

Министерство образования и науки Российской Федерации

**Орский гуманитарно-технологический институт (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего профессионального образования
«Оренбургский государственный университет»**

ЭКОНОМИКА ТРУДА

Методические рекомендации



Орск 2014

УДК 331
ББК 65.24
Э40

Печатается по решению редакционно-издательского совета Орского гуманитарно-технологического института (филиала) ОГУ

Э40 Экономика труда : методические рекомендации [Электронная версия] / сост. Р. Д. Курочкина. – Орск : Издательство Орского гуманитарно-технологического института (филиала) ОГУ, 2014. – 46 с.

Составитель:

*Курочкина Р. Д., кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики и управления
Орского гуманитарно-технологического института (филиала) ОГУ*

Методические рекомендации предназначены для студентов специальности 060800 – Экономика и управление на предприятии машиностроения и могут быть использованы при подготовке к экзаменам.

© Курочкина Р. Д., 2014
© Орский гуманитарно-технологический институт (филиал) ОГУ, 2014
© Издательство Орского гуманитарно-технологического института (филиала) ОГУ, 2014

СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка	4
Варианты контрольных работ	5
Тесты к вариантам контрольных работ	27
Методика выполнения расчетной части	36
Библиографический список	45

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Методические рекомендации по выполнению контрольной работы являются актуальными, поскольку позволяют студентам-заочникам самостоятельно решать типовые задачи и отвечать на тесты по данной дисциплине.

Целью выполнения расчетного задания является выработка у студентов практических навыков реализации методик, приемов анализа в процессе решения конкретной задачи или теста.

В соответствии с учебным планом каждый студент, изучающий дисциплину «Экономика труда», должен выполнить одну контрольную работу из десяти предложенных вариантов. Варианты контрольных работ распределяются между студентами в соответствии с последней цифрой номера личного дела (зачетной книжки) студента. Например, 620031 – 1-й вариант; 620032 – 2-й вариант; 620040 – 10-й вариант. Номер варианта указывается на обложке тетради и в начале работы. В тетради необходимо оставить поля, пронумеровать страницы, в конце работы привести список примененной литературы, проставить дату выполнения работы и подпись. Оформление работы учитывается при ее оценке. Работы, выполненные небрежно, написанные неразборчиво, содержащие зачеркнутые строки, вписанные слова, редакционные и грамматические ошибки, возвращаются студентам для исправления. При повторной отрицательной оценке работы студент обязан написать новую контрольную работу по другому варианту, указанному преподавателем. Объем контрольной работы должен составлять не менее 18-20 страниц рукописного или 10-12 страниц машинописного текста. Контрольная работа должна содержать тест с вопросами и правильными ответами, два теоретических вопроса и две задачи.

Тест следует переписать или сканировать, правильные ответы необходимо отметить. При выполнении тестов и теоретических вопросов следует использовать литературу, список которой приведен в каждом варианте работы и в заключительной части методического пособия.

Выполненную контрольную работу необходимо сдать в методический кабинет кафедры ЭУП не позднее чем за две недели до начала сессии.

Результаты контрольной работы, нормативные материалы, необходимые для выполнения последней, должны служить студентам для дальнейшего изучения учебного материала дисциплины.

Методические рекомендации предназначены для студентов специальности 060800 – Экономика и управление на предприятии машиностроения и могут быть использованы при подготовке к экзаменам.

ВАРИАНТЫ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Вариант 1

Задание 1

Тест «Организация рабочего места».

Задание 2

Теоретические вопросы:

1. Задачи нормирования труда на предприятии.
2. Планирование фондов оплаты труда.

Задание 3

Задача 1. Распределить месячную заработную плату в звене слесарей - сборщиков колесных пар на машиностроительном заводе, работающих в условиях сдельно-премиальной системы, в сумме 90000 руб., в том числе премию из фонда заработной платы в размере 20% от суммы сдельного заработка.

Исходные данные представлены в таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Разряд	Условия труда	Отработано часов	КТУ	Тарифная часть з/п	Премия 20%	Сдельный приработок	Всего
1.	6	Вредные К 1,25	168	1,0				
2.	4	Вредные К 1,25	160	0,7				
3.	5	Вредные К 1,25	152	1,3				

Примечание:

1. Тарифную ставку 1-го разряда образовать на основе минимальной заработной платы, принятой на дату выполнения контрольной работы.

2. Месячный фонд рабочего времени при восьмичасовом рабочем дне составляет 170,4 часа.

Задача 2. Определить месячную заработную плату в основном подразделении фирмы по предоставлению информационных услуг и связи по бестарифной модели. Известно, что коллектив имеет право распределить заработную плату в сумме 110 тыс. руб.

Исходные данные представлены в таблице 2.

Таблица 2

Квалификационно-должностные группы	Количество человек в группе	Квалификационный балл	Отработано часов					Итого отработанных часов
			Первым сотрудником по списку в группе	Вторым сотрудником по списку в группе	Третьим сотрудником по списку в группе	Четвертым сотрудником по списку в группе	Пятым сотрудником по списку в группе	
1. Руководитель	1	6,0	170					170
2. Ведущий специалист	2	5,5	162	170				332
3. Специалисты 1-й категории (программисты)	4	4,0	170	162	162	154		648
4. Специалисты 2-й категории (операторы)	5	2,5	162	170	154	162	170	818
5. Специалисты 3-й категории и рабочие	5	1,0	170	162	154	170	162	818
Тыс.	17							2786

Список основной литературы

1. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда : учебник для вузов / Б. М. Генкин. – М. : ИНФРА-М, 2000. – С. 161-167; 268-271.

2. Организация и нормирование труда : учебное пособие / под ред. А. И. Рофэ. – М. : Издательство «Мик», 2001. – С. 195-199.

3. Экономика предприятия : учебник / под ред. проф. О. И. Волкова. – М. : ИНФРА-М, 2000. – С. 226-233.

Вариант 2

Задание 1

Тест «Рабочее время».

Задание 2

Теоретический вопрос:

1. Нормы труда, их классификация.
2. Особенности организации и оплаты труда в машиностроении при многостаночном обслуживании.

Задание 3

Задача 1. Распределить месячную заработную плату в звене слесарей сборщиков колесных пар на машиностроительном заводе, работающих в условиях сдельно-премиальной системы, в сумме 90000 руб., в том числе премию из фонда заработной платы в размере 20% от суммы сдельного заработка.

Исходные данные представлены в таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Разряд	Условия труда	Отработано часов	КТУ	Тарифная часть з/п	Премия 20%	Сдельный приработок	Всего
1.	4	Особо стесненные, оборудование под напр. к 1,15	152	1,1				
2.	5	Особо стесненные, оборудование под напр. к 1,15	168	0,9				
3.	6	Особо стесненные, оборудование под напр. к 1,15	144	1,0				

Примечание:

1. Тарифную ставку 1-го разряда образовать на основе минимальной заработной платы, принятой на дату выполнения контрольной работы.

2. Месячный фонд рабочего времени при восьмичасовом рабочем дне составляет 170,4 часа.

