**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«ЦЕНТРАЛЬНЫЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»**

**УТВЕРЖДАЮ**

**Ректор АНО ДПО «ЦМИ»**

** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.Х. Тамбиев**

**«\_01\_»\_сентября 2020 г.**

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

**ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПО ПРОГРАММЕ**

**«Организация оплаты труда на предприятии»**

Москва 2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ
   1. Цель реализации программы
   2. Планируемые результаты работы
   3. Категория слушателей
   4. Трудоемкость обучения
   5. Форма обучения
2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ
   1. Учебный план программы переподготовки
   2. Учебно-тематический план
   3. Рабочая учебная программа дисциплины
3. Оценка качества освоения программы

**1.1.Цель реализации программы**

Дисциплина «Организация оплаты труда на предприятии » имеет целью дать студентам систему знаний и компетенций в области организации и экономики оплаты труда, материального стимулирования работников в организациях различных сфер экономики.

Задачи дисциплины:

- освоение слушателями методологии организации оплаты и стимулирования труда;

- изучение тарифной системы оплаты труда и ее элементов;

- освоение принципов и методов построения премиальных систем;

- ознакомление слушателей с основами формирования социального пакета;

- изучение методов планирования показателей оплаты труда;

- получение практических навыков расчетов заработной платы;

- ознакомление с процессом проектирования и внедрения системы оплаты труда в организациях.

**1.2.Планируемые результаты работы**

Данная дисциплина относится к профессиональному циклу, профиль

Дисциплина «Организация и оплата труда» тесно связана с рядом технических, естественных и экономических наук, дающих основу для изучения данной дисциплины. В первую очередь к ним относятся экономика бизнеса, управление персоналом, теория менеджмента.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- способностью эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-5);

- способностью участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию (ПК-13);

- владеть современными технологиями управления персоналом (ПК-14);

- умением применять количественные и качественные методы анализа при принятии управленческих решений и строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели (ПК-31);

- умением проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-37).

По окончании изучения учебного курса студент должен иметь системное представление о процессе организации, нормирования и оплаты труда на предприятиях, понимать возможности современных методов и приемов организации и использования трудового потенциала в организации и владеть ими на уровне необходимом для решения задач, возникающих перед ним при выполнении профессиональных функций. В результате освоения тем дисциплины экономист-менеджер должен

**Знать:**

* формы и системы оплаты труда, материального и мораль­ного стимулирования, порядок установления доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате
* законодательные и нормативные правовые акты (основы трудового законодательства) и формы статистической отчётности по труду.

**Уметь:**

* выявлять проблемы при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты;
* систематизировать и обобщать информацию, готовить справки и обзоры по вопросам профессиональной деятельности;
* разрабатывать положение о премировании на предприятии
* организовывать и проводить практические исследования в области организации, нормирования и оплаты труда.

**Владеть:**

* специальной терминологией и лексикой, навыками самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные технологии;
* навыками профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в сфере предстоящей деятельности;
* методами исследования затрат рабочего времени и анализа качества норм, методами нормирования труда, разработки нормативов по труду;
* методикой разработки эффективной системы оплаты и стимулирования труда на предприятии.

А также уметь решать задачи по проектированию трудовых процессов и расчёту норм труда на предприятии.

**1.3 Категория слушателей**

Лица имеющие среднее профессиональное и высшее образование по специальности «Экономика»

1.4 Трудоёмкость обучения

Трудоёмкость обучения составляет 72часов

1,5 Форма обучения

Дополнительная профессиональная программа переквалификации реализуется с применением дистанционных технологии

**2. Содержание программы**

**2.1 Учебный план программы профессиональной переподготовки «Организация оплаты труда на предприятии»**

**УЧЕБНЫЙ ПЛАН**

повышения квалификации по программе

«Организация оплаты труда на предприятии»

