

ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТРАНСПОРТУ

Кафедра економіки, організації і управління підприємством

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ

до практичних занять і самостійної роботи з дисципліни

***«ОРГАНІЗАЦІЯ І НОРМУВАННЯ ПРАЦІ НА
ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ»***

Частина II

Харків – 2013

Методичні вказівки розглянуто і рекомендовано до друку на засіданні кафедри економіки, організації і управління підприємством

27 травня 2011 р., протокол № 15.

Методичні вказівки рекомендовані для студентів спеціальності
6.050200 «Менеджмент організацій» всіх форм навчання

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ

до практичних занять і самостійної роботи з дисципліни

«Організація і нормування праці на залізничному транспорті»

Укладач

доц. І.В. Токмакова

Частина II

Рецензент

доц. Ю.В. Єлагін

Відповідальний за випуск Токмакова І.В.

Редактор Буранова Н.В.

Підписано до друку 08.06.11 р.

Формат паперу 60x84 1/16. Папір писальний.

Умовн.-друк.арк. 1,0. Тираж 50. Замовлення №

Видавець та виготовлювач Українська державна академія залізничного транспорту,
61050, Харків-50, майдан Фейєрбаха, 7.

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 2874 від 12.06.2007 р.

Зміст

Вступ.....	4
Тема 5. Теоретичні основи організації оплати праці. Тарифна система оплати праці.....	6
Тема 6. Форми та системи оплати праці. Відрядна оплата праці та її види.....	11
Тема 7. Погодинна оплата праці. Колективні форми оплати праці.....	19
Тема 8. Додаткова заробітна плата. Мотивація праці та зайнятості.....	27
Список літератури.....	33

Вступ

Методичні вказівки призначені для закріплення теоретичних знань і практичних навичок студентів з дисципліни “Організація, нормування та оплата праці на залізничному транспорті”. У вказівках містяться основні поняття тем, посилання на літературу, контрольні питання, тестові питання з кожної теми, а також приклади розв’язання задач і задачі для самостійного розв’язання.

У задачах подано 30 варіантів вихідних даних у вигляді інтервалу. Згідно з номером за списком групи, студент повинен визначити свій варіант вихідних даних. Наприклад, явочна чисельність робітників складає 500...560 люд. Варіант за списком – 17-й. Спочатку визначаємо крок зміни показника:

$$\frac{560 - 500}{30} = 2 \text{ \textit{€}p\textit{ä}}.$$

Потім для 17-го варіанта обчислюємо значення показника:
 $500 + 2 * 17 = 534 \text{ \textit{€}p\textit{ä}}$.

Якщо в задачі не визначений інтервал значень показника, то ці дані однакові для всіх варіантів.

При самостійному опрацюванні деяких тем, особливо студентами заочної форми навчання, необхідно, окрім розв’язання всіх наявних задач, користуватися літературою, перелік якої наведено у методичних вказівках.

Вивчення курсу за рекомендованими підручниками та навчальними посібниками дає основу, в яку потім увійдуть всі зміни і доповнення, пов’язані з корінною перебудовою господарського механізму і переходом до ринкових відносин. Відомості про ці зміни відображаються в законодавчих актах і нових нормативних документах, які періодично приймаються Верховною Радою, урядом України та друкуються в періодичних виданнях: “Урядовий кур’єр”, “Голос України”, “Діло”, “Закон та бізнес” та ін., а також у нормативних матеріалах, що приймаються Укрзалізницею.

У процесі вивчення курсу студент повинен відвідувати всі лекційні та практичні заняття. Всі пропущені заняття (з будь-яких причин) студент повинен відпрацювати лектору або керівнику

практичних занять. Складання заліку або іспиту за підсумками роботи протягом семестру здійснюється у разі 100-відсоткового відвідування студентом занять за умов активної праці на практичних заняттях, якісного та своєчасного виконання домашніх завдань, наявності добрих оцінок за атестаціями.

Тема 5. Теоретичні основи організації оплати праці. Тарифна система оплати праці

Перелік основних понять теми

Заробітна плата як економічна категорія.
Основні принципи оплати праці.
Сутність і функції заробітної плати.
Номінальна зарплата, реальна зарплата.
Основна і додаткова заробітна плата.
Регулювання заробітної плати.
Прожитковий мінімум, мінімальна заробітна плата.
Тарифна система, тарифна ставка, тарифно-кваліфікаційний довідник, тарифні коефіцієнти.

Література: [3, 4, 5, 7, 11, 15, 16].

Контрольні питання

- 1 Розкрийте сутність оплати праці і дайте визначення поняттю «заробітна плата».
- 2 Які функції виконує заробітна плата? Розкрийте їх зміст.
- 3 Назвіть елементи та принципи організації оплати праці.
- 4 У чому різниця між номінальною заробітною платою та реальною?
- 5 У чому полягає державне регулювання заробітної плати? Що таке мінімальна заробітна плата?
- 6 Які складові договірного регулювання заробітної плати?
- 7 Що таке тарифна система оплати праці, які задачі її застосування та елементи?
- 8 Яке призначення тарифно-кваліфікаційних довідників?
- 9 Яке призначення тарифної сітки і тарифних коефіцієнтів?
- 10 Що показує тарифна ставка? Які бувають види тарифних ставок?

Тести

1 Відповідно до Закону України “Про оплату праці” заробітна плата – це:

- а) абсолютна сума коштів, отриманих працівником пропорційно кількості і якості своєї праці;
- б) винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу;
- в) встановлений державою розмір оплати праці, нижче якого не може здійснюватися оплата за фактично виконану роботу;
- г) винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за трудові успіхи, винахідливість, особливі умови праці.

2 Функціями заробітної плати є (вказіть дві правильні відповіді):

- а) економічна;
- б) відтворювальна;
- в) соціальна;
- г) мотиваційна.

