

Міністерство освіти і науки України
Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки
Кафедра економіки та безпеки підприємства

ЗАТВЕРДЖЕНО

Проректор з навчальної роботи
проф. Гаврилюк С.В. _____

« ____ » _____ 2014 р.

ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Програма

вибіркової навчальної дисципліни

підготовки бакалавра

напряму 6.030504 «Економіка підприємства»

Луцьк-2014

Програма навчальної дисципліни «Організація оплати праці на підприємстві» для студентів галузі знань 0305 «Економіка та підприємництво» напряму підготовки 6.030504 «Економіка підприємства». – 10 с.

” ___ ” _____ 20__ р.

Розробник: Бортнік С.М., к.е.н., доцент кафедри економіки та безпеки підприємства

Рецензент: Ліпич Л.Г., декан інституту економіки та менеджменту, д.е.н., професор _____ (Ліпич Л.Г.)

Програма навчальної дисципліни затверджена на засіданні кафедри економіки та безпеки підприємства

протокол № 1 від 26.08. 2014 р.

Завідувач кафедри: _____ (Ліпич Л.Г.)

Програма навчальної дисципліни схвалена науково-методичною комісією інституту економіки та менеджменту

протокол №__ від __ . __ . 2014 р.

Голова науково-методичної комісії інституту _____ (Бегун С.І.)

Програма навчальної дисципліни схвалена науково-методичною радою університету

протокол №__ від __ . __ . 2014 р.

ВСТУП

З переходом до ринку заробітна плата стала головним елементом відтворення робочої сили. Основне завдання організації заробітної плати полягає в тому, щоб поставити оплату праці в залежність від праці всього трудового колективу та якості внеску кожного працівника і тим самим підвищити стимулюючу функцію внеску кожного. З огляду на це теоретичні і прикладні аспекти організації оплати праці персоналу набувають неабиякого значення.

Щоб заробітна плата відповідала цілям управлінської стратегії: розвитку відчуття спільності у працівників, вихованню їх у дусі партнерства, раціональному поєднанню особистих і суспільних інтересів, потрібна зміна її організаційного механізму. Тому кожен фахівець з економічної спеціальності, в тому числі з економіки підприємства, повинен знати новітні методи, принципи і засоби раціональної організації оплати праці на підприємстві.

За сучасних умов спостерігається тенденція до підвищення попиту з боку роботодавців на фахівців, які вміють розробляти конкурентні системи оплати праці, володіють технологіями грейдового оцінювання посад і формування кваліфікаційних груп з оплати праці, сучасними підходами до посилення нематеріальної мотивації, уміють провадити мотиваційний моніторинг і розробляти заходи з метою підвищення трудової активності персоналу, його лояльності та віддачі. Тому сучасні фахівці з економіки підприємства повинні мати необхідні компетенції, які задовольнятимуть зростаючі вимоги роботодавців і позитивно впливатимуть на їхню конкурентоспроможність на ринку праці.

Навчальна дисципліна «Організація оплати праці на підприємстві» передбачена навчальним планом як вибіркова.

Міждисциплінарні зв'язки:

Вивчення дисципліни базується на загальних знаннях загальної економічної теорії, макро- і мікроекономіки, менеджменту, економіки підприємства, маркетингу та фінансів підприємства, а також пов'язане з набуттям знань з дисциплін, які вивчають окремі конкретні функції менеджменту.

Вивчення даної дисципліни пов'язано з наступними економічними дисциплінами, що викладаються на кафедрі економіки та безпеки підприємства СНУ: “Економіка підприємства”, “Економічна діагностика”, “Потенціал і розвиток підприємства”, низкою дисциплін управлінського спрямування – “Стратегія підприємства”, “Проектний аналіз”, “Економічна безпека підприємства”.

Об'єктивна необхідність вивчення курсу впливає з актуальності проблеми формування системи знань з методології розроблення конкурентних систем оплати праці, необхідних компетенцій фахівців, які задовольнятимуть зростаючі вимоги роботодавців щодо оптимізації механізмів оплати праці на підприємствах.