Задача 2. Определить месячную заработную плату в основном подразделении фирмы по предоставлению информационных услуг и связи по бестарифной модели. Известно, что коллектив имеет право распределить заработную плату в сумме 110 тыс. руб.

Исходные данные представлены в таблице 4.

Таблица 4

Квалификационно-должностные группы	Количество человек в группе	Квалификационный балл	Отработано часов					Итого отработанных часов
			Первым сотрудником по списку в группе	Вторым сотрудником по списку в группе	Третьим сотрудником по списку в группе	Четвертым сотрудником по списку в группе	Пятым сотрудником по списку в группе	
1. Руководитель	1	6,0	170					170
2. Ведущий специалист	2	5,4	162	170				332
3. Специалисты 1-й категории (программисты)	4	4,5	170	162	162	154		648
4. Специалисты 2-й категории (операторы)	5	2,3	162	170	154	162	170	818
5. Специалисты 3-й категории и рабочие	5	1,0	170	162	154	170	162	818
Тыс.	17							2786

Список основной литературы

1. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда : учебник для вузов / Б. М. Генкин. – М. : ИНФРА-М, 2000. – С. 273-277.

2. Организация и нормирование труда : учебное пособие / под ред. А. И. Рофэ. – М. : Издательство «Мик», 2001. – С. 185-191.

Вариант 3

Задание 1

Тест «Производительность труда».

Задание 2

Теоретические вопросы:

1. Бестарифные модели оплаты труда.
2. Плановая трудоемкость изделия, продукции предприятия.

Задание 3

Задача 1. Распределить месячную заработную плату в звене слесарей-сборщиков колесных пар на машиностроительном заводе, работающих в условиях сдельно-премиальной системы, в сумме 90000 руб., в том числе премию из фонда заработной платы в размере 20% от суммы сдельного заработка.

Исходные данные представлены в таблице 5.

Таблица 5

№ п/п	Разряд	Условия труда	Отработано часов	КТУ	Тарифная часть з/п	Премия 20%	Сдельный приработок	Всего
1.	4	Действующий цех, движущее оборудование К 1,1	160	1,3				
2.	5	Действующий цех, движущее оборудование К 1,1	144	1,1				
3.	6	Действующий цех, движущее оборудование К 1,1	168	0,6				

Примечание:

1. Тарифную ставку 1-го разряда образовать на основе минимальной заработной платы, принятой на дату выполнения контрольной работы.

2. Месячный фонд рабочего времени при восьмичасовом рабочем дне составляет 170,4 часа.

Задача 2. Определить месячную заработную плату в основном подразделении фирмы по предоставлению информационных услуг и связи по бестарифной модели. Известно, что коллектив имеет право распределить заработную плату в сумме 110 тыс. руб.

Исходные данные представлены в таблице 6.

Таблица 6

Квалификационно- должностные группы	Количество человек в группе	Квалификационный балл	Отработано часов					Итого отработанных часов
			Первым сотрудником по списку в группе	Вторым сотрудником по списку в группе	Третьим сотрудником по списку в группе	Четвертым сотрудником по списку в группе	Пятым сотрудником по списку в группе	
1. Руководители	1	6,0	170					170
2. Ведущий специалист	2	5,6	162	170				332
3. Специалисты 1-й категории (программисты)	4	4,8	170	162	162	154		648
4. Специалисты 2-й категории (операторы)	5	2,2	162	170	154	162	170	818
5. Специалисты 3-й категории и рабочие	5	1,0	170	162	154	170	162	818
Тыс.	17							2786

Список основной литературы

1. Волчин, Н. А. Современные модели оплаты труда : методика и рекомендации по внедрению / Н. А. Волчин. - М., 2001. - С. 29-91.

2. Экономика предприятия : учебник / под ред. проф. О. И. Волкова - М. : ИНФРА-М, 2000. - С. 213-215.

Вариант 4

Задание 1

Тест «Доплаты и надбавки».

Задание 2

1. Функции заработной платы и принципы ее организации.

2. Фотография рабочего времени. Этапы проведения фотографии рабочего дня.

Задание 3

Задача 1. Распределить месячную заработную плату в звене слесарей-сборщиков колесных пар на машиностроительном заводе, работающих в условиях сдельно-премиальной системы, в сумме 90000 руб., в том числе премию из фонда заработной платы в размере 20% от суммы сдельного заработка.

Исходные данные представлены в таблице 7.

Таблица 7

№ п/п	Разряд	Условия труда	Отработано часов	КТУ	Тарифная часть з/п	Премия 20%	Сдельный приработок	Всего
1.	4	нормальные	152	1,0				
2.	5	нормальные	152	0,9				
3.	6	нормальные	144	1,1				

Примечание:

1. Тарифную ставку 1-го разряда образовать на основе минимальной заработной платы, принятой на дату выполнения контрольной работы.

2. Месячный фонд рабочего времени при восьмичасовом рабочем дне составляет 170,4 часа.

Задача 2. Определить месячную заработную плату в основном подразделении фирмы по предоставлению информационных услуг и связи по бестарифной модели. Известно, что коллектив имеет право распределить заработную плату в сумме 110 тыс. руб.

Исходные данные представлены в таблице 8.

Таблица 8

Классификационно- должностные группы	Количество человек в группе	Классификационный балл	Отработано часов					Итого отработанных часов
			Первым сотрудником по списку в группе	Вторым сотрудником по списку в группе	Третьим сотрудником по списку в группе	Четвертым сотрудником по списку в группе	Пятым сотрудником по списку в группе	
1. Руководитель	1	6,0	170					170
2. Ведущий специалист	2	5,4	162	170				332
3. Специалисты 1-й категории (программисты)	4	4,6	170	162	162	154		648
4. Специалисты 2-й категории (операторы)	5	2,4	162	170	154	162	170	818
5. Специалисты 3-й категории и рабочие	5	1,0	170	162	154	170	162	818
Тыс.	17							2786

Список основной литературы

1. Адамчук, В. В. Экономика и социология труда : учебник для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Романов, М. Е. Сорокина. – М. : ЮНИТИ, 2001. – С. 85-106.
2. Организация и нормирование труда : учебное пособие / под редакцией А. И. Рофэ. – М.: Издательство «Мик», 2001. – С. 173-179.

Вариант 5

Задание 1

Тест «Нормы труда».

Задание 2

Теоретические вопросы:

3. Производительность труда.
4. Организация рабочих мест.

Задание 3

Задача 1. Распределить месячную заработную плату в звене слесарей-сборщиков колесных пар на машиностроительном заводе, работающих в условиях сдельно-премиальной системы, в сумме 90000 руб., в том числе премию из фонда заработной платы в размере 20% от суммы сдельного заработка.

Исходные данные представлены в таблице 9.

Таблица 9

№ п/п	Разряд	Условия труда	Отработано часов	КТУ	Тарифная часть з/п	Премия 20%	Сдельный приработок	Всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	4	Действующий цех, движущее оборудование К 1,1	152	0,9				

1	2	3	4	5	6	7	8	9
2.	5	Действующий цех, движущее оборудование К 1,1	160	0,8				
3.	6	Действующий цех, движущее оборудование К 1,1	168	1,3				

Примечание:

1. Тарифную ставку 1-го разряда образовать на основе минимальной заработной платы, принятой на дату выполнения контрольной работы.