3 До принципів оплати праці на підприємствах залізничного транспорту належать (вказіть дві правильні відповіді):

- а) оплата за витратами та результатами;
- б) гарантованості виплати заробітної плати за рахунок результатів діяльності підприємства;
- в) підвищення рівня оплати праці на основі зростання ефективності виробництва, випередження зростання продуктивності суспільної праці порівняно із зростанням заробітної плати;
- г) забезпечення працівників та членів їх родин необхідними життєвими благами для відновлення витраченої в процесі виробництва робочої сили і для відтворення поколінь.

4 Купівельну спроможність працівника відбиває:

- а) номінальна зарплата;
- б) реальна зарплата;
- в) тарифна зарплата;
- г) сума коштів до виплати.

5 Як змінилася реальна заробітна плата робітника у плановому році, якщо у базовому році номінальна заробітна плата складала 1730 грн на місяць, у плановому – підвищилася до 1850 грн, індекс цін за той самий період склав 1,07?

- а) збільшилася на 7 % ;
- б) зменшилася на 7 % ;
- в) зменшилася на 1,3 %;
- г) не змінилася;
- д) зменшилася на 2,4 % .

6 Чому дорівнює реальна заробітна плата слюсаря, якщо його номінальна заробітна плата становила 1680 грн, а індекс цін становить 1,12?

- а) 1500 грн;
- б) 1882 грн ;
- в) 1680 грн.

7 Законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт):

- а) номінальна заробітна плата;
- б) реальна заробітна плата;
- в) основна заробітна плата;
- г) мінімальна заробітна плата.

8 У фонд основної заробітної плати входять:

- а) доплати за навчання учнів;
- б) доплати за основні й додаткові відпустки;
- в) тарифна заробітна плата відрядників і погодинників;
- г) доплати за преміальними системами;

- д) доплати за управління бригадою і роботу в нічний час;
- е) доплати підліткам і матерям-годувальницям.

9 Премії за виробничі результати входять до фонду:

- а) основної заробітної плати;
- б) додаткової заробітної плати;
- в) інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

10 Матеріальна допомога входить до фонду:

- а) основної заробітної плати;
- б) додаткової заробітної плати;
- в) інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

11 Основним документом договірного регулювання оплати праці на підприємствах залізничного транспорту є:

- а) генеральна тарифна угода;
- б) контракт;
- в) галузева угода;
- г) трудова угода;
- д) колективна угода.

12 Тарифна система включає (вкажіть три правильні відповіді):

- а) тарифно-кваліфікаційний довідник;
- б) норми виробітку;
- в) розцінки;
- г) тарифну сітку та ставки;
- д) кваліфікаційні довідники посад керівників, спеціалістів і службовців.

13 У тарифно-кваліфікаційному довіднику відображено (вкажіть дві правильні відповіді):

- а) характеристику робіт для кожного розряду;
- б) вимоги до знань і вмінь робітників;
- в) тарифні коефіцієнти;
- г) тарифні ставки;
- д) форми і системи заробітної плати.

14 Тарифна ставка –це:

- а) виражений у грошовій формі абсолютний розмір оплати праці за одиницю продукції;
- б) виражений у грошовій формі абсолютний розмір оплати праці працівника за одиницю часу;
- в) виражений у грошовій формі абсолютний розмір оплати праці за 1 годину;
- г) виражений у грошовій формі абсолютний розмір заробітної плати працівника I розряду.

15 Якої тарифної ставки не існує:

- а) годинної;
- б) денної;
- в) місячної;
- г) річної;
- д) I розряду.

16 Зазначте, як співвідносяться годинні тарифні ставки робітників I розряду за формами заробітної плати:

- а) годинна тарифна ставка вища при погодинній оплаті;
- б) годинна тарифна ставка відрядника вища;
- в) годинні тарифні ставки I розряду при відрядній і погодинній оплаті праці мають бути однакові.

17 Тарифна сітка визначає:

- а) розряд робітників;
- б) умови преміювання;
- в) тарифні коефіцієнти;
- г) вимоги до кожного розряду;
- д) годинні тарифні ставки.

18 Елементи тарифної сітки такі:

- а) тарифно-кваліфікаційний довідник;
- б) розряди і відповідні коефіцієнти;
- в) галузеві й районні коефіцієнти;
- г) годинна тарифна ставка I розряду.

19 Тарифний коефіцієнт показує:

а) у скільки разів тарифна ставка робітників кожного кваліфікаційного розряду вища від тарифної ставки робітника першого розряду;

б) внесок окремого працівника бригади;

г) відносне збільшення заробітної плати з метою компенсації додаткових витрат і підвищених витрат праці, пов'язаних з виконанням роботи і проживанням у регіонах з важкими кліматичними умовами.

20 Чому дорівнює годинна тарифна ставка робітника IV розряду, якщо годинна тарифна ставка – 6,25 грн , а тарифний коефіцієнт для робітників IV розряду – 1,35?

а) 8,44 грн;

б) 4,63 грн;

в) 7,6 грн.

Тема 6. Форми та системи оплати праці. Відрядна оплата праці та її види

Перелік основних понять теми

Загальні поняття форм і систем оплати праці.

Відрядна форма оплати праці.

Умови застосування відрядної оплати праці.

Системи відрядної оплати праці: пряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, непряма відрядна, акордна.

Відрядна розцінка.

Література: [10, 11, 15, 17].