Програма навчальної дисципліни складається з таких змістових модулів:

1. Змістовий модуль I Концептуальні основи оплати праці на промислових підприємствах

2. Змістовий модуль II Практичні аспекти формування організаційно-економічного механізму оплати праці

1. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою навчальної дисципліни є формування теоретичних і прикладних знань у галузі посилення трудової активності персоналу, поліпшення якісних показників роботи засобами сучасних методів організації оплати праці на підприємстві.

Завданням дисципліни є набуття студентами сучасних знань з теорії організації оплати праці, формування в них навиків і вмінь самостійно аналізувати стан організації оплати праці та розробляти науково-практичні рекомендації щодо її покращення; розвиток здібностей до науково-дослідної роботи, а також самостійності та відповідальності в обґрунтуванні та прийнятті рішень з організації оплати праці.

Предметом дисципліни є механізм організації оплати праці на підприємстві.

Дисципліна «Організація оплати праці на підприємстві» покликана формувати в студентів компетенції, потрібні для виконання фахових завдань за відповідними первинними посадами.

Згідно з вимогами до знань і вмінь студенти повинні:

знати:

- особливості організації оплати праці в умовах ринкової економіки.
- системи і форми оплати праці на підприємствах.
- технологію оцінювання посад і формування грейдів
- практичні аспекти формування організаційно-економічного механізму оплати праці
- юридичні аспекти організації заробітної плати на підприємстві
- методи контролю за формуванням фонду оплати праці підприємства та його використанням.

вміти:

- аналізувати стан оплати праці персоналу в організації, конкурентоспроможність компенсаційного пакета, ефективність диференціації заробітної плати в організації;
- чинний в організації порядок установаження доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів, одноразових премій і винагород;
- контролювати дотримання в організації трудового законодавства, основних положень генеральної, галузевої і регіональної угод у сфері оплати праці;
- обґрунтовувати доцільність використання індивідуалізованих умов оплати праці;
- здійснювати вибір різних варіантів установаження доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів, одноразових премій і винагород;
- розробляти преміальне положення в організації: визначати показники, умови преміювання, розмір премій, періодичність виплати.

2. Інформаційний обсяг навчальної дисципліни

Статус дисципліни – вибіркова.

Загальна кількість: 4 кредити ECTS / годин – 144.

Освітньо-кваліфікаційний рівень підготовки – бакалавр.

Змістовий модуль 1. Концептуальні основи оплати праці на промислових підприємствах

Тема 1. Поняття і особливості організації оплати праці в умовах ринкової економіки.

Заробітна плата як соціально-економічна категорія. Функції заробітної плати в ринковій економіці. Номінальна і реальна заробітна плата. Особливості оплати праці в умовах ринкової економіки. Основні складові організації заробітної плати за сучасних умов. Ринкова кон'юнктура як регулятор заробітної плати.

Рациональна організація праці на підприємствах. Принципи організації оплати праці. Елементи організації оплати праці. Основна заробітна плата. Додаткова заробітна плата. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Структура заробітної плати.

Тема 2. Державне та договірне регулювання заробітної плати.

Державне регулювання заробітної плати. Мінімальна заробітна плата. Порядок встановлення мінімальної заробітної плати. Прожитковий мінімум. Бюджет прожиткового мінімуму. Мінімальний споживчий бюджет.

Договірне регулювання заробітної плати. Колективний договір. Трудовий договір.

Тема 3. Системи і форми оплати праці на підприємствах.

Відрядна форма оплати праці та характеристика її систем. Погодинна форма оплати праці та характеристика її систем. Гнучка та контрактна систем оплати праці. Комісійна система оплати праці. Сутність безтарифної системи оплат праці. Порядок розрахунку заробітної плати при безтарифній системі.

Вибір систем і форм заробітної плати на підприємствах.

Тема 4. Трудові доходи персоналу: склад, структура, чинники диференціації

Трудові доходи: види, місце в структурі сукупних доходів. Стратегія і політика трудових доходів. Матеріальна винагорода: основні положення та значення.

Диференціація трудових доходів.

Тема 5. Тарифна система оплати праці.