2. Месячный фонд рабочего времени при восьмичасовом рабочем дне составляет 170,4 часа.

Задача 2. Определить месячную заработную плату в основном подразделении фирмы по предоставлению информационных услуг и связи по бестарифной модели. Известно, что коллектив имеет право распределить заработную плату в сумме 110 тыс. руб.

Исходные данные представлены в таблице 10.

Таблица 10

Квалификационно-должностные группы	Количество человек в группе	Квалификационный балл	Отработано часов					
			Первым сотрудником по списку в группе	Вторым сотрудником по списку в группе	Третьим сотрудником по списку в группе	Четвертым сотрудником по списку в группе	Пятым сотрудником по списку в группе	Итого отработанных часов
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Руководитель	1	6,0	170					170

1	2	3	4	5	6	7	8	9
2. Ведущий специалист	2	5,3	162	170				332
3. Специалисты 1-й категории (программисты)	4	4,5	170	162	162	154		648
4. Специалисты 2-й категории (операторы)	5	2,3	162	170	154	162	170	818
5. Специалисты 3-й категории и рабочие	5	1,0	170	162	154	170	162	818
Тыс.	17							2786

Список основной литературы

1. Адамчук, В. В. Экономика и социология труда : учебник для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Романов, М. Е. Сорокина. – М. : ЮНИТИ, 2001. – С. 141-167.
2. Организация и нормирование труда : учебное пособие / под редакцией А. И. Рофэ. – М. : Издательство «Мик», 2001. – С. 108-125.

Вариант 6

Задание 1

Тест «Тарифная система оплаты труда».

Задание 2

Теоретические вопросы:

1. Организация оплаты труда рабочих и служащих.
2. Нормы труда, применяемые на предприятии.

Задание 3

Задача 1. Распределить месячную заработную плату в звене слесарей-сборщиков колесных пар на машиностроительном заводе, работающих в условиях сдельно-премиальной системы, в сумме 90000 руб., в том числе премию из фонда заработной платы в размере 20% от суммы сдельного заработка.

Исходные данные представлены в таблице 11.

Таблица 11

№ п/п	Разряд	Условия труда	Отработано часов	КТУ	Тарифная часть з/п	Премия 20%	Сдельный приработок	Всего
1.	4	Действующий цех, движущее оборудование К 1,1	160	1,3				
2.	5	Действующий цех, движущее оборудование К 1,1	144	1,1				
3.	6	Действующий цех, движущее оборудование К 1,1	168	0,6				

Примечание:

1. Тарифную ставку 1-го разряда образовать на основе минимальной заработной платы, принятой на дату выполнения контрольной работы.

2. Месячный фонд рабочего времени при восьмичасовом рабочем дне составляет 170,4 часа.

Задача 2. Определить месячную заработную плату в основном подразделении фирмы по предоставлению информационных услуг и связи по бестарифной модели. Известно, что коллектив имеет право распределить заработную плату в сумме 110 тыс. руб.

Исходные данные представлены в таблице 12.

Квалификационно- должностные группы	Количество человек в группе	Квалификационный балл	Отработано часов					Итого отработанных часов
			Первым сотрудником по списку в группе	Вторым сотрудником по списку в группе	Третьим сотрудником по списку в группе	Четвертым сотрудником по списку в группе	Пятым сотрудником по списку в группе	
1. Руководитель	1	6,0	170					170
2. Ведущий специалист	2	5,5	162	170				332
3. Специалисты 1-й категории (программисты)	4	4,4	170	162	162	154		648
4. Специалисты 2-й категории (операторы)	5	2,4	162	170	154	162	170	818
5. Специалисты 3-й категории и рабочие	5	1,0	170	162	154	170	162	818
Тыс.	17							2786

Список основной литературы

1. Адамчук, В. В. Экономика и социология труда : учебник для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Романов, М. Е. Сорокина. – М. : ЮНИТИ, 2001. – С. 121-140.
2. Организация и нормирование труда : учебное пособие / под редакцией А. И. Рофэ. – М. : Издательство «Мик», 2001. – С. 185-191.
3. Экономика предприятия : учебник / под ред. проф. О. И. Волкова. – М. : ИНФРА-М, 2000. – С. 226-234.

Вариант 7

Задание 1

Тест «Трудовые показатели».

Задание 2

Теоретические вопросы:

1. Принципы разработки «заводских» тарифных сеток.
2. Классификация норм труда.

Задание 3

Задача 1. Распределить месячную заработную плату в звене слесарей-сборщиков колесных пар на машиностроительном заводе, работающих в условиях сдельно-премиальной системы, в сумме 90000 руб., в том числе премию из фонда заработной платы в размере 20% от суммы сдельного заработка.

Исходные данные представлены в таблице 13.

Таблица 13

№ п/п	Разряд	Условия труда	Отработано часов	КТУ	Тарифная часть з/п	Премия 20%	Сдельный приработок	Всего
1.	4	Действующий цех, движущее оборудование К 1,1	160	0,6				
2.	5	Действующий цех, движущее оборудование К 1,1	144	0,8				
3.	6	Действующий цех, движущее оборудование К 1,1	168	1,6				

Примечание:

1. Тарифную ставку 1-го разряда образовать на основе минимальной заработной платы, принятой на дату выполнения контрольной работы.

2. Месячный фонд рабочего времени при восьмичасовом рабочем дне составляет 170,4 часа.

Задача 2. Определить месячную заработную плату в основном подразделении фирмы по предоставлению информационных услуг и связи по бестарифной модели. Известно, что коллектив имеет право распределить заработную плату в сумме 110 тыс. руб.

Исходные данные представлены в таблице 14.

Таблица 14

Квалификационно- должностные группы	Количество человек в группе	Квалификационный балл	Отработано часов					Итого отработанных часов
			Первым сотрудником по списку в группе	Вторым сотрудником по списку в группе	Третьим сотрудником по списку в группе	Четвертым сотрудником по списку в группе	Пятым сотрудником по списку в группе	
1. Руководитель	1	6,0	170					170
2. Ведущий специалист	2	5,2	162	170				332
3. Специалисты 1-й категории (программисты)	4	4,4	170	162	162	154		648
4. Специалисты 2-й категории (операторы)	5	2,2	162	170	154	162	170	818
5. Специалисты 3-й категории и рабочие	5	1,0	170	162	154	170	162	818
Тыс.	17							2786

Список основной литературы

1. Адамчук, В. В. Экономика и социология труда : учебник для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Романов, М. Е. Сорокина. – М. : ЮНИТИ, 2001. – С. 121-140.
2. Организация и нормирование труда : учебное пособие / под редакцией А. И. Рофэ. – М. : Издательство «Мик», 2001. – С. 185-191.

Вариант 8

Задание 1

Тест «Показатели условий труда».