Контрольні питання

- 1 Що таке форма та система оплати праці?
- 2 Які форми оплати праці існують і які з них найчастіше використовуються на підприємствах залізничного транспорту?
- 3 Які умови застосування відрядної форми оплати праці?
- 4 У чому переваги та недоліки відрядної форми оплати праці?
- 5 Що таке відрядна розцінка? Як її розрахувати?
- 6 У чому полягає сутність прямої відрядної оплати праці?
- 7 Розкрийте зміст відрядно-преміальної системи оплати праці та особливості її застосування на підприємствах залізничного транспорту?
- 8 Як розрахувати заробітну плату при відрядно-прогресивній системі оплати праці?
- 9 Для яких категорій працівників використовується непряма відрядна система оплати праці? Як розрахувати непряму відрядну розцінку?
- 10 У чому сутність акордної системи оплати праці?

Тести

1 Вкажіть основні форми заробітної плати (дві правильні відповіді):

- а) відрядна;
- б) відрядно-прогресивна;
- в) відрядно-преміальна;
- г) погодинно-преміальна;
- д) погодинна;
- е) непряма відрядна;
- ж) акордно-преміальна.

2 Яка форма оплати праці не використовується на підприємствах залізничного транспорту?

- а) відрядна;
- б) безтарифна;
- в) колективна;
- г) погодинна.

3 Назвіть основні переваги відрядної форми оплати праці:

а) обчислення заробітку є методично простим і зрозумілим для кож-ного працівника; можливе використання для оплати праці будь-яких кате-горій працівників;

б) забезпечення прямого зв'язку між оплатою праці та її кількісним результатом;

в) обчислення заробітку є методично простим і зрозумілим для кожного працівника; забезпечення прямого зв'язку між оплатою праці та її кількісним результатом.

4 Відрядну оплату праці нераціонально застосовувати за таких умов, коли:

а) можливе чітке кількісне вимірювання результатів праці та їх залежності від одного або кількох працівників (бригади);

б) працівники не мають можливості збільшити виробіток або обсяг виконуваної роботи (продукції);

в) існує точний облік роботи кожного виконавця;

г) на належному рівні організовано нормування праці;

д) є потреба на певній ділянці стимулювати підвищення праці або збільшення обсягу продукції.

5 Заробітна плата робітника-відрядника залежить від такого показника:

а) кількості виготовленої продукції;

б) відпрацьованого часу;

в) якості продукції.

6 Яка система оплати праці не належить до відрядної форми?

а) преміальна;

б) акордна;

в) посадових окладів;

г) прогресивна.

7 Непряма відрядна система оплати праці застосовується:

а) для службовців;

б) для керівників;

- в) в основному для робітників, зайнятих на обслуговуючих допоміжних роботах;
- г) для основних робітників.

8 Пряма відрядна заробітна плата розраховується за формулою:

- а) фактично відпрацьований час помножений на розцінку;
- б) фактично відпрацьований час помножений на годинну тарифну ставку;
- в) кількість виготовленої продукції помножена на годинну тарифну ставку;
- г) кількість виготовленої продукції помножена на розцінку.

9 При якій системі заробітної плати праця робітника в межах виконання норм оплачується за прямими відрядними розцінками, а при виробітку понад цих норм – за підвищеними розцінками?

- а) відрядно-преміальній;
- б) відрядно-прогресивній;
- в) простій відрядній;
- г) акордній.

10 При відрядно-преміальній системі оплати праці:

- а) робітник одержує заробітну плату за весь обсяг продукції за розцінками за одиницю продукції;
- б) робітник понад заробітку за тарифною ставкою за фактично відпрацьований час додатково отримує премію;
- в) робітник понад заробіток за прямими відрядними розцінками додатково отримує премію за відповідні кількісні та якісні показники;
- г) робітник отримує посадовий оклад та премію за показники діяльності.

11 Зазначте недолік відрядно-прогресивної оплати праці:

- а) темпи зростання заробітної плати випереджають темпи підвищення продуктивності праці;
- б) темпи підвищення продуктивності праці випереджають темпи зростання заробітної плати;

в) темпи підвищення продуктивності праці та заробітної плати однакові.

12 При непрямій системі заробітна плата підсобника залежить від таких показників:

- а) планового і фактичного обсягів випуску продукції основними робітниками;
- б) годинної тарифної ставки і кількості відпрацьованого часу;
- в) виконання норм допоміжними робітниками;
- г) прямої відрядної розцінки;
- д) розміру заробітної плати основних і допоміжних робітників.

13 При непрямій системі заробітна плата допоміжних робітників залежить від таких показників:

- а) обсягу виготовленої продукції;
- б) годинної тарифної ставки і кількості відпрацьованого часу;
- в) виконання норм допоміжними робітниками;
- г) розміру заробітної плати основних і допоміжних робітників;
- д) прямої відрядної розцінки.

14 Відрядна розцінка – це:

- а) показник збільшення розміру заробітної плати, залежно від місця розташування підприємства;
- б) встановлений розмір добових виплат для відряджених робітників;
- в) середній тарифний коефіцієнт;
- г) розмір заробітної плати за одиницю продукції чи роботи.

15 Розцінка не розраховується як:

- а) співвідношення годинної тарифної ставки до норми виробітку за годину;
- б) добуток годинної тарифної ставки та норми часу на виготовлення одиниці продукції;

в) як співвідношення годинної тарифної ставки до норми часу на виготовлення одиниці продукції.

16 Підвищеної розцінки використовуються:

- а) при прямій відрядній системі оплати праці;
- б) непрямій відрядній системі оплати праці;
- в) відрядно-преміальній системі оплати праці;
- г) відрядно-прогресивній системі оплати праці;
- д) акордній системі оплати праці.

17 Якщо за місяць робітник виготовив 350 виробів, годинна тарифна ставка – 4,35 грн, трудомісткість виготовлення виробу – 1,17 год, то його заробіток складе:

- а) 1522,5 грн;
- б) 1301,28 грн;
- в) 1781,33 грн.