Сутність і склад тарифної системи оплати праці. Тарифні сітки: суть та призначення. Тарифна ставка. Види тарифних ставок. Схема посадових окладів. Порядок розрахунку середнього тарифного коефіцієнта, середнього тарифного розрядку та середньої тарифної ставки. Довідники професійних кваліфікаційних характеристик професій працівників.

Оплата праці керівників, спеціалістів та службовців. Посадові оклади. Порядок складання штатного розпису на підприємстві.

Тема 6. Проектування основної заробітної плати за різних підходів до формування тарифної системи.

Тарифне нормування та його призначення. Характеристика основних елементів та підходів до побудови тарифних умов оплати праці. Сутність і переваги гнучких тарифних моделей оплати праці.

Сутність і переваги вилкової моделі оплати праці та плаваючих окладів. Безтарифна (пайова) модель оплати праці: сфера застосування, переваги. Методологія та прикладні аспекти побудови єдиної тарифної сітки для оплати праці всіх категорій персоналу.

Тема 7. Проектування основної заробітної плати з використанням грейдів. Технологія оцінювання посад і формування грейдів

Проектування основної заробітної плати з використанням грейдів: сутність, етапи,

відмінності від класичного тарифного нормування. Процедура і методи аналізу робіт. Методи визначення цінності посад: загальна характеристика. Факторно-балове оцінювання посад. Технологія формування грейдів. Диференціація посадових окладів з використанням грейдів. Цілі та технологія проведення оглядів заробітних плат.

Змістовий модуль 2. Практичні аспекти формування організаційно-економічного механізму оплати праці

Тема 8. Організаційно-економічний механізм узгодження заробітної плати з результативністю праці

Преміальне положення: структура, вимоги до побудови. Технологія розроблення показників преміювання. Визначення розмірів премій та встановлення періодичності преміювання

Організація преміювання робітників за основні результати діяльності.

Організація преміювання керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців за основні результати діяльності.

Коллективне преміювання працівників. Преміювання на основі системи управління ефективністю та системи збалансованих показників. Бонусні програми: особливості застосування

Одноразові премії і винагороди: призначення, структура і мотиваційна роль.

Тема 9. Установлення доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів

Соціально-економічна природа та функції надбавок і доплат. Характеристика та порядок нарахування надбавок.

Доплати за особливий режим праці, порядок їх нарахування. Доплати за умови праці, що відхиляються від нормальних, порядок їх нарахування. Характеристика й особливості нарахування доплат заохочувального характеру.

Тема 10. Гарантії та компенсації в системі оплати праці працівників

Гарантійні та компенсаційні виплати: загальна характеристика, роль у мотивації персоналу. Порядок індексації та інші механізми захисту заробітної плати працівників.

Компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

Порядок визначення розміру виплат за невідпрацьований час.

Гарантії, що надаються працівникам на період відпусток.

Тема 11. Компенсаційний та соціальний пакети на підприємстві: структура, підходи до формування

Компенсаційний пакет: поняття, вимоги до формування. Структура компенсаційного пакета. Технологія проектування компенсаційного пакета.

Соціальний пакет: сутність, значення. Підходи до формування соціального пакета на підприємстві. Програми соціального страхування персоналу. Матеріальна допомога: види й особливості надання.

Тема 12. Розроблення програм участі персоналу в прибутку та акціонерному капіталі

Програми участі персоналу в прибутку підприємства: призначення та особливості використання. Характеристика окремих схем участі персоналу в прибутку. Програми

участі в акціонерному капіталі: характеристика та мотиваційний потенціал. Порядок виплати доходів від участі працівників у власності підприємства

Тема 13. Юридичні аспекти організації заробітної плати на підприємстві

Положення про оплату праці персоналу як основний правовий документ підприємства. Питання оплати праці в колективному договорі підприємства. Індивідуалізація умов оплати праці у трудовому договорі.

Тема 14. Аналіз та планування заробітної плати.

Планування заробітної плати на підприємстві. Планування середньої заробітної плати. Планування фонду оплати праці на підприємстві. Нормативний метод планування фонду заробітної плати. Поелементний метод планування фонду заробітної плати. План із заробітної плати.