Задание 2

Теоретические вопросы:

1. Организация заработной платы на основе тарифной системы.
2. Трудоемкость продукции, ее виды.

Задание 3

Задача 1. Распределить месячную заработную плату в звене слесарей-сборщиков колесных пар на машиностроительном заводе, работающих в условиях сдельно-премиальной системы, в сумме 90000 руб., в том числе премию из фонда заработной платы в размере 20% от суммы сдельного заработка.

Исходные данные представлены в таблице 15.

Таблица 15

№ п/п	Разряд	Условия труда	Отработано часов	КТУ	Тарифная часть з/п	Премия 20%	Сдельный приработок	Всего
1.	4	нормальные	152	1,0				
2.	5	нормальные	152	0,9				
3.	6	нормальные	144	1,1				

Примечание:

1. Тарифную ставку 1-го разряда образовать на основе минимальной заработной платы, принятой на дату выполнения контрольной работы.

2. Месячный фонд рабочего времени при восьмичасовом рабочем дне составляет 170,4 часа.

Задача 2. Определить месячную заработную плату в основном подразделении фирмы по предоставлению информационных услуг и связи по бестарифной модели. Известно, что коллектив имеет право распределить заработную плату в сумме 110 тыс. руб.

Исходные данные представлены в таблице 16.

Таблица 16

Квалификационно- должностные группы	Количество человек в группе	Квалификационный балл	Отработано часов					Итого отработанных часов
			Первым сотрудником по списку в группе	Вторым сотрудником по списку в группе	Третьим сотрудником по списку в группе	Четвертым сотрудником по списку в группе	Пятым сотрудником по списку в группе	
1. Руководитель	1	6,0	170					170
2. Ведущий специалист	2	5,1	162	170				332
3. Специалисты 1-й категории (программисты)	4	4,6	170	162	162	154		648
4. Специалисты 2-й категории (операторы)	5	2,3	162	170	154	162	170	818
5. Специалисты 3-й категории и рабочие	5	1,0	170	162	154	170	162	818
Тыс.	17							2786

Список основной литературы

1. Адамчук, В. В. Экономика и социология труда : учебник для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Романов, М. Е. Сорокина. – М. : ЮНИТИ, 2001. – С. 121-140.
2. Экономика предприятия : учебник / под ред. проф. О. И. Волкова. – М. : ИНФРА-М, 2000. – С. 213-215.

Вариант 9

Задание 1

Тест «Форма и системы оплаты труда».

Задание 2

Теоретические вопросы:

4. Характеристика форм и систем оплаты труда.
5. Разделение и кооперация труда.

Задание 3

Задача 1. Распределить месячную заработную плату в звене слесарей-сборщиков колесных пар на машиностроительном заводе, работающих в условиях сдельно-премиальной системы, в сумме 90000 руб., в том числе премию из фонда заработной платы в размере 20% от суммы сдельного заработка.

Исходные данные представлены в таблице 17.

Таблица 17

№ п/п	Разряд	Условия труда	Отработано часов	КТУ	Тарифная часть з/п	Премия 20%	Сдельный приработок	Всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	4	Действующий цех, движущее оборудование К 1,1	152	1,2				

1	2	3	4	5	6	7	8	9
2.	5	Действующий цех, движущее оборудование К 1,1	160	0,7				
3.	6	Действующий цех, движущее оборудование К 1,1	168	1,5				

Примечание:

1. Тарифную ставку 1-го разряда образовать на основе минимальной заработной платы, принятой на дату выполнения контрольной работы.

2. Месячный фонд рабочего времени при восьмичасовом рабочем дне составляет 170,4 часа.

Задача 2. Определить месячную заработную плату в основном подразделении фирмы по предоставлению информационных услуг и связи по бестарифной модели. Известно, что коллектив имеет право распределить заработную плату в сумме 110 тыс. руб.

Исходные данные представлены в таблице 18.

Таблица 18

Квалификационно-должностные группы	Количество человек в группе	Квалификационный балл	Отработано часов						
			Первым сотрудником по списку в группе	Вторым сотрудником по списку в группе	Третьим сотрудником по списку в группе	Четвертым сотрудником по списку в группе	Пятым сотрудником по списку в группе	Итого отработанных часов	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1. Руководитель	1	6,0	170						170

1	2	3	4	5	6	7	8	9
2. Ведущий специалист	2	5,4	162	170				332
3. Специалисты 1-й категории (программисты)	4	4,7	170	162	162	154		648
4. Специалисты 2-й категории (операторы)	5	2,6	162	170	154	162	170	818
5. Специалисты 3-й категории и рабочие	5	1,0	170	162	154	170	162	818
Тыс.	17							2786

Список основной литературы

1. Адамчук, В. В. Экономика и социология труда : учебник для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Романов, М. Е. Сорокина. – М. : ЮНИТИ, 2001. – С. 121-132.
2. Организация и нормирование труда : учебное пособие / под редакцией А. И. Рофэ. – М. : Издательство «Мик», 2001. – С. 89-107.

Вариант 10

Задание 1

Тест «Нормирование труда в машиностроении».

Задание 2

Теоретические вопросы:

1. Норма выработки и норма времени на выпуск продукции.
2. Компенсирующие и стимулирующие доплаты.

Задание 3

Задача 1. Распределить месячную заработную плату в звене слесарей - сборщиков колесных пар на машиностроительном заводе, работающих в условиях сдельно-премиальной системы, в сумме 90000 руб., в том числе премию из фонда заработной платы в размере 20% от суммы сдельного заработка.

Исходные данные представлены в таблице 19.

Таблица 19

№ п/п	Разряд	Условия труда	Отработано часов	КТУ	Тарифная часть з/п	Премия 20%	Сдельный приработок	Всего
1.	6	Вредные К 1,25	168	0,9				
2.	4	Вредные К 1,25	160	0,8				
3.	5	Вредные К 1,25	152	1,3				

Примечание:

1. Тарифную ставку 1 -го разряда образовать на основе минимальной заработной платы, принятой на дату выполнения контрольной работы.

2. Месячный фонд рабочего времени при восьмичасовом рабочем дне составляет 170,4 часа.

Задача 2. Определить месячную заработную плату в основном подразделении фирмы по предоставлению информационных услуг и связи по бестарифной модели. Известно, что коллектив имеет право распределить заработную плату в сумме 110 тыс. руб.

Исходные данные представлены в таблице 20.

Квалификационно- должностные группы	Количество человек в группе	Квалификационный балл	Отработано часов					
			Первым сотрудни- ком по списку в группе	Вторым сотрудни- ком по списку в группе	Третьим сотруд- ником по списку в группе	Четвертым со- трудником по спис- ку в группе	Пятым сотрудни- ком по списку в группе	Итого отработан- ных часов
1. Руко- водитель	1	6,0	170					170
2. Ведущий специалист	2	5,3	162	170				332
3. Специали- сты 1-й кате- гории (про- граммисты)	4	4,2	170	162	162	154		648
4. Специали- сты 2-й кате- гории (опера- торы)	5	2,7	162	170	154	162	170	818
5. Специали- сты 3-й кате- гории и рабо- чие	5	1,0	170	162	154	170	162	818
Тыс.	17							2786

Список основной литературы

1. Адамчук, В. В. Экономика и социология труда : учебник для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Романов, М. Е. Сорокина. – М. : ЮНИТИ, 2001. – С. 133-140.
2. Организация и нормирование труда : учебное пособие / под редакцией А. И. Рофэ. – М. : Издательство «Мик», 2001. – С. 185-191.