**Цель**: подготовка слушателей для работы в финансовом отделе предприятия.

**Категория слушателей**: лица имеющие среднее профессиональное и высшее образование по специальности «Экономика»

**Срок освоения программы**: 72 часа.

**Форма обучения**: без отрыва от работы, с частичным использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование дисциплины** | **Всего часов** | **В том числе** | | **Форма контроля** |
| **лекции** | **Практика/**  **семинар** |
| 1. | Процедура разработки и внедрения систем оплаты труда. | 10 | 4 | 6 | зачет |
| 2. | Использование тарифной системы оплаты труда организации | 12 | 4 | 8 | зачет |
| 3. | Бестарифная система оплаты труда: особенности разработки и внедрения. | 16 | 6 | 10 | зачет |
| 4. | Оплата труда на конкурсной основе | 14 | 4 | 10 | зачет |
| 5. | Тенденции и структура компенсационного пакета | 10 | 3 | 7 | зачет |
| 6. | Формирование элементов системы премирования | 8 | 3 | 5 | зачет |
|  | **Итоговая аттестация** | **2** |  | **2** | **Тестовый контроль** |
|  | **ИТОГО:** | **72** | **24** | **48** |  |

**2.2 Учебно-тематический план**

**Раздел 1 Процедура разработки и внедрения систем оплаты труда.**

**Тема 1.1. Сущность, содержание и особенности организации и оплаты труда**

Краткая история становления и развития научной организации труда (НОТ) за рубежом и в России. Задачи, функции и принципы НОТ. Показатели эффективности труда в комплексной оценке качества труда. Факторы и резервы роста производительности.

Разделение труда, его формы. Границы разделения труда. Критерии эффективности разделения труда. Кооперация труда и её формы. Направления совершенствования разделения и кооперации труда. Организация и обслуживание рабочего места. Приёмы и методы труда, их изучение и рационализация. Категории персонала, показатели численности работников. Классификация факторов, определяющих условия труда. Трудовой кодекс об условиях труда. Виды режимов труда и отдыха. Трудовой кодекс о рабочем времени. Сущность и структура трудового процесса, производственная операция и её элементы. Структура затрат рабочего времени. Методы изучения затрат рабочего времени.

**Тема 1. 2. Нормирование труда**

Содержание и организация работы по нормированию труда на предприятии, трудовой кодекс о нормах труда. Виды норм труда, их классификация, состав нормы труда. Нормативы для нормирования труда. Сущность и методы научного обоснования норм труда. Нормативные материалы по труду, используемые на предприятии. Установления норм затрат труда для различных категорий персонала. Микроэлементное нормирование труда. Условия достижения равной напряженности норм.

**Тема 1.3. Оплата труда работников в рыночных условиях**

Сущность заработной платы, её структура и формирование. Трудовой кодекс РФ о заработной плате и её структуре. Влияние оплаты на эффективность производства. Формы и системы оплаты труда, их характеристика. Особенности оплаты труда различных категорий персонала. Виды повременной и сдельной заработной платы, особенности их применения и расчёта. Тарифная система и бестарифный подход.

Мотив и стимул. Структура мотивов трудового поведения. Сущность стимулирования труда и его функции. Виды стимулов трудовой деятельности. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда. Премии: их сущность, показатели премирования, разработка системы премирования на предприятии.

**Раздел 2 Использование тарифной системы оплаты труда организации**

**Тема 2.1 .Формы и системы оплаты труда**

**Формы заработной платы.**

Системы повременной заработной платы Системы с Тарифная и бестарифная система. Смешанная система оплаты труда. дельной заработной платы

**Тема 2.2.** **Системы оплаты труда**

Трудовое законодательство об оплате труда: выдержки из ТК РФ Основные направления эффективного стимулирования работников. Типология систем оплаты труда Понятие и сущность грейдинга Тенденции развития систем оплаты труда