Аналіз витрат на оплату праці. Організація і методика проведення аналізу фонду оплати праці підприємства та ефективності його використання.

Тема 15. Контроль за формуванням фонду оплати праці підприємства та його використання на підприємстві

Методи контролю за формуванням фонду оплати праці підприємства та його використання.

Прийняття рішень щодо формування фонду оплати праці на підприємстві. Виявлення та використання резервів підвищення ефективності його використання.

3.Форма підсумкового контролю успішності навчання - залік

Підсумковий контроль проводиться у вигляді заліку за умови проходження студентом усіх етапів поточного і модульного контролю.

Допуском до заліку є накопичена сума балів за поточне навчання. Мінімальна кількість балів, яка є допуском до заліку не нормується. Оцінювання знань студентів на підсумковому контролі здійснюється у межах від 0 до 60 балів. Студент на заліку повинен отримати мінімум 20 балів. Розподіл балів між заліковими питаннями, тестовим опитуванням, розв'язуванням задач на підсумковому контролі здійснюється відповідно до робочої програми та покладається на розсуд викладача.

Якщо на заліку студент набрав менше 20 балів, а отже отримав незадовільну оцінку, загальна підсумкова оцінка включає лише результати поточного контролю і становить – «незадовільно» з можливістю повторного складання (FX).

4.Методи та засоби діагностики успішності навчання

Специфіка викладання предмету «Організація оплати праці на підприємстві» полягає у використанні трьох видів контролю: поточного, модульного і підсумкового.

Поточний контроль включає в себе:

– *тестування* – така форма контролю дозволяє перевірити підготовку студентів до кожного заняття, проводиться регулярно на вибірковій основі;

– *розв’язування задач* – така форма контролю дозволяє перевірити знання основних положень заданої теми, формувати логічне мислення студентів, проводиться на окремих заняттях;

– *опитування* – проводиться з метою виявлення вміння студентами оперувати вчитаним викладачем матеріалом, відповідати на додаткові питання, проводиться регулярно;

– *експрес–опитування* – проводиться з метою виявлення навичок швидкої орієнтації у матеріалах дисципліни, прийняття рішення економічного характеру;

– *ділова гра* – проводиться з метою формування вмінь і навичок у студентів практичного спрямування, формування сучасного економічного мислення, вміння приймати відповідальні та ефективні рішення;

– *розв’язання ситуаційних завдань* – дозволяє виявити вміння орієнтуватися в матеріалі, виявляти його основний та другорядний зміст, розподіляти ролі серед учасників обговорення, систематизувати знання та використовувати їх задля досягнення поставленої викладачем цілі;

– *економічний диктант* – така форма контролю дозволяє встановити вміння повноцінного володіння термінологічним апаратом, сучасним станом предмету, сприймати лекційний матеріал;

– *підготовка та захист творчої реферативної роботи* – така форма контролю дає змогу виявити рівень закріплення навичок самостійної роботи студентів, вміння систематизувати та обробляти масив статистичної інформації, що стосується дисципліни, правильно, логічно та чітко висловлювати свої думки на папері, робити лаконічні висновки та підсумки;

– *підготовка наукової статті* – така форма роботи дозволяє виявити вміння студента думати логічно, розкривати власне бачення досліджуваної проблеми, узагальнювати та систематизувати матеріал, робити висновки та розробляти рекомендації;

– *самостійна робота* – така форма контролю дозволяє виявити вміння чітко, логічно і послідовно відповідати на поставлені запитання, вміння працювати самостійно;

– *контрольна робота* – проводиться з метою отримання загального уявлення про достатність взаємозв’язку «викладач–студент» з даної дисципліни, а також контролю то поточної успішності.

Модульний контроль передбачає рейтингове оцінювання знань, умінь і навичок студентів за окремим змістовим модулем, здійснюється під час виконання контрольної роботи, яка проводиться у формі тестів.