ТЕСТЫ К ВАРИАНТАМ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Тест 1 «Производительность труда»

Таблица 21

Вопросы	Варианты ответов
1. Какой из методов измерения производительности труда является наиболее универсальным?	1. Трудовой. 2. Стоимостной. 3. Условно-натуральный
2. Какие из перечисленных факторов относятся к группе социальных?	1. Внедрение новой техники и технологий, рост технологической вооруженности, снижение трудоемкости продукции и работ. 2. Развитие специализации и кооперации, экономия материальных ресурсов и повышения качества продукции или работы и др. 3. Повышение материального, культурно-технического уровня работников; материальное стимулирование, улучшение условий труда и структуры кадров
3. Какая из приведенных формул определения производительности труда правильна?	1. $P_t = \text{количество продукции} / \text{единица времени}$. 2. $P_t = \text{количество продукции} / \text{время работы}$. 3. $P_t = \text{количество продукции} / \text{численность работников}$
4. Какая зависимость между показателями выработки нормы времени?	1. Прямо пропорциональная. 2. Косвенная. 3. Обратно пропорциональная
5. Как влияет снижение затрат живого труда на производительность труда?	1. Обеспечивает рост производительности общественного труда. 2. Обеспечивает снижение производительности труда. 3. Никак не влияет

Тест 2 «Социальные проблемы движения рабочей силы»

Таблица 22

Вопросы	Варианты ответов
1. К какому виду движения можно отнести следующий пример: слесарь-сборщик через полгода после окончания ПТУ перешел в подсобные рабочие?	С точки зрения интересов общества различают три вида движения рабочих кадров: 1. Экономически необходимое. 2. Не вызываемое экономической необходимостью, но отвечающее более широко понимаемым общественным интересам. 3. Избыточное
2. К какому виду движения можно отнести следующий пример: молодая работница проработала на заводе 4 года контролером, ушла с завода по собственному желанию и перешла в сферу торговли?	1. Экономически необходимое. 2. Не вызываемое экономической необходимостью, но отвечающее более широко понимаемым общественным интересам. 3. Избыточное
3. Какая из названных форм движения рабочей силы относится к текучести?	1. Плановое повышение квалификации рабочих. 2. Служебные переводы. 3. Выход на пенсию. 4. Перемена места работы в связи с удаленностью от места жительства
4. Какое соотношение реальной и потенциальной текучести является правильным?	1. Реальная текучесть всегда меньше потенциальной. 2. Реальная текучесть всегда больше, чем потенциальная. 3. Реальная равна потенциальной
5. На каком уровне можно решить полностью проблему?	1. На уровне предприятия. 2. На уровне города, района

Тест 3 «Нормы труда»

Таблица 23

Вопросы	Варианты ответов
1. В какой зависимости находятся норма времени и норма выработки?	1. В обратно пропорциональной зависимости. 2. В прямо пропорциональной зависимости. 3. Между этими нормами связи нет
2. Какие нормы относятся к нормам условий труда?	1. Нормы обслуживания. 2. Нормы интенсивности. 3. Нормы социальные
3. Какие нормы относятся к нормам затрат труда?	1. Норма выработки. 2. Норма времени. 3. Норма численности
4. Какие нормы относятся к нормам результатов труда?	1. Нормированное задание. 2. Норма тяжести труда. 3. Норма управляемости
5. Какие нормы определяют соотношение между численностью работников и количеством единиц действующего оборудования?	1. Норма занятости работников в течение смены. 2. Норма обслуживания. 3. Норма допустимого утомления

Тест 4 «Трудовые показатели»

Таблица 24

Вопросы	Варианты ответов
1	2
1. Какой из показателей относится к коэффициентам интенсивности труда?	1. Коэффициент потерь внутрисменного рабочего времени. 2. Коэффициент сменности. 3. Коэффициент текучести кадров
2. Как определить коэффициент текучести кадров?	1. Отношение числа принятых работников к среднесписочной численности занятых в течение года. 2. Отношение числа уволившихся работников к среднесписочной численности занятых в течение года. 3. Отношение числа принятых (с учетом числа уволенных работников) к среднесписочной численности занятых в течение года

1	2
3. Показатель оборота кадров	<p>1. Отношение числа выбывших или вновь принятых работников за определенный период к среднесписочной численности за тот же период.</p> <p>2. Отношение числа принятых работников к номинальному фонду рабочего времени.</p> <p>3. Отношение числа уволенных работников к эффективному фонду времени одного рабочего</p>
4. Зарплатоемкость продукции это:	<p>1. Отношение средней заработной платы промышленно-производственного персонала к полной себестоимости продукции.</p> <p>2. Отношение единого фонда оплаты труда и полной себестоимости продукции.</p> <p>3. Отношение средней заработной платы всего персонала и полной себестоимости</p>
5. Полная трудоемкость продукции предприятия	<p>1. Определяется как сумма затрат труда рабочих основных и вспомогательных профессий.</p> <p>2. Это затраты труда промышленно-производственного персонала.</p> <p>3. Это затраты труда как промышленно-производственного персонала, так и работников непромышленной сферы, обслуживающих последних</p>

Тест 5 «Показатели условий труда и техника безопасности на предприятии»

Таблица 25

Вопросы	Варианты ответов
1	2
1. Как определить частный коэффициент отклонений фактических условий труда от санитарных норм, если санитарные нормы установлены без определенного интервала?	<p>1. Это отношение фактического показателя условий труда к его санитарной норме.</p> <p>2. Это отношение нормативного показателя условий труда к фактическому.</p> <p>3. Это разница между нормативным и фактическим показателями, определяющими условия труда</p>

1	2
<p>2. Коэффициент частоты заболеваний (на 100 работающих)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Это количество заболеваний за определенный период как общих, так и профессиональных на 100 работающих. 2. Количество дней временной нетрудоспособности по общим заболеваниям на 100 работающих. 3. Количество дней временной нетрудоспособности по профессиональным заболеваниям на 100 работающих
<p>3. Коэффициент общего уровня условий труда</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Это сумма частных коэффициентов, характеризующих условия труда на предприятии. 2. Это произведение частных коэффициентов, характеризующих условия труда на предприятии. 3. Этот коэффициент определяется как среднегеометрическое значение ряда частных коэффициентов
<p>4. Коэффициент тяжести заболеваний</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определяется как частное от деления количества дней временной нетрудоспособности на количество случаев заболеваний. 2. Это произведение количества дней временной нетрудоспособности на количество случаев заболеваний на 100 работающих. 3. Это частное от деления количества случаев заболеваний на количество дней временной нетрудоспособности
<p>5. Коэффициент тяжести производственного травматизма</p>	<ol style="list-style-type: none"> 4. Определяется как произведение количества дней временной нетрудоспособности в связи с несчастными случаями на производстве на количество случаев производственного травматизма на 100 работающих. 5. Это частное от деления количества дней временной нетрудоспособности, связанных с травмами на производстве, на количество случаев производственного травматизма.