**Тема 2.3. Организация и управление оплатой** труда.Сущностьисодержаниезаработнойплаты2.Функцииипринципыорганизациизаработнойплаты.Элементыорганизациизаработнойплаты4.Формыисистемыоплатытруда.Тарифнаясистемаоплатытруда.Тарифнаясистемаоплатытрудаиеесоставляющие6.Видыиструктуразаработнойплаты.Заработнаяплатаруководителей, специалистов и служащих.Регулирование

**Раздел 3 Бестарифная система оплаты труда: особенности разработки и внедрения.**

# Тема 3.1.Преимущества и недостатки бестарифной системы оплаты труда

## Бестарифная система – другая версия тарифной системы Целесообразность применения бестарифной системы Элементы бестарифной системы оплаты труда Разновидности бестарифной системы оплаты труда Плюсы и минусы

## Бестарифной системы оплаты труда Расчет зарплаты с применением Бестарифной системы оплаты труда

**Тема 3.2. Бестарифная система оплаты труда: сущность, виды, характеристика**

Сущность , Сфера применения , Виды , Коллективная система , Комиссионная Плавающие коэффициенты Сферы применения , Преимущества системы , Недостатки системы , Формула расчета

**Тема 3.3Бестарифная система оплаты труда на предприятии**

Распределение вознаграждения Классификация , Квалификационный уровень и степень участия , Сводный рейтинг , Число этапов и уровень сложности, Плюсы и минусы схемы , Смешанная схема , Бонусная схема начисления , Комиссионная система.

**Раздел 4 Оплата труда на конкурсной основе**

## Тема4.1 Продуктивность и способы оплаты труда

## Основные способы оплаты труда и их эффективность, Дополнительное материальное стимулирование работников Компенсационные схемы, рассчитанные на продолжительную карьеру работника, Теория эффективной заработной платы

## Тема 4.2. Продуктивность и способы оплаты

## Основные способы оплаты труда и их эффективность Повременная оплата с учетом результатов труда, дополнительное материальное стимулирование работников, оплата труда на конкурсной основе, компенсационные схемы, рассчитанные на продолжительную карьеру работника теория эффективной заработной платы.

**Раздел 5 Тенденции и структура компенсационного пакета**

**Тема 5.1. Компенсационный пакет: формирование, структура,**

Общие понятия , Внешние стимулы , Содержание и структура компенсационного пакета ,

Побудительные выплаты , Бенефиты , Группы системы вознаграждения, Подготовка к разработке системы вознаграждения, Ранжирование должностей .

## Тема 5.2. Компенсационный пакет: содержание, структура, особенности создания.

[Компенсационный пакет как основной элемент трудовой мотивации.](http://magazine.mospsy.ru/nomer8/s13.shtml#1) [Содержание и структура компенсационного пакета.](http://magazine.mospsy.ru/nomer8/s13.shtml#2) [Денежное вознаграждение: постоянная часть, переменная часть.](http://magazine.mospsy.ru/nomer8/s13.shtml#3) [Разработка компенсационного пакета.](http://magazine.mospsy.ru/nomer8/s13.shtml#4) [Анализ рабочих мест. Классификация должностей. Создание тарифной системы.](http://magazine.mospsy.ru/nomer8/s13.shtml#5) [Базовые оклады, надбавки, доплаты.](http://magazine.mospsy.ru/nomer8/s13.shtml#6) [Переменная часть заработной платы: комиссионные и премиальные](http://magazine.mospsy.ru/nomer8/s13.shtml#7) [Социальные льготы и выплаты.](http://magazine.mospsy.ru/nomer8/s13.shtml#8) [Особенности внедрения компенсационного пакета. Мониторинг эффективности системы компенсаций.](http://magazine.mospsy.ru/nomer8/s13.shtml#9)

**Тема 5.3. Компенсационный пакет : содержание , структура , особенности создания**

Содержание и структура компенсационного пакета Разработка компенсационного пакета