В процесі вивчення дисципліни «Організація оплати праці на підприємстві» використовують наступні методи оцінювання навчальної роботи студента:

- поточне тестування та опитування;
- підсумкове тестування по кожному змістовому модулю;
- оцінювання виконання ІНДЗ;
- підсумковий письмовий залік.

5. Список джерел

1. Кодекс законів про працю України № 322-VIII. З поправками і змінами від 2013 року.
2. Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. № 3723-XII.

3. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР.
4. Закон України «Про інноваційну діяльність» від 4 липня 2002 р. № 40-ІУ.
5. Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій, затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29 січня 2003 р. № 23.
6. Постанова Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30 серпня 2002 р. № 1298.
7. Постанова Кабінету Міністрів України «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» від 28 червня 1997 р. № 695.
8. Постанова Кабінету Міністрів «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» від 8 лютого 1995 р. № 100.
9. Постанова Кабінету Міністрів «Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення» від 17 липня 2003 р. № 1078.
10. Постанова Кабінету Міністрів «Про затвердження Порядку проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати» від 21 лютого 2001 р. № 159.
11. Постанова Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» від 9 березня 2006 р. № 268.
12. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010—2012 роки, укладена між Стороною власників в особі Кабінету Міністрів України і Спільного представницького органу сторони роботодавців та Стороною профспілок в особі Спільного представницького органу всеукраїнських профспілок та профспілкових об'єднань.
13. Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства, затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 31 березня 1999 р. № 44.
14. Алиев И. М. Политика доходов и заработной платы : учебник / И. М. Алиев, Н.А. Горелов. — Ростов н/Д : Феникс, 2008.
15. Армстронг М. Оплата труда. Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала / М. Армстронг. — Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2006.
16. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты, методики, практика / Е.Ветлужских. — М. : Альпина Бизнес Букс, 2007.
17. Волгин Н. А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба / Н. А. Волгин. — М.: Экзамен, 2004.
18. Горелов Н. А. Вознаграждение работникам. Компенсационный менеджмент : учеб. пособие / Н. А. Горелов. — СПб. : ЛИК, 2007.
19. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2009.
20. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности) / А. В. Калина. — К. : МАУП, 1995.
21. Колот А. М. До проблеми розвитку теорії розподільчих відносин / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 8. — С. 3-11.
22. Колот А. М. Корпоративна соціальна відповідальність, соціальна звітність та

аудит як сучасні інститути і технології соціального розвитку / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. — 2010. — № 3. — С. 3-9.

23. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2011.

24. Колот А. Теоретичні і прикладні аспекта підвищення доходів працюючих як передумови збереження та розвитку людського капіталу / А. Колот, С. Григорович // Україна: аспекти праці. — 2005. — № 8 — С. 19-27.

25. Мазманова Б. Г. Управление оплатой труда : учеб. пособие / Б. Г. Мазманова. — М. : Финансы и статистика, 2001.

26. Милкович Дж. Т. Система вознаграждений и методы стимулирования персонала / Дж. Т. Милкович, Дж. М. Ньюман ; пер. с англ. — М. : Вершина, 2005.

27. Новак І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці / І. Новак // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 2. — С. 6-12.

28. Новикова А. Разработка компенсационного пакета компании / А. Новикова // Менеджер по персоналу. — 2007. — №1. — С. 24-29.

29. Организация и регулирование оплаты труда : учеб. пособие — 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. М. Е. Сорокиной. — М. : Вузовский учебник, 2009.

30. Сосновий А. Справедливая зарплата / А. Сосновий, А. Гун // Справочник по управлению персоналом. — 2008. — № 5. — С. 38-48.

31. Цимбалюк С. О. Грейдова система оцінювання посад і оплати праці: методологія, методика і практика / С. О. Цимбалюк // Довідник кадровика. — 2009. — №2,—С. 86-98.

32. Цимбалюк С. О. Положення про оплату праці: структура і методичні рекомендації щодо розроблення / С. О. Цимбалюк // Довідник кадровика. — 2009. — № 11. — С. 66-72.

33. Хендерсон Р. Компенсационный менеджмент. Стратегия и тактика формирования заработной платы и других выплат / Р. Хендерсон. — СПб. : Питер, 2004