

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**

**Робоча програма**

вибіркової навчальної дисципліни

підготовки бакалавра

напряму 6.030504 «Економіка підприємства»

**Луцьк-2014**

**Робоча програма навчальної дисципліни «Організація оплати праці на підприємстві»**  
для студентів галузі знань 0305 «Економіка та підприємництво» напряму підготовки  
6.030504 «Економіка підприємства». – 23 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.)

**Робоча програма навчальної дисципліни затверджена на засіданні кафедри  
економіки та безпеки підприємства**

протокол № 1 від 26.08. 2014 р.

Завідувач кафедри: \_\_\_\_\_ (Ліпич Л.Г.)

**Робоча програма навчальної дисципліни  
схвалена науково-методичною комісією інституту  
економіки та менеджменту**

протокол №\_\_ від \_\_ . \_\_ . 2014 р.

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

**Робоча 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, вміють 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.

Статус дисципліни – вибіркова.

Загальна кількість: 4 кредити ECTS / годин – 144.

Освітньо-кваліфікаційний рівень підготовки – бакалавр.

**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. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни
Кількість кредитів: 4	0305 «Економіка та підприємництво»	денна форма навчання вибіркова
Модулів: 2	6.030504 «Економіка підприємства»	Рік підготовки: 4
Змістових модулів: 2		Семестр: 8
ІНДЗ: є		Лекції: 30 год.
Загальна кількість годин: 144		Практичні: 20 год.
Тижневих годин аудиторних 2,7 самостійної роботи 2,7 індивідуальної роботи 2,4	Бакалавр	Самостійна робота: 50 год. Індивідуальна робота: 44 год. Форма контролю: <u>залік</u>

### 2. 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.

### **3. Програма навчальної дисципліни**

#### **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 вишкової 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.

## **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.

Колективне 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.

#### 4. Структура навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин					
	усього	у тому числі				
		Лекц.	Практ.	Лаб.	Інд.	Сам.роб.
<b>Змістовий модуль 1. Концептуальні основи оплати праці на промислових підприємствах</b>						
Тема 1. Поняття і особливості організації оплати праці в умовах ринкової економіки.	10	2	1		2	5
Тема 2. Державне та договірне регулювання заробітної плати.	10	2	1		3	4
Тема 3. Системи і форми оплати праці на підприємствах.	10	2	1		3	4
Тема 4. Трудові доходи персоналу: склад, структура, чинники диференціації	10	2	1		3	4
Тема 5. Тарифна система оплати праці.	10	2	1		3	4
Тема 6. Проектування основної заробітної плати за різних підходів до формування тарифної системи	10	2	2		3	3
Тема 7. Проектування основної заробітної плати з використанням грейдів. Технологія оцінювання посад і формування грейдів	10	2	2		3	3
<b>Разом за змістовим модулем 1</b>	<b>70</b>	<b>14</b>	<b>9</b>		<b>20</b>	<b>27</b>
<b>Змістовий модуль 2. Практичні аспекти формування організаційно-економічного механізму оплати праці</b>						
Тема 8. Організаційно-економічний механізм узгодження заробітної плати з результативністю праці	10	2	2		3	3
Тема 9. Установлення доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів	10	2	2		3	3
Тема 10. Гарантії та компенсації в системі оплати праці працівників	9	2	1		3	3
Тема 11. Компенсаційний та соціальний пакети на підприємстві: структура, підходи до формування	9	2	1		3	3
Тема 12. Розроблення програм участі персоналу в прибутку та акціонерному капіталі	9	2	1		3	3
Тема 13. Юридичні аспекти організації заробітної плати на підприємстві	9	2	1		3	3
Тема 14. Аналіз та планування заробітної плати.	9	2	2		3	2
Тема 15. Контроль за формуванням фонду оплати праці підприємства та його використання на підприємстві	9	2	1		3	3
<b>Разом за змістовим модулем 2</b>	<b>74</b>	<b>16</b>	<b>11</b>		<b>24</b>	<b>23</b>
ІНДЗ					<b>10</b>	-
<b>Усього годин</b>	<b>144</b>	<b>30</b>	<b>20</b>	-	<b>44</b>	<b>50</b>