Создание локальных нормативных актов Внедрение компенсационного пакета

**Раздел 6 Формирование элементов системы премирования**

**Тема 6.1. Система премирования работников; сущность ,элементы и ее взаимосвязь с системой мотивации труда**

[Система мотивации труда и место заработной платы в не](http://econ.bobrodobro.ru/37771)й [Уровень оплаты труда и его взаимосвязь с производительностью труда работников отрасли](http://econ.bobrodobro.ru/44063) [Сущность и факторы мотивации труда](http://econ.bobrodobro.ru/55382) [Система мотивации труда и место заработной платы в ней](http://econ.bobrodobro.ru/63108) [Система премирования работников](http://econ.bobrodobro.ru/63201)

## Тема 6.2. Организация премирования работников

[Начисления работникам, высвобождаемым в связи с реорганизацией или ликвидацией организа[Расходы на предоставление работникам бесплатно либо по пониженным ценам форменной одежды и обмундирования (в части стоимости, не компенсируемой работниками), которые остаются в личном постоянном пользовании работников](https://uchebnik.online/nalogovoe-pravo_1273/225-rashodyi-predostavlenie-rabotnikam-67763.html)ции, сокращением численности или штата работников организации](https://uchebnik.online/nalogovoe-pravo_1273/229-nachisleniya-rabotnikam-vyisvobojdaemyim-67770.html)

## Тема 6,3****Разработка системы премирования персонала в организации****

[Разработка системы премирования персонала в организации](https://zakoved.ru/trudovaya-deyatelnost/cistemy-premirovaniya-rabotnikov-predpriyatiya.html#i) [Основные элементы и системы премирования работников, показатели и условия премирования](https://zakoved.ru/trudovaya-deyatelnost/cistemy-premirovaniya-rabotnikov-predpriyatiya.html#i-2) [Критерии для выплаты премии работникам, показатели премирования работников](https://zakoved.ru/trudovaya-deyatelnost/cistemy-premirovaniya-rabotnikov-predpriyatiya.html#i-3)  [Критерии премирования руководителя, показатели премирования руководителей специалистов и служащих](https://zakoved.ru/trudovaya-deyatelnost/cistemy-premirovaniya-rabotnikov-predpriyatiya.html#i-4) [Оклад плюс премия — система оплаты труда](https://zakoved.ru/trudovaya-deyatelnost/cistemy-premirovaniya-rabotnikov-predpriyatiya.html#__8212) [Балльная система премирования работников](https://zakoved.ru/trudovaya-deyatelnost/cistemy-premirovaniya-rabotnikov-predpriyatiya.html#i-5) [Вносятся ли записи о премиях, предусмотренных системой оплаты труда, в трудовую книжку](https://zakoved.ru/trudovaya-deyatelnost/cistemy-premirovaniya-rabotnikov-predpriyatiya.html#i-6)

**Тестовые задания по дисциплине «Организация оплаты труда на предприятии»**

**1. Форма заработной платы определяет**

1. Способ оценки стоимости рабочей силы
2. Способ включения налогов и заработной платы в бюджет
3. Способ расчета вознаграждения за результат работы
4. Способ расчета повышения жизненного уровня работников

**2.. Под системой оплаты труда понимают**

1. Оплату труда за каждую единицу продукции или выполненный объем работ
2. Способ исчисления размера заработной платы, подлежащей выплате работнику по результатам его труда
3. Установление и описание требований к группировке работ по сложности труда, условиям труда на рабочем месте, интенсивности труда, значимости вида деятельности, группировке работ по названным факторам и количественное выражение каждой установленной группы работ в единицах труда, принятого за эталон
4. Шкалу совокупности квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов

**3. Повременная форма оплаты труда применяется в случае, если**

1. Есть возможность технического нормирования труда
2. Производственный процесс строго регламентирован
3. Есть возможность точного учета объемов выполняемых работ

**4. Сдельная форма оплаты труда применяется преимущественно на предприятиях**

1. Где преобладает высокая доля машинного времени
2. С высокой долей ручного труда
3. Со строго регламентированным технологическим режимом