18 Норма виробітку робітника пункту технічного огляду вагонів – 4500 вагонів за зміну, годинна тарифна ставка робітника – 7,43 грн, плановий фонд робочого часу за зміну – 11,5 годин. Відрядна розцінка за вагон складе:

- а) 85,45 грн;
- б) 0,02 грн;
- в) 52,67 грн.

19 Якщо при нарахуванні заробітної плати використовується розцінка за весь обсяг виконаних робіт і встановлюється строк їх виконання, то така система називається:

- а) пряма відрядна;
- б) непрямая відрядна;
- в) відрядно-преміальна;
- г) відрядно-прогресивна;
- д) акордна.

20 Розрахувати заробітну плату машиніста локомотива, якщо годинна тарифна ставка 15,00 грн, норма виробітку за місяць – 8200 тис. ткм бруто, а фактично виконано –

9800 тис. ткм бруто. Фонд робочого часу за місяць складає 169 годин. Тарифний заробіток машиніста за місяць складе:

- а) 3029,63 грн;
- б) 2121,12 грн;
- в) 2535 грн.

Приклад

Визначити місячний заробіток токаря V розряду при використанні відрядно-прогресивної системи оплати праці, якщо за місяць він виготовив 203 вироби при плані 169 шт. Трудомісткість виготовлення 1-го виробу – 1,13 нормо-год. Вихідна база для нарахування доплат – 110 % від плану. Годинна тарифна ставка токаря I розряду – 6,25 грн, тарифний коефіцієнт V розряду – 1,5. Шкала для визначення відсотка зростання розцінки наведена в таблиці 6.1.

Таблиця 6.1 – Шкала для визначення відсотка зростання розцінки

Відсоток перевиконання вихідної бази	1 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 80	81 - 100
Відсоток зростання розцінки	20	40	60	80	100

Розв'язання

Місячний заробіток при використанні відрядно-прогресивної системи оплати праці обчислюється як:

$$ЗП_{в.прогр.} = N_{вих.б.} \cdot P_{зв} + (N_{ф} - N_{вих.б.}) \cdot P_{підв}, \quad (6.1)$$

де $N_{вих.б.}$, $N_{ф}$ - обсяг продукції – вихідна база та фактичний відповідно, шт.;

$P_{зв}$, $P_{підв}$ - звичайна та підвищена розцінка за 1 виріб, грн.

Звичайна розцінка визначається за формулою :

$$P_{зв} = T \cdot ГТС_I \cdot K_{тар_i}, \quad (6.2)$$

де T - трудомісткість виготовлення виробу, нормо-год;

$ГТС_I$ - годинна тарифна ставка I розряду, грн;

$K_{тар_i}$ - тарифний коефіцієнт i -го розряду.

1 Розрахуємо звичайну розцінку:

$$P_{зв} = 1,13 \cdot 6,25 \cdot 1,5 = 10,59 \text{ грн/шт.}$$

2 Вихідна база: $N_{вих} = 1,1 \cdot 169 = 185,9 \approx 186$ шт.

3 Відсоток перевиконання вихідної бази: $\frac{203}{186} \cdot 100 - 100 = 9,14 \%$.

За шкалою відсоток зростання розцінки дорівнює 20 %.

4 Розрахуємо підвищену розцінку:

$$P_{підв} = 10,59 \cdot 1,2 = 12,71 \text{ грн/шт.}$$

5 Місячний заробіток токаря V розряду:

$$ЗП_{від.прогр.} = 186 \cdot 10,59 + (203 - 186) \cdot 12,71 = 2185,81 \text{ грн.}$$

Висновок: місячний заробіток токаря V розряду складає 2185,81 грн.

Завдання для розв'язання

1 Токар-відрядник протягом місяця виконав такий обсяг робіт: болти — 500...1000 шт., розцінка — 60 к.; болти — 900...600 шт., розцінка — 120 к.; вали східчасті 20...50 шт., розцінка — 160 к.; втулки конічні — 45...15 шт., розцінка — 85 к. Визначити відрядний заробіток токаря за місяць.

2 На скільки відсоткових пунктів зміниться розцінка при збільшенні годинної тарифної ставки на 5...35 % і зменшенні норми виробітку на 3...10 %.

3 Розрахувати зарплату машиніста і помічника машиніста потяга за місяць, якщо годинна тарифна ставка машиніста — 17,09 грн і помічника машиніста — 13,62 грн. Норма виробітку за місяць — 2300...2700 лок. км, а фактична виробіток — 2600...3200 лок. км, при плановому фонді робочого часу за місяць 169 годин.

4 Розрахувати місячний заробіток робітника за відрядно-преміальною системою оплати праці, якщо норма часу $N_{ч} = 0,6$ люд. год, розцінка — 7,10...9,50 грн, зроблено за місяць — 400...300 виробів. За виконання норм виробітку передбачається премія у розмірі 10 % відрядного заробітку. За кожний відсоток

перевиконання норм – 1 % відрядного заробітку. Відпрацьовано 21 робочу зміну по 8 год.

5 Визначити місячний заробіток швачки IV розряду за відрядно-прогресивною системою оплати праці. Планове завдання – 38...98 виробів за місяць, фактично вироблено – 46...136. Трудомісткість 1 виробу – 5,2...2,2 нормо-год. Годинна тарифна ставка I розряду – 6,12 грн, тарифний коефіцієнт IV розряду – 1,32. Вихідна база для нарахування доплат – 115 % від плану. Скористатися шкалою з прикладу.

6 Визначити заробітну плату підсобника, змінна тарифна ставка якого становить 40...70 грн. Підсобник обслуговує двох основних робітників. Змінна норма виробітку першого робітника – 20...50 виробів, другого — 40...10. Фактично за зміну на першому робочому місці виготовляється 28...58 виробів, на другому — 46...16. Система оплати праці непряма відрядна.