Тест 6 «Организация рабочего места»

Таблица 26

Вопросы	Варианты ответов
1. Что понимается под рабочим местом?	1. Удобная поза исполнителя. 2. Часть пространства, оснащенная необходимыми средствами и предметами труда
2. Каковы основные виды оснащения рабочих мест?	1. Основное технологическое оборудование; вспомогательное оборудование; оснастка; средства связи; сигнализация безопасности; освещение и т. д. 2. Технологическая и организационная оснастка
3. Планировка рабочих мест может быть:	1. Внутренней, внешней. 2. В соответствии с генеральным планом предприятия
4. Приведите основные виды рабочих положений исполнителя	1. «Стоя», «Сидя», «Лежа». 2. «В зоне досягаемости средств и предметов труда», «Вне зоны досягаемости средств и предметов труда»
5. Рекомендуемый угол обзора для восприятия объектов сложной объемной конфигурации в горизонтальной плоскости	1. 50-60°. 2. 30-40°

Тест 7 «Рабочее время»

Таблица 27

Вопросы	Ответы
1	2
1. Основное время подразделяется на	1. Машинно-ручное, время машинное и время ручной работы. 2. Ручное и машинное
2. Время наблюдения за работой оборудования подразделяется на	1. Время работы и время технологических перерывов. 2. Время активного и время пассивного наблюдения
3. Время оперативной работы подразделяется на	1. Время основной работы и время вспомогательной работы. 2. Время работы и время перерывов

1	2
4. Время перерывов подразделяется на	1. Время технологических перерывов и время организационных перерывов. 2. Время регламентированных и нерегламентированных перерывов
5. Рабочее время подразделяется на	1. Время работы и время технологических и организационных перерывов. 2. Время работы по заданию, время перерывов и время работы, не предусмотренной заданием

Тест 8 «Доплаты и надбавки»

Таблица 28

Вопросы	Ответы
1. Какие из видов доплат являются компенсирующими?	1. За совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания; бригадирские. 2. За многосменный режим работы; за работу в сверхурочное время; за работу в выходные и праздничные дни
2. Какие из видов доплат являются стимулирующими?	1. Доплата до среднего заработка, в случаях, предусмотренных законодательством; доплата несовершеннолетним в связи с сокращенным рабочим днем. 2. Доплата бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основных обязанностей; доплата за выполнение обязанностей отсутствующего работника
3. От каких факторов зависит относительный размер премиальных надбавок?	1. Производственных, связанных со спецификой работы каждого подразделения. 2. Экономических, связанных с материальными возможностями предприятия
4. Каким образом начисляются доплаты к заработной плате?	1. К внешне тарифной ставке (окладу). 2. К средней заработной плате работника.
5. Какими законодательно- нормативными документами регулируются доплаты?	1. Уставом предприятия. 2. Трудовым кодексом РФ, коллективным договором

Тест 9 «Тарифная система оплаты труда»

Таблица 29

Вопросы	Ответы
1. Тарифная система оплаты труда, согласно трудовому кодексу включает в себя:	1. Тарифные ставки (оклады), тарифные сетки, тарифные коэффициенты. 2. Тарифные справочники, тарифные сетки, включающие в себя тарифные ставки, тарифные коэффициенты
2. Тарифный коэффициент показывает:	1. Относительный размер ставок работников. 2. Во сколько раз тарифные ставки всех разрядов выше ставки первого разряда
3. Тарифная ставка-	1. Выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий работников в единицу времени (день, час, месяц). 2. Это опосредованный размер оплаты труда работников в единицу времени
4. «Шаг» тарифной сетки -	1. Разность между абсолютными и относительными значениями последующих и предыдущих разрядов. 2. Опосредованная величина межразрядных соотношений
5. Диапазон тарифной сетки -	1. Разность между значениями последнего и первого разрядов. 2. Это соотношение абсолютных и относительных значений двух крайних разрядов

Тест 10 «Формы и системы оплаты труда»

Таблица 30

Вопросы	Ответы
1	2
1. Сдельная система оплаты труда предусматривает следующие варианты:	1. Простая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная, аккордная. 2. Индивидуальная сдельная и бригадная (коллективная) сдельная система оплаты труда
2. Условия применения повременной системы оплаты труда	1. Трудоемкость продукции, трудность учета результатов работы. 2. Рост уровня организации труда, механизации, автоматизации, независимость процесса от усилий работника

1	2
3. От каких факторов зависит размер коэффициента квалификационного уровня в «бестарифной» модели оплаты труда?	1. Материальных, организационных, финансовых, трудовых. 2. Условий труда, квалификации работника, сложности работы, напряженности труда, сменности
4. По какой формуле определяется коэффициент квалификационного уровня?	1. Отношение средней заработной платы коллектива за определенный период и средней заработной платы самой низкооплачиваемой категории работников. 2. Произведение значений тарифообразующих факторов
5. Какие обязательные условия следует указать в контракте?	1. Уровень гарантированной заработной платы и продолжительность отпуска. 2. Уровень минимальной заработной платы, доплаты, надбавки, продолжительность отпуска

Тест 11 «Нормирование труда в машиностроении»

Таблица 31

Вопросы	Ответы
1	2
1. Нормирование подготовительных работ предполагает:	1. Нормирование литейных работ, кузнечно-штамповых работ, раскрой металла, сварку. 2. Нормирование заливок металла в формы; изготовление литейных форм; горячую, холодную штамповку, ручную или автоматическую сварку
2. Нормирование станочных работ включает:	1. Нормирование работ на токарных, фрезерных и прочих станках; особенности нормирования на станках с ЧПУ; нормирование труда при много станочном обслуживании. 2. Нормирование работ станочников любого профиля, на обычных станках и на станках с ЧПУ
3. Как определяется норма штучного времени на изготовление стержней в условиях мелкосерийного и единичного производства?	1. Произведение суммарного штучного времени комплекса приемов на изготовление одного стержня и коэффициента, учитывающего размер партии. 2. Произведение суммарного оперативного времени по одному стержню и коэффициента, учитывающего партии

1	2
4. Каким образом рассчитывают число проходов при обработке поверхностей?	4. Это частное от деления толщины слоя металла, который необходимо снять при обработке поверхности на толщину снимаемого слоя за один проход. 5. Это частное от деления толщины слоя металла, который необходимо снять при обработке поверхности на глубину резания
5. Как определить расчетную длину обработки детали в направлении подачи?	5. Суммированием длины обработки детали по чертежу, дополнительной длины на врезание и перебеги инструмента и дополнительной длины на взятие пробных стружек резания. 6. Произведение длины обработки детали по чертежу на корректирующий коэффициент, учи-

МЕТОДИКА ВЫПОЛНЕНИЯ РАСЧЕТНОЙ ЧАСТИ

Методика решения задачи 1

При решении задачи по распределению заработной платы в звене слесарей, работающих в условиях сдельно-премиальной системы оплаты труда, студентам необходимо ознакомиться с конкретными нормативными материалами, действующими в определенном периоде.