**5. Повременная форма оплаты труда подразделяется на системы**

1. Простая повременная, повременно-премиальная
2. Повременно-премиальная, аккордная
3. Аккордная, простая повременная
4. Тарифная, повременно-премиальная

**6. К сдельной форме оплаты труда относятся системы оплаты труда**

1. Простая сдельная, косвенно-сдельная, аккордная, сдельно-прогрессивная
2. Косвенно-сдельная, тарифная, повременно-премиальная
3. Аккордная, контрактная, тарифная, простая повременная
4. Контрактная, повременно-премиальная, бестарифная

**7. Повременная заработная плата устанавливает размер вознаграждения за труд в зависимости**

1. От отработанного работником времени
2. От планируемого рабочего времени за смену, неделю, месяц
3. От технологического режима работы оборудования
4. От выполненного объема работ

**8. Сдельная форма заработной платы отражает зависимость**

1. Между отработанным временем и объемом выполненных работ
2. Оплаты труда и объема выпуска продукции (работ, услуг)
3. Поштучной расценки и спроса на рынке труда
4. Дневной цены труда и предложения на рынке труда

**9. Норма выработки определяется как**

1. Количество времени, требуемое для изготовления единицы изделия (работы, услуги)
2. Количество изделий (работ, услуг), которое необходимо изготовить при нормируемых условиях за единицу времени (минуту, час, день и т.д.)
3. Количество обслуживаемых единиц технологического оборудования

**10. При сдельно-прогрессивной форме оплаты труда заработок начисляется**

1. По установленным расценкам за каждую единицу произведенной продукции и дополнительной премии за перевыполнение установленных конкретных показателей
2. По установленным расценкам за каждую единицу производственной нормы, а сверх нормы – по повышенным расценкам
3. Исходя из ранее согласованного размера оплаты за весь комплекс работ в целом, выполненный в установленный срок

**11. Показателем, дающим оценку личного вклада работника при бестарифной системе оплаты труда, является**

1. Норма времени
2. Коэффициент трудового участия
3. Тарифный коэффициент
4. Норма выработки

**12. Заработная плата при аккордной системе оплаты труда устанавливается**

1. Заранее за определенный объем работ, который требуется выполнить в установленный срок
2. Умножением часовой тарифной ставки рабочего на количество отработанных часов
3. Путем умножения количества изготовленной продукции на сдельную расценку

**13. Не является методом планирования фонда заработной платы**

1. Укрупненный
2. Статистический
3. Метод прямого счета
4. Рыночный

**14. К комплексным системам, позволяющим дифференцировать оплату труда, относятся**

1. Тарифная система, система доплат и надбавок, премиальная и контрактная системы
2. Сдельно-премиальная, повременно-премиальная, тарифная и аккордная
3. Контрактная, тарифная, повременно-прогрессивная, сдельно-прогрессивная
4. Тарифная, контрактная, повременно-премиальная, система доплат и надбавок

**15. Сдельная форма оплаты труда применяется**

1. При строгой регламентации технологического процесса
2. При поточном и конвейерном производстве
3. Если обязанности работника сводятся к наблюдению за технологическим процессом
4. Если существует возможность технического нормирования труда и необходимость в увеличении выработки

**16. Контракт нанимателя с работником заключается**

1. В письменной и устной формах на неопределенный срок
2. В письменной форме на определенный срок
3. В устной форме на определенный срок
4. В устной форме на неопределенный срок

**17. Контрактная систем оплаты труда обычно применятся**

1. При необходимости увеличения выработки
2. Если существует возможность технического нормирования труда
3. Если существует возможность точного учета выполненных работ
4. Если на предприятие приглашаются высококвалифицированные работники

**18. Характерная особенность контракта – это**

1. Может быть заключен в устной форме
2. Всегда заключается только в письменной форме и носит срочный характер
3. Динамический характер
4. Бессрочный характер

**19. В состав фонда заработной платы не включаются выплаты**

1. За фактически выполненную работу
2. Компенсирующего и стимулирующего характер
3. За неотработанное время
4. Командировочные расходы

**20. Источник формирования фонда заработной платы – это**

1. Средства на оплату труда, включаемые в состав издержек производства и реализации продукции
2. Прибыль, направляемая на накопление
3. Амортизационные отчисления
4. Взыскания предприятием пени и штрафов с других организаций

**21. Гибкая система заработной платы предусматривает**

1. Изменение размера заработной платы в зависимости от динамики экономических показателей развития страны
2. Изменение размера заработной платы в зависимости от производительности труда работника
3. Изменение размера заработной платы в зависимости от итога хозяйственной деятельности предприятия
4. Изменение размера заработной платы по отраслям промышленности

**22. Что не включается в структуру оплаты труда работников сельского хозяйства:**  
а) тарифная оплата  
б) дивиденды +  
в) доплата за классность

**23. Заработная плата — это:**  
а) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы +  
б) премии  
в) добавка к социальной пенсии

**24. Что является видами норм труда:**  
а) норма амортизации  
б) норма обслуживания +  
в) норма выработки +

**25. Какие методы нормирования труда используют для установления норм труда:**а) аналитический  
б) суммарный  
в) оба варианта верны +

**26. Как осуществляется оплата труда работникам животноводства:**а) по часовой оплате  
б) за обслуживаемое поголовье  
в) по индивидуальным расценкам за продукцию +

**27. Норматив отчислений на оплату труда от валового дохода рассчитывается по формуле:**  
а) Н = ФО : ВП\*100  
б) Н = ФО : (ВП — МЗ)\*100 +  
в) Н = ФО : (МЗ — ВП)\*100

**28. Что необходимо знать для расчета дневной тарифной ставки:**  
а) ставку первого разряда  
б) тарифный коэффициент  
в) оба ответа верны +

**29. Изучение затрат рабочего времени не осуществляется при помощи:**а) построения графиков +  
б) фотографии  
в) фотохронометража

**30. Отличительными чертами индивидуальных и коллективных трудовых процессов являются:**а) рост заработной платы  
б) рост производительности труда  
в) участие работников в выполнении производственного задания и ответственность за результаты труда +

**31. Какие элементы включает в себя тарифная система:**  
а) отраслевые коэффициенты  
б) тарифные сетки  
в) оба варианта верны +

**32. Чем характеризуются тарифные сетки:**  
а) числом тарифных разрядов +  
б) отраслью использования  
в) регионом применения  
г) диапазоном тарифных коэффициентов +

**33. Система заработной платы, не относящаяся к сдельной форме:**  
а) повременно — премиальная  
б) бригадная  
в) оба варианта верны +

**34. С учётом чего осуществляется распределение месячного коллективного заработка по бригаде МТФ:**а) отработанных за месяц дней  
б) отработанных за месяц дней и коэффициента трудового участия каждого члена коллектива +  
в) коэффициента трудового участия членов коллектива

**35. Премирование руководителей и специалистов целесообразно устанавливать за:**  
а) прирост реализованной продукции  
б) рентабельность производства  
в) оба варианта верны +

**36. Что такое сдельная расценка:**  
а) показатель, отражающий затраты времени работника  
б) месячная тарифная ставка  
в) оплата труда за единицу продукции +

**37. Для чего используется система косвенно — сдельной оплаты труда:**  
а) административно — управленческого персонала  
б) вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием оборудования +  
в) основных производственных рабочих

**38. Что может быть выплачено за высокую квалификацию и профессиональное мастерство работникам предприятия:**  
а) компенсационные выплаты  
б) репродукционные выплаты  
в) стимулирующие выплаты +

**39. Что лежит в основе бестарифной системы оплаты труда:**  
а) объем выполненных работ/услуг  
б) долевое распределение заработанных коллективом средств +  
в) устная договоренность между работодателем и работником

**40. Что является основными элементами тарифной системы оплаты труда**:  
а) ЕТКС; тарифные сетки, тарифные ставки; тарифные коэффициенты +  
б) тарифные сетки; тарифные ставки; должностные инструкции  
в) тарифный фонд заработной платы, должностные инструкции

**41. При сдельной системе оплаты труда заработная плата определяется:**  
а) тарифной ставкой, отработанным работниками временем  
б) сдельной расценкой и объемом выполненных работ +  
в) сдельной расценкой и тарифной ставкой

**42. Что является условием применения сдельной оплаты труда:**  
а) необходимость стимулировать рабочих в увеличении выработки продукции +  
б) невозможность количественного измерения объемов производства продукции  
в) функционирование поточных линий

**43. Что является условием применения повременной оплаты труда:**  
а) необходимость стимулировать рабочих в увеличении выработки продукции  
б) невозможность точного учета выполняемых работ +  
в) наличие ограниченной номенклатуры работ

**44. Сдельная заработная плата не зависит от:**  
а) объема выполненных работ  
б) сдельной расценки  
в) объема отработанного времени +

**45. В каком производстве объем заработной платы вспомогательных рабочих при косвенно — сдельной системе оплаты труда зависит от объема выпуска продукции:**  
а) обслуживающем  
б) основном +  
в) вспомогательном

**46 К каким выплатам относятся доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, работу с меньшей численностью, за совмещение нескольких профессий:**  
а) компенсационным  
б) прогрессивным  
в) стимулирующим +

**47. Значение тарифной ставки для промышленного предприятия устанавливается:**  
а) профсоюзом  
б) предприятием +  
в) государством

**48. Что такое тарифная ставка:**  
а) совокупность тарифных разрядов и тарифных коэффициентов +  
б) абсолютный размер оплаты труда рабочих за единицу времени  
в) совокупность тарифных коэффициентов

**49. Что относится к методу материального стимулирования инновационной** деятельности работников предприятия:  
а) увеличение заработной платы  
б) премирование за внеурочную работу  
в) премирование изобретений +

**50. Что стимулирует повременная оплата труда:**  
а) качество обслуживания покупателей  
б) присутствие на рабочем месте +  
в) объем товарооборота

**51. Что стимулирует сдельная оплата труда:**  
а) объем товарооборота +  
б) качество обслуживания покупателей  
в) присутствие на рабочем месте

**52 Обязательным условием найма, определяемым соглашением сторон трудового договора является**

1) оплата труда

2) заработная плата

3) нормы труда

**53 За высокое качество продукции работнику выплачивается**

1) тарифная ставка

2) оклад

3) надбавка

4) премия

**54 Вознаграждением за труд в зависимости от квалификации, сложности и условий труда является**

1) оплата труда

2) заработная плата

3) нормы труда

**55 По итогам работы за год работнику выплачивается**

1) тарифная ставка

2) оклад

3) надбавка

4) премия

**56 За изготовление единицы продукции работнику выплачивается**

1) тарифная ставка

2) оклад

3) надбавка

4) премия

**57 За отработанное время работнику выплачивается**

1) тарифная ставка

2) оклад

3) надбавка

4) премия

**58 Оплата труда за отработанное время**

1) повременная

2) сдельная

3) аккордная

4) премиальная

**59 Оплата труда за количество изготавливаемой продукции**

1) повременная

2) сдельная

3) аккордная

4) премиальная

**60 Оплата труда за весь объем работ, а не за каждое изделие**:

1) повременная

2) сдельная

3) аккордная

4) премиальная

**61 Сдельная оплата труда применяется если**

1) существуют количественные показатели, которые зависят от конкретного работника

2) имеется возможность точного учета объема работ

3) производственный процесс строго регламентирован

4) функции рабочего сводятся к наблюдению за технологическим процессом

5) увеличение выпуска продукции может привести к браку

6) имеется возможность нормирования труда

**62 Повременная оплата труда применяется если**

1) существуют количественные показатели, которые зависят от конкретного работника

2) имеется возможность точного учета объема работ

3) производственный процесс строго регламентирован

4) функции рабочего сводятся к наблюдению за технологическим процессом

5) увеличение выпуска продукции может привести к браку

6) имеется возможность нормирования труда

**63 Расценки увеличиваются для оплаты продукции, изготовленной сверх установленной нормы при системе оплаты труда**

1) сдельно-прогрессивной

2) бестарифной

3) плавающих окладов

4) повременно-премиальной

**64 Заработная плата работника зависит от коэффициента трудового участия при системе оплаты труда**

1) сдельно-прогрессивной

2) бестарифной

3) на комиссионной основе

4) повременно-премиальной

**65 Фиксированный процент от объема работ выплачивается при системе оплаты труда**

1) сдельно-прогрессивной

2) бестарифной

3) на комиссионной основе

4) повременно-премиальной

**Список использованной литературы**

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993, с посл. изм. от 21.07.2014 № 11-ФКЗ)  
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая)" от 26.01.1996 N 14-ФЗ(ред. от 29.07.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2018)  
3. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 N 146-ФЗ (ред. от 03.08.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.09.2018)  
4. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 03.08.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2018)  
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.08.2018)  
6. Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 N 94н (ред. от 08.11.2010) «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово- хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению»  
7. Положение о порядке назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, утверждено Постановлением Правительства РФ от 04.09.1995г. № 883 (в редакции от 10.06.2005 № 368).  
8. Положение о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утверждено постановлением Президиума ВЦСПС от 12.11.1984г. № 13-6 (в редакции от 15.04.1992г., с изменениями от 02.03.2008).  
9. Постановление Госкомстата РФ от 05 января 2009 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной документации по учету труда и его оплаты».  
10. Постановление Правительства РФ от 24.12.2008 № 922 «Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изм. от 11.11.2009).  
11. Постановление Правительства РФ от 18.07.1996 N 841 (ред. от 09.04.2015) «О Перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей» 12. Агафонов В.И. Анализ финансово – хозяйственной деятельности сельскохозяйственного предприятия, М. ЮНИТИ 2016. – 451с.  
13. Бабаев З.Д., Терехова В.А., Шеина Т.Н. Анализ финансово-хозяйственной деятельности организации. Изд.: Финансы и статистика, 2016. – 452с.  
14. Вещунина Н.Л., Фомина Л.Ф. Анализ системы оплаты труда – М., 2017. – 543 с.   
15. Гиляровская Л.Т. Оплата труда работников АПК. Изд.: Юнити, 2016. –277с.  
16. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие. М.: Инфра-М, 2017. – 464 с.  
17. Крылов Э. И., Власова В. М., Журавкова И. В. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда: учеб. пособие. М.: Финансы и статистика, 2018. – 272 с.  
18. Митрофанова И. А. Управление экономикой труда на предприятии: учеб. пособие. Волгоград: ВолгГТУ, 2018. – 35 с.  
19. Митрофанова И. А., Тлисов А. Б. Потенциал модернизации налога на прибыль в современной России: экономико-управленческие аспекты: монография. Волгоград: Крутон, 2018. – 246 с.  
20. Мишурова И. В., Кутелев П. В. Управление мотивацией персонала: учеб.-практ. пособие. М.: ИКЦ «МарТ», 2019. – 240 с.  
21. Новый экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. М.: ИНЭ, 2017. – 1088 с.  
22. Павленков В. А. Рынок труда / В. А. Павленков. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2018. – 364 с.   
22. Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб.- практ. пособие. М.: Кнорус, 2016. – 320 с.   
23. Рофе А. И. Экономика труда: учеб. / А. И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2018. – 400 с.   
24. Рынок труда: учеб./под общ. ред. Ж. Батчулууна и Б. Бэхтора. – Улаанбаатар : Содпресс, 2019. – 117 с.