ПО) (к п. 7 на 2020 г.)

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe MasterCollection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft SharePoint 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное
17	Zoom	Zoom	лицензионное