Например, минимальный размер оплаты труда периодически увеличивается и на 01.05.20014 года составил 1100 руб. В примечании к заданию отмечено, что часовая тарифная ставка работника 1-го разряда должна быть образована на основе минимального размера оплаты труда (МРОТ), принятого на дату выполнения контрольной работы.

Это исходный момент задачи 1, то есть в первую очередь определяется часовая тарифная ставка 1-го разряда (ЧТС), которая при МРОТ, равном 1100 руб. и месячном фонде рабочего времени (Фм) при восьмичасовом рабочем дне, равном 170,4 часа, определяется следующим образом:

$$\text{ЧТС}_{1\text{разрядка}} = \frac{\text{МРОТ}}{\Phi_{\text{м}}};$$

$$\text{ЧТС}_{1\text{разрядка}} = \frac{1100}{170,4} = 6,45 \text{ руб.}$$

Следующим шагом является определение часовых тарифных ставок слесарей 3-го, 5-го, 6-го или иных разрядов. Для этого необходимо использовать соотношения «заводских» тарифных сеток, используемых на предприятиях города, или построить тарифную сетку самостоятельно, но при этом «диапазон» сетки не должен быть более чем 1:6, а «шаг» тарифа не менее чем десять процентов.

Как правило, «заводские сетки» многоразрядные, так как охватывают все категории работников, но для решения задачи достаточно иметь шестиразрядную сетку, из которой следует привести часовые тарифные ставки слесарей 3-го, 5-го, 6-го или иных разрядов (табл. 32).

Таблица 32

Фрагмент «заводской» тарифной сетки

Квалификационный разряд	1	2	3	4	5	6
Тарифный коэффициент	1,0	1,18	1,36	1,54	1,72	1,9
Часовая тарифная ставка	6,45	7,61	8,77	9,93	11,09	12,25

При распределении сдельного заработка следует учесть, что тарифная часть заработной платы работников будет корректироваться коэффициентом трудового участия (КТУ) и условиями труда. Последние определяются по нормативным документам предприятия, но студенты должны знать факторы, которые влияют на размер КТУ (таблица 33).

Факторы, влияющие на размер коэффициента трудового участия (КТУ)

Показатели, влияющие на изменение КТУ	Изменение КТУ	
	повышение	снижение
1	2	3
1. Повышение производительности труда конкретным работникам по сравнению с другими членами бригады	0,1	
2. Освоение смежных профессий и выполнение работ по освоенным смежным профессиям	0,05-0,1	
3. Оказание шефской помощи вновь прибывшим рабочим в бригаду	0,05	
4. Проявление инициативы в освоении передовых методов и приемов труда, улучшение организации рабочего места	0,1	
5. Выполнение работ с более высоким качеством по сравнению с другими членами бригады	0,05	
6. Расширение зоны обслуживания рабочего места	0,1-0,2	
7. Невыполнение производственных заданий		0,1
8. Допущение брака в работе		0,05
9. Нарушение технологической дисциплины или правил эксплуатации оборудования, вызвавшие простой бригады или отдельных рабочих	0,05	
10. Нарушение трудовой дисциплины (опоздание, преждевременный уход, сверхнормативные перерывы)		0,05
11. Нарушение правил техники безопасности и охраны труда		0,1-0,5
12. Невыполнение распоряжений мастера, бригадира, решения совета бригады		0,1
13. Неудовлетворительное состояние рабочего места		0,1
14. Отсутствие на рабочем месте по неуважительной причине		

На основании вышеизложенного материала необходимо произвести распределение заработной платы в зоне слесарей, работающих в условиях сдельно-премиальной системы по следующей схеме.

Тарифная часть заработной платы определяется умножением часовой тарифной ставки каждого работника на количество отработанного времени и на коэффициент, корректирующий условия труда (табл. 34).

На любом предприятии действует своеобразная система санкций и поощрений - система «КТУ». Поэтому полученную тарифную часть заработной платы умножают на соответствующий коэффициент трудового участия, исчисляя таким образом «расчетную величину», позволяющую распределить сдельный приработок и премию между членами коллектива.

Следующий этап заключается в определении абсолютного размера премии и сдельного приработка, заработанного коллективом.

Из условия известно, что размер премии составляет 20% от суммы сдельного заработка, а, чтобы определить размер сдельного приработка коллектива, следует исчислить суммарную «расчетную величину» и вычесть последнюю, а также сумму премии из суммы сдельного заработка звена слесарей. Результаты расчета должны быть заключены в таблицу (табл. 34).

Ведомость распределения сдельной заработной платы за январь 2014 г.

№ П/П	Разряд	Часовая тариф- ная ставка, руб.	Условия труда	Отработано часов	Тарифная часть заработной платы (гр3хгр4хгр5)	Коэффициент трудоового уча- ствия	Расчетная вели- чина заработной платы (грбхгр7)	Премия (20% от 9000 руб.)	Сдельный приработок	Всего заработной платы
1.	3	8,77	Вредные коэф. 1,25	170	1838,62	1,0	1838,62	596,67	548,05	2983,34
2.	2	7,61	Вредные коэф. 1,25	162	1541,02	0,9	1386,92	450,08	413,41	2250,41
3.	4	9,93	Вредные коэф. 1,25	170	2110,12	1,1	2321,13	753,25	691,87	3766,25
Итого	-			-	-		5546,67	1800,00	1653,33	9000

Для определения индивидуального размера премии и сдельного приработка необходимо исчислить коэффициенты их распределения по следующим формулам:

$$K_{р.п.} = \frac{П}{РВ}; \quad K_{р.сп} = \frac{СП}{РВ},$$

где $K_{р.п.}$ – коэффициент распределения премии;

$K_{р.сп}$ – коэффициент распределения сдельного приработка;

П – суммарная величина премии;

СП – суммарная величина сдельного приработка;

РВ – суммарная расчетная величина заработной платы.

Таким образом, определив значение вышеприведенных коэффициентов и умножив поочередно полученные значения на индивидуальную «расчетную Величину» заработной платы можно исчислить размеры премии и сдельного приработка каждого работника. Например, размер премии работника третьего разряда составит 596,67 руб. ($1838,62 \times 0,324$), а сдельного приработка 548,05 руб. ($1838,62 \times 0,298$), следовательно, его сдельный заработок за январь 2006 г. составит 2983,34 руб. ($1838,62 + 596,67 + 548,05$) (табл. 34).

Аналогично определяется размер сдельной заработной платы работников 2-го и 4-го разрядов.

Методика решения задачи 2

Бестарифная модель организации принадлежит к классу коллективных систем оплаты труда и представляет одну из ее разновидностей. При бестарифной модели организации заработной платы присвоение работнику определенного квалификационного уровня не сопровождается параллельным установлением ему соответствующей тарифной ставки, оклада.