Тема 7. Погодинна оплата праці. Колективні форми оплати праці

Перелік основних понять теми

Погодинна форма оплати праці.

Переваги і недоліки погодинної оплати праці.

Пряма погодинна заробітна плата.

Погодинно-преміальна заробітна плата.

Посадовий оклад.

Колективні форми оплати праці.

Література: [7, 10, 11, 15, 17].

Контрольні питання

1 В яких економічних умовах доцільно застосовувати погодинну форму оплати праці?

2 Назвіть переваги погодинних систем оплати праці?

3 Як розрахувати заробітну плату при прямій погодинній оплаті праці?

4 Розкрийте сутність погодинно-преміальної системи оплати праці?

5 Які переваги погодинно-преміальної системи оплати праці обумовили її широке застосування на підприємствах залізничного транспорту?

6 Розкрийте сутність посадового окладу і особливості встановлення посадових окладів.

7 Праця якої категорії працівників підприємств залізничного транспорту оплачується за посадовими окладами?

8 У чому полягає доцільність застосування колективної форми оплати праці?

9 В яких випадках застосовується акордно-преміальна система для оплати праці бригад робітників залізничного транспорту і в чому вона полягає?

10 Охарактеризуйте особливості застосування колективної форми оплати праці для бригад з ремонту електровозів, вагонів і контейнерів.

Тести

1 Застосування погодинної оплати праці недоцільне, коли:

- а) працівники мають можливість збільшити виробіток;
- б) результат праці не можна виміряти кількісно;
- в) якість результатів праці є визначальним чинником, а кількісний результат особливого значення не має;
- г) є потреба стимулювати підвищення обсягу продукції;
- д) робота є небезпечною для працівника;
- е) завантаження роботою нерегулярне і має ймовірний характер.

2 За якими критеріями передбачає оплату праці погодинна форма:

- а) за кількістю виготовлених виробів;
- б) обсягом виконаних робіт;
- в) відпрацьованим часом.

3 Погодинна форма оплати праці передбачає використання таких систем (вказіть три правильні відповіді):

- а) прямої погодинної;
- б) акордної;
- в) погодинно-преміальної;
- г) погодинно-прогресивної;
- д) системи посадових окладів;
- е) безтарифної.

4 Яка з систем не належить до погодинної форми оплати праці?

- а) пряма погодинна;
- б) погодинно-преміальна;
- в) акордна.

5 Система посадових окладів є різновидом...

- а) відрядно - преміальної системи;
- б) відрядно-прогресивної системи;
- в) погодинно-преміальної системи.

6 Оплата праці за посадовими окладами характерна для таких працівників залізничного транспорту:

- а) робітники;
- б) фахівці;
- в) службовці;
- г) керівники.

7 Праця якої категорії працівників залізничного транспорту не оплачується за посадовими окладами?

- а) робітники;
- б) фахівці;
- в) службовці;
- г) керівники.

8 Яку систему погодинної оплати праці використовують для робітників з ремонту і експлуатації локомотивів?

- а) пряму погодинну;
- б) погодинно-преміальну;
- в) посадові оклади.

9 За якою системою оплачується праця головного механіка локомотивного депо?

- а) пряма погодинна;
- б) погодинно-преміальна;
- в) посадові оклади.

10 В яких випадках праця робітників локомотивних бригад оплачується погодинно (вказіть дві правильні відповіді)?

- а) при роботі з передатними, вивізними потягами на ділянках з невеликим обсягом роботи;
- б) при роботі з вантажними транзитними і збірними потягами, на підштовхуванні у голові потягів;
- в) при роботі з усіма пасажирськими потягами;
- г) при роботі з вантажними транзитними і збірними потягами, на маневрових локомотивах на основних ділянках роботи дільничних, вантажних, пасажирських і сортувальних станцій.

11 Для яких працівників залізничного транспорту не використовується погодинна форма оплати праці?

- а) робітників з виготовлення деталей;
- б) оглядачів вагонів сортувальних станцій;
- в) провідників.

12 Як розраховується заробітна плата робітника за місяць при прямій погодинній системі оплати праці?

- а) число фактично відпрацьованих робітником годин за місяць помножено на годинну тарифну ставку;
- б) число робочих годин за місяць помножено на годинну тарифну ставку;
- в) кількість виробленої продукції за місяць помножена на зарплату за одиницю продукції;
- г) кількість робочих днів у місяць помножена на годинну тарифну ставку.

13 За якою системою оплачується праця провідників вагонів пасажирських потягів?

- а) пряма погодинна;
- б) погодинно-преміальна;
- в) посадові оклади.

14 Оклад головного бухгалтера – 2325 грн. Протягом звітного місяця він з 26 робочих днів відробив 20. Зарплата за відпрацьований час складає:

- а) 1788,46 грн;
- б) 2325 грн;
- в) 2201,18 грн.

15 Колективна форма оплата праці використовується у випадку:

- а) неможливості обслуговування одним робітником;
- б) специфічна технологія вимагає використання праці групи робітників;
- в) необхідності економії фонду оплати праці підприємства;
- г) рівності кваліфікаційного рівня працівників.

16 Заробітна плата між членами бригади, що працюють в однакових умовах, розподіляється:

- а) за кількістю відпрацьованого часу;
- б) обсягом випущеної продукції;
- в) кількістю відпрацьованих коефіцієнто-годин;
- г) розрядом робіт;
- д) коефіцієнтом виконання норм.

17 Заробітна плата між членами бригади, що працюють у різних умовах, розподіляється на основі:

- а) обсягу випущеної продукції;
- б) відпрацьованого часу;
- в) коефіцієнта виконання норм;
- г) розряду робіт;
- д) коефіцієнто-годин.

18 Як визначається середній тарифний коефіцієнт:

- а) як середньоарифметична;
- б) середньохронологічна;
- в) середньозважена.