### 5. Тематика практичних занять

№ з/п	Назви теми	Кількість годин
1.	<p><b>Тема 1. Поняття і особливості організації оплати праці в умовах ринкової економіки.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основні складові організації заробітної плати за сучасних умов.</li> <li>2. Ринкова кон'юнктура як регулятор заробітної плати.</li> <li>3. Принципи організації оплати праці.</li> <li>4. Структура заробітної плати.</li> </ol>	1
2.	<p><b>Тема 2. Державне та договірне регулювання заробітної плати.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сутність державного регулювання заробітної плати.</li> <li>2. Порядок встановлення мінімальної заробітної плати.</li> <li>3. Договірне регулювання заробітної плати.</li> <li>4. Колективний договір. Трудовий договір.</li> </ol>	1
3.	<p><b>Тема 3. Системи і форми оплати праці на підприємствах.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Погодинна і відрядна форма оплати праці та характеристика її систем.</li> <li>2. Гнучка та контрактна систем оплати праці.</li> <li>3. Комісійна система оплати праці.</li> <li>4. Порядок розрахунку заробітної плати при безтарифній системі.</li> </ol>	1
4.	<p><b>Тема 4. Трудові доходи персоналу: склад, структура, чинники диференціації</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Трудові доходи: види, місце в структурі сукупних доходів.</li> <li>2. Стратегія і політика трудових доходів.</li> <li>3. Диференціація трудових доходів.</li> </ol>	1
5.	<p><b>Тема 5. Тарифна система оплати праці.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сутність і склад тарифної системи оплати праці.</li> <li>2. Схема посадових окладів.</li> <li>3. Довідники професійних кваліфікаційних характеристик професій працівників.</li> <li>4. Оплата праці керівників, спеціалістів та службовців.</li> </ol>	1
6.	<p><b>Тема 6. Проектування основної заробітної плати за різних підходів до формування тарифної системи.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Характеристика основних елементів та підходів до побудови тарифних умов оплати праці.</li> <li>2. Сутність і переваги вишкової моделі оплати праці та плаваючих окладів.</li> <li>3. Безтарифна (пайова) модель оплати праці: сфера застосування, переваги.</li> </ol>	2
7.	<p><b>Тема 7. Проектування основної заробітної плати з використанням грейдів. Технологія оцінювання посад і формування грейдів</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проектування основної заробітної плати з використанням грейдів: сутність, етапи, відмінності від класичного тарифного нормування.</li> <li>2. Технологія формування грейдів.</li> <li>3. Диференціація посадових окладів з використанням грейдів.</li> </ol>	2
8.	<p><b>Тема 8. Організаційно-економічний механізм узгодження заробітної плати з результативністю праці</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Технологія розроблення показників преміювання.</li> <li>2. Визначення розмірів премій та встановлення періодичності преміювання</li> <li>3. Преміювання на основі системи управління ефективністю та системи збалансованих показників.</li> <li>4. Бонусні програми: особливості застосування</li> </ol>	2

9.	<p><b>Тема 9. Установлення доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів</b></p> <p>1. Характеристика та порядок нарахування надбавок. 2. Доплати за особливий режим праці, порядок їх нарахування. 3. Характеристика й особливості нарахування доплат заохочувального характеру.</p>	2
10.	<p><b>Тема 10. Гарантії та компенсації в системі оплати праці працівників</b></p> <p>1. Гарантійні та компенсаційні виплати: загальна характеристика. 2. Порядок індексації та інші механізми захисту заробітної плати працівників. 3. Порядок визначення розміру виплат за невідпрацьований час. 4. Гарантії, що надаються працівникам на період відпусток.</p>	1
11.	<p><b>Тема 11. Компенсаційний та соціальний пакети на підприємстві: структура, підходи до формування</b></p> <p>1. Компенсаційний пакет: поняття, вимоги до формування. 2. Структура компенсаційного пакета. Технологія проектування компенсаційного пакета. 3. Підходи до формування соціального пакета на підприємстві. 4. Програми соціального страхування персоналу. 5. Матеріальна допомога: види й особливості надання.</p>	1
12.	<p><b>Тема 12. Розроблення програм участі персоналу в прибутку та акціонерному капіталі</b></p> <p>1. Характеристика окремих схем участі персоналу в прибутку. 2. Програми участі в акціонерному капіталі: характеристика та мотиваційний потенціал. 3. Порядок виплати доходів від участі працівників у власності підприємства</p>	1
13.	<p><b>Тема 13. Юридичні аспекти організації заробітної плати на підприємстві</b></p> <p>1. Положення про оплату праці персоналу як основний правовий документ підприємства. 2. Питання оплати праці в колективному договорі підприємства. 3. Індивідуалізація умов оплати праці у трудовому договорі.</p>	1
14.	<p><b>Тема 14. Аналіз та планування заробітної плати.</b></p> <p>1. Планування фонду оплати праці на підприємстві. 2. Аналіз витрат на оплату праці. 3. Організація і методика проведення аналізу фонду оплати праці підприємства та ефективності його використання.</p>	2
15.	<p><b>Тема 15. Контроль за формуванням фонду оплати праці підприємства та його використання на підприємстві</b></p> <p>1. Методи контролю за формуванням фонду оплати праці підприємства та його використання. 2. Прийняття рішень щодо формування фонду оплати праці на підприємстві. 3. Виявлення та використання резервів підвищення ефективності його використання.</p>	1
<b>Разом</b>		<b>20</b>

## 6. Самостійна