Доля работника в фонде заработной платы определяется двумя факторами: количеством отработанного работником рабочего времени, коэффициентом квалификационного уровня или квалификационного балла.

В наиболее общем виде бестарифный вариант организации заработной платы можно было бы охарактеризовать следующими основными признаками: тесной связью и полной зависимостью уровня оплаты труда работника от величины фонда заработной платы; степенью гарантированности оплаты, базирующейся на присвоении каждому работнику квалификационных коэффициентов, постоянно осуществляемой «оценкой заслуг» работника в трудовом коллективе.

В задаче 2 требуется распределить по бестарифной модели заработную плату в коллективе, в сумме 110000 руб.

Исходные данные представлены в таблице 35.

Таблица 35

Макет табеля рабочего времени

Квалификационно- должностные группы	Количество человек в группе	Квалификацион- ный балл	Отработано часов					Итого отработан- ных часов
			Первым соотрудни- ком по списку в группе	Вторым соотрудни- ком по списку в группе	Третьим со- трудником по списку в группе	Четвертым со- трудником по списку в группе	Пятым соотрудни- ком по списку в группе	
1. Руко- водитель	1	6,0	170					170
2. Ведущий специалист	2	5,1	162	170				332
3. Специали- сты 1-й кате- гории (про- граммисты)	4	4,5	170	162	162	154		648
4. Специали- сты 2-й кате- гории (опера- торы)	5	2,2	162	170	154	162	170	818
5. Специали- сты 3-й кате- гории и рабо- чие	5	1,0	170	162	154	170	162	818
Тыс.	17							2786

Ведомость распределения заработной платой за январь 2014 г. по бестарифной модели

Квалификационно-должностные группы	Количество человек в группе	Квалификационный балл	Количество отработанного времени группой (час.) (из табл.)	Расчетная величина (графа 4 x графа 8)	Заработная плата					Итого
					Первого сотрудника по списку в квалификационной группе	Второго сотрудника по списку в квалификационной группе	Третьего сотрудника по списку в квалификационной группе	Четвертого сотрудника по списку в квалификационной группе	Пятого сотрудника по списку в квалификационной группе	
1. Руководитель	1	6,0	170	1020	12652,25					12652,25
2. Ведущий специалист	2	5,0	332	1660	10047,36	10543,53				20590,89
3. Специалисты 1 категории (прогр.)	4	4,5	648	2916	9489,17	9042,62	9042,62	8596,08		36170,49
4. Специалисты 2 категории (прогр.)	5	3,0	818	2454	6028,41	6326,12	5730,72	6028,40	6326,12	30439,77
5. Специалисты 1 категории и рабочие	5	1,0	818	818	2108,71	2009,47	1910,24	2108,71	2009,47	10146,60
6. Итого	17	-	2786	8868	-	-	-	-		110000

Для распределения заработной платы по бестарифной модели, в первую очередь следует определить количество коэффициенти-часов (или «расчетную величину») по каждой квалификационной группе, а затем исчислить цену одного балло-часа по следующей формуле:

$$Ц_{б.ч.} = \frac{З}{РВ},$$

где $Ц_{б.ч.}$ – цена одного балло-часа;

$З$ – сумма заработной платы коллектива за месяц;

$РВ$ – «расчетная величина», или общее количество коэффициенти-часов, определяемое умножением отработанного времени каждой квалификационной группой на соответствующий квалификационный балл.

Цена одного балло-часа составит 12,404 руб. (110000:8868), тогда заработная плата каждого работника будет определена умножением цены одного балло-часа на количество отработанного последним часов с корректировкой на соответствующий квалификационный балл (табл. 36). Например, заработная плата руководителя составит 12652,25 руб. (170 x 6,0 x 12,404) (табл. 36). Аналогично рассчитывается заработная плата других категорий работников.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Основная литература

1. Комментарии официальных органов к Трудовому кодексу РФ / сост. В. Верховцев. – 2-е изд., доп. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 1190 с.
2. Адамчук, В. В. Экономика и социология труда : учебник для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – М. : Юнити, 2001. – 407 с.
3. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда : учебник для вузов / Б. М. Генкин. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 399 с.
4. Волгин, Н. А. Современные модели оплаты труда : методика и рекомендации по внедрению / Н. А. Волгин. – М., 2001. – 97с.
5. Волгин, Н. А. Доходы работника и результативность производства (проблемы, реалии, перспективы) / Н. А. Волгин, С. В. Николаев. – М., 2002. – 301 с.
6. Грачев, М. В. Управление трудом / М. В. Грачев. – М., 2001. – 111 с.
7. Зайкин, А. Д., Ремизов К.С. Экономико-правовое регулирование труда и заработной платы : учебник для вузов / А. Д. Зайкин, К. С. Ремизов. – М. : Издательская группа НОРМА – ИНФРА- М, 2004. – 328 с.
8. Коллективный договор на предприятии (практические рекомендации и зарубежный опыт). – М. : НИИ труда, 2002 – 91с.
9. Никитин, А. В. Сборник задач по экономике, нормированию и организации труда в промышленности / А. В. Никитин. – М. : Экономика, 2001. – 254 с.
10. Организация оплаты труда работников предприятий в условиях либерализации цен и приватизации. – М. : НИИ труда, 2000. – 207 с.
11. Организация и нормирование труда : учебное пособие / под редакцией А. И. Рофэ. – М. : Издательство «МИК», 2001. – 427 с.
12. Организация регулирования оплаты труда : уч. пособие / под ред. В. Адамчука. – М., 2000. – 113 с.

13. Рекомендации по разработке внутрипроизводственных условий оплаты труда работников предприятий. – М. : НИИ труда, 2004. – 147 с.
14. Экономика и социология труда : учебное пособие / под ред. И. В. Адамчука. – М. : Экономическое образование, 2001. – 115 с.
15. Экономика предприятия : учебник / под ред. проф. О. И. Волкова. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 416 с.
16. Экономика и социология труда : учебное пособие / под ред. А. И. Рофэ. – М. : Издательство «МИК», 2000. – 121 с.
17. Экономика труда : учебник / под ред. Г. Р. Погосяна, Л. И. Жукова. – М. : Экономика, 2001. – 398 с.
18. Яковлев, Р. А. Оплата труда на предприятии / Р. А. Яковлев. – М. : Центр экономики и маркетинга, 2004. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – 344 с.

Дополнительная литература

1. Ржаницина, Л. С. Цена рабочей силы в условиях рынка / Л. С. Ржаницина. – М. : НИИ труда, 2001. – 77 с.
2. Рыночный механизм заработной платы. Проблемы становления и развития. – М. : НИИ труда, 2000. – 87 с.

Корректор

Т. С. Коледенкова

Подписано в печать 06.06.2014 г.
Формат 60x84 1/16. Усл. печ. л. 2,6.

**Издательство Орского гуманитарно-технологического института (филиала)
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего профессионального образования
«Оренбургский государственный университет»**

462403, г. Орск Оренбургской обл., пр. Мира, 15 А