19 Для яких працівників залізничного транспорту використовується колективна форма оплати праці?

- а) робітників, зайнятих на планових видах ремонту вагонів і контейнерів;
- б) касирів;
- в) складачів потягів.

20 При якій системі оплати праці заробітна плата визначається на основі кількості балів, зароблених кожним робітником?

- а) погодинно – преміальна;
- б) відрядно-преміальна;
- в) непряма відрядна;
- г) безтарифна.

Приклад

Визначити місячну заробітну плату інженера-механіка згідно із системою посадових окладів. Місячний оклад інженера-механіка – 1800 грн при тривалості робочого дня 8,1 год. За графіком ним має бути відпрацьовано 23 дні, а фактично йому був наданий листок непрацездатності на 5 днів, один з яких передсвятковий. З фонду матеріального заохочення йому нарахована премія у розмірі 15 % фактичного заробітку.

Розв'язання

1 Розрахуємо кількість годин, яку мав відпрацювати інженер-механік протягом місяця за умови, що тривалість передсвяткового робочого дня на 1 годину менша:

$$22 \cdot 8,1 + 7,1 = 185,3 \text{ год.}$$

2 Кількість годин, які інженер не відпрацював у зв'язку з хворобою:

$$4 \cdot 8,1 + 7,1 = 39,5 \text{ год.}$$

- 3 Фактично відпрацьовано: $185,3 - 39,5 = 145,8$ год.
- 4 Годинна ставка інженера-механіка: $\frac{1800}{185,3} = 9,71$ грн.
- 5 Тарифний заробіток: $9,71 \cdot 145,8 = 1415,72$ грн.
- 6 Преміальні доплати: $1415,72 \cdot 0,15 = 212,36$ грн.
- 7 Місячна заробітна плата інженера-механіка становить:

$$1415,72 + 212,36 = 1628,08 \text{ грн.}$$

Висновок: місячна заробітна плата інженера-механіка складає 1628,08 грн. До неї не включається оплата листка непрацездатності, яка здійснюється з фонду соціального страхування з урахуванням стажу роботи.

Задачі для розв'язання

1 Обчислити місячний заробіток слюсаря IV розряду за прямою погодинною системою оплати праці, якщо годинна тарифна ставка I розряду – 7,13 грн, тарифний коефіцієнт IV розряду – 1,36, у місяці 24 робочих дні, з яких робітник відпрацював 15...23. Тривалість зміни – 7,9 год.

2 Користуючись вихідними даними другої задачі, визначити місячний заробіток того самого робітника за погодинно-преміальною системою, якщо встановлено 2...32 % доплат за економію матеріалів і відсутність браку в роботі.

3 Розрахувати зарплату машиніста локомотива і його помічника, якщо ГТС машиніста 12,07 грн, помічника – 9,6 грн. За місяць бригада відробила 169...185 годин. Відомо, що вагова норма на дільниці 2500...3200 т. Бригада провела 10 потягів масою 2800...3500 т. кожний. Згідно з положенням про преміювання за кожні 100 тонн понад норми машиністові виплачується 0,8 грн, помічникові – 0,6 грн.

4 Визначити місячний заробіток бухгалтера II категорії зі стажем роботи 2 роки, користуючись такими вихідними даними.

Кількість робочих днів у місяці – 24, в тому числі 1 передсвятковий. Кількість днів, на які бухгалтеру був наданий листок непрацездатності, – 8.

Місячний оклад бухгалтера – 1500...1790 грн.

Премія – 20 % від тарифного заробітку.

Відсоток оплати листка непрацездатності – 60 %.

Визначити суму оплати листка непрацездатності, а також суму премії, яку бухгалтер міг би отримати, але не отримав внаслідок хвороби.

5 Бригада складається з 11...41 робітників-відрядників, що працюють у цеху з нормальними умовами праці. З них 2 робітники – III розряду, 2 робітники – IV розряду, 5...35 робітників – V розряду, 2 робітники – VI розряду. Згідно з планом за місяць передбачається виконати такі види робіт: за II розрядом – 160 нормо-год, за III розрядом – 240 нормо-год, за IV розрядом – 600 нормо-год, за V розрядом – 260 нормо-год, за VI розрядом – 60 нормо-год.

Розрахувати середній тарифний розряд робітників і робіт, зробити висновок.

6 Бригада, зайнята на ремонті електровозів, складається із 4 робітників, які за місяць за відрядними розцінками заробили 6500...7200 грн.

Обчислити місячний заробіток кожного члена бригади, використовуючи дані таблиці 7.1.

Таблиця 7.1

Прізвище робітника	Розряд	ГТС I розряду, грн	Відпрацьований час за місяць, год
Наумов М.В.	II	5,9...7,1	155...170
Коваль І.М.	III	6,35...7,35	152...171
Ларіонов О.В.	IV	7,35...7,7	169...158
Білоус В.І.	V	7,8...8,2	172...152

7 Визначити фонд тарифної заробітної плати робітників-погодинників ремонтного цеху, якщо відомо, що річний фонд робочого часу за нормальних умов становить 1700.. 1820 год, а за шкідливих — 1500...1620 год.

Годинна тарифна ставка робітника I розряду за нормальних умов — 5,07 грн, а за шкідливих — 6,3 грн. Розподіл робітників за розрядами подано у таблиці 7.2.

Таблиця 7.2

Розряд	Тарифний коефіцієнт	Кількість робітників за умов	
		нормальних	шкідливих
I	1,00	2	3
II	1,09	1	4
III	1,2	5	5
IV	1,33	4	3
V	1,5	3	1
VI	1,72	1	-

Тема 8. Додаткова заробітна плата. Мотивація праці та зайнятості

Перелік основних понять теми

Доплати.
 Надбавки.
 Премії.
 Мотивація праці.

Література: [3, 4, 5, 7, 15, 16, 17].

Контрольні питання

- 1 Розкрийте сутність додаткової заробітної плати?
- 2 Які складові додаткової заробітної плати?
- 3 Дайте характеристику доплат, надбавок. Що спільного і в чому відмінність між доплатами і надбавками?

4 Які основні доплати та надбавки використовуються у всіх галузях економіки? Як вони встановлюються?

5 Якими документами встановлюються перелік та розміри доплат і надбавок?

6 Які доплати і надбавки використовуються на залізничному транспорті?

7 Які виплати відносять до інших заохочувальних і компенсійних виплат?

8 Які форми мотивації працівників існують?

9 Розкрийте сутність премії. Яке основне призначення преміювання персоналу підприємства?

10 Які види премій використовують на залізничному транспорті?

Тести

1 *Доплати – це:*

а) відшкодування додаткових витрат робочої сили через об'єктивні відмінності в умовах і важкості праці;

б) матеріальне стимулювання добросовісного ставлення до праці, підвищення якості продукції і ефективності виробництва;

в) додаткова матеріальна винагорода працівникам за досягнення високих якісних або кількісних результатів праці.

2 *Які доплати належать до компенсаційних доплат?*

а) за роботу в понаднормовий час;

б) неповнолітнім робітникам у зв'язку зі скороченням їх робочого дня;

в) за професійну майстерність;

г) обслуговування обчислювальної техніки;

д) виконання обов'язків відсутнього робітника;

е) роз'їзний характер робіт.

3 *Які доплати належать до доплат стимулюючого характеру?*

а) за роботу в понаднормовий час;

б) неповнолітнім робітникам у зв'язку зі скороченням їх робочого дня;

в) за професійну майстерність;

- г) обслуговування обчислювальної техніки;
- д) виконання обов'язків відсутнього робітника;
- е) роз'їзний характер робіт.

4 Предметом преміювання не може бути:

- а) продуктивність праці;
- б) посадові обов'язки;
- в) якість продукції;
- г) технологія виробництва.

5 Що не може бути джерелом виплати премії?

- а) фонд оплати праці;
- б) кошти профспілок;
- в) кошти на відрядження.

6 Доплати за роботу в нічний час на підприємствах залізничного транспорту установлені у розмірі:

- а) 40 % тарифної ставки за кожну годину роботи у цей час;
- б) 20 % тарифної ставки за кожну годину роботи у цей час;
- в) 30 % тарифної ставки за кожну годину роботи у цей час.

7 Який розмір доплат за роботу у важких і шкідливих умовах праці для працівників підприємств залізничного транспорту?

- а) до 12 % тарифної ставки (посадового окладу);
- б) до 24 % тарифної ставки (посадового окладу);
- в) 20 % тарифної ставки (посадового окладу).

8 Як оплачується праця робітників залізничного транспорту у святкові та вихідні дні:

- а) у розмірі подвійної годинної (денної ставки);
- б) у розмірі 50 % тарифної ставки;
- в) у розмірі 40 % тарифної ставки.

9 Для мотивації робітників локомотивних бригад до оволодіння правами керування локомотивами декількох видів тяги їм установлена надбавка:

- а) за клас кваліфікації;
- б) звання майстера;
- в) високі досягнення в праці.

10 Оплата за працю понаднормово здійснюється:

- а) у розмірі подвійної годинної (денної ставки);
- б) у розмірі 50 % тарифної ставки;
- в) у розмірі 40 % тарифної ставки.

11 Для яких категорій працівників залізничного транспорту встановлюється надбавка за професійну майстерність?

- а) робітників;
- б) керівників;
- в) фахівців.

12 Заробітна плата за час простою робітника з його вини:

- а) здійснюється у розмірі $\frac{1}{2}$ тарифної ставки;
- б) складає 20 % тарифної ставки;
- в) не виплачується.

13 За які показники не преміюються робітники локомотивних бригад:

- а) за проведення потяга за розкладом;
- б) за виконання та перевиконання змінних завдань у вагоно-кілометрах чи тонно-кілометрах бруто;
- в) виконання та перевиконання плану відправлення вагонів зі станції;
- г) за участь у ремонті локомотивів.

14 З метою підвищення зацікавленості працівників в ефективному використанні оборотних коштів премію необхідно нараховувати:

- а) у відсотках від тарифної ставки;
- б) у відсотках від зекономлених засобів;
- в) у розмірі строго фіксованої суми.

15 Розмір преміальних доплат робітникам визначається у відсотках від показника:

- а) додаткової заробітної плати;
- б) основної та додаткової заробітної плати;
- в) заводських витрат;
- г) цехових витрат;

д) тарифної заробітної плати.

16 При плані 156 кг металу робітник витратив 138 кг. Ціна 1 кг металу – 45 грн. Відповідно до Положення про преміювання за ощадливе використання матеріалу працівник одержує премію в розмірі 20 % зекономлених засобів. Премія в даному випадку складе:

- а) 194 грн;
- б) 162 грн;
- в) 178 грн.

17 З метою стимулювання трудової діяльності премії повинні мати:

- а) постійний характер;
- б) регулярний характер;
- в) епізодичний характер.

18 Положення про преміювання затверджує:

- а) держава;
- б) керівник підприємства;
- в) керівник виробничої ланки.

19 Перелічте основні форми мотивації працівників (вказіть чотири правильні відповіді):

- а) надання відпусток без оплати (за рішенням адміністрації);
- б) заробітна плата;
- в) скорочення чисельності працівників;
- г) нематеріальні пільги і привілеї;
- д) створення сприятливої соціальної атмосфери на підприємстві;
- е) системи внутрішньофірмових пільг;
- ж) встановлення жорсткого трудового графіка;
- и) відрахування в пенсійний фонд.

20 До економічних важелів мотивації не належить:

- а) подяка;
- б) зарплата;
- в) премія;
- г) надбавка.

Приклад

Провідник вагона з окладом 1400 грн при нормі часу 170 год відпрацював 186 год, у тому числі у нічний час – 60 год і святкові дні – 12 год. У службових роз'їздах він перебував 15 діб. Положенням про преміювання установлена виплата премії в розмірі 15 % від фактичної заробітної плати. Надбавка за роз'їзний характер роботи складає 1,5 % місячного окладу за кожен добу. Визначити заробіток провідника вагона за місяць.

Розв'язання

- 1 Заробітна плата за 1 год. складе: $1400/170=8,24$ грн.
- 2 Заробітна плата за всі години роботи: $8,24*186=1523,64$ грн.
- 3 Розрахуємо премію: $1523,64*0,15=229,90$ грн.
- 4 Доплата за роботу у нічний час складе: $(1400/170)*0,4*60=197,76$ грн.
- 5 Доплата за роботу у святковий день: $(1400/170)*12=98,88$ грн.
- 6 Доплата за роботу у понаднормовий час: $(1400/170)*(186-170)=131,84$ грн.
- 7 Доплата за роз'їзний характер роботи: $1400*0,015*15=315$ грн.
- 8 Загальний заробіток: $1523,64+229,90+197,76+98,88+131,84+315=2497,02$ грн.

Висновок: заробітна плата провідника вагона за місяць складе 2497,02 грн.

Задачі для розв'язання

1 Робітник відпрацював 2...22 дні у другу зміну (з 16.00 до 00.30) на ремонті рухомого складу. Визначити доплату за роботу в нічний час, якщо годинна тарифна ставка робітника складає 9,8 грн.

2 Оклад провідника пасажирського вагона 1280...1500 грн. Відомо, що 18...24 години з 158...170 провідник відпрацював у вихідні дні. Визначити заробітну плату робітника за місяць.

3 Розрахувати заробітну плату водія II класу, якщо при нормі 170 год він відпрацював 175...184 год, у тому числі в нічну зміну – 16...48 год, у святкові дні – 12...32 год. Годинна тарифна ставка складає 8,7 грн. Відсоток виконання плану 102...110 %, а відсоток премії складає 3 % за кожний відсоток перевиконання плану.

4 На дільниці за економію матеріалів передбачена премія 20...50 % їх вартості. Відповідно до плану витрати матеріалів складають 45 м³, а фактично витрачено 43 м³. Ціна 1 м³ матеріалів 120...160 грн. Розрахувати суму премії.

5 Визначити премію ремонтній бригаді, якщо закріплені за нею локомотиви виконали пробіг 100...150 тис. км без заходу на позаплановий ремонт. Згідно з положенням премія складає 3,6 грн за 100 км пробігу.

6 Бригада столярів, яка складається з одного робітника IV розряду (ГТС₄ = 6,1 грн) і двох робітників III розряду (ГТС₃ = 5,3 грн), за місяць виконала встановлені норми виробітку на 105...119,1 % і заробила за нарядами на відрядні роботи 4800...5222 грн. Всі члени бригади відпрацювали повну норму робочого часу, рівну 169...178 год. При цьому бригада забезпечила високу якість ремонту вагонів. Положенням про преміювання за високу якість ремонту вагона встановлена премія у розмірі 5...10 % відрядного заробітку.

Визначити розмір премії кожному робітнику.

Список літератури

1 Закон України „Про залізничний транспорт” //Відомості Верховної Ради (ВВР), 1996. – N 40. – Ст. 183.

2 Закон України «Про колективні договори і угоди» /Закони України – К.: Ін-т законодавства, 1997. – Т.6. – С. 2 – 11.

3 Галузева угода між Державною адміністрацією залізничного транспорту України та профспілками [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.uz.gov.ua>.

4 Закон України «Про оплату праці» /Закони України – К.: Ін-т законодавства, 1997. – Т.8. – С. 210 – 218.

5 Кодекс законів про працю. –Харків: Одиссей, 2004. –

160 с.

6 Основні положення з технічного нормування праці на залізничному транспорті. – К.: ПП «Алькор», 2004. – 204 с.

7 Про вдосконалення організації заробітної плати і введення нових тарифних ставок та посадових окладів працівників залізничного транспорту України. – К.: ТО «Швидкий рух», 2007. – 128 с.

8 Абрамов В.М., Данюк В.М., Гриненко А.М. Нормування праці: Підручник. — К., 1995. – 208 с.

9 Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. — М.: ЮНИТИ, 1999. – 320 с.

10 Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник. — К.: Знання Прес, 2000. — 313 с.

11 Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М.: Норма; ИНФРА – М., 2007. – 448 с.

12 Дикань В.Л., Юрченко Ю.Н., Дейнека А.Г., Воловельская И.В. Экономика труда. – Харьков: ООО «Олант», 2003. – 120 с.

13 Дикань В.Л., Шраменко Е.В., Якименко Н.В. Экономика предприятия: Учеб. пособие. – Харьков: УкрГАЗТ, 2008. – 274 с.

14 Жуков Л.И., Погосян Г.Р. Экономика труда. – М.: Экономика, 1991. – 253 с.

15 Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка. – К.: МАУП, 2003. – 312 с.

16 Масхма М.Б. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч. посіб. – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2002. – 164 с.

17 Петров Ю.Д., Белкин М.В., Катаев В.П. и др. Организация, нормирование и оплата труда на железнодорожном транспорте : Учеб. для вузов. – М.: Транспорт, 2000. – 279 с.

18 Погорелов Н.И. Экономика труда: Учебное пособие для экономических специальностей вузов. – К.: ИСМО, 1997. – 206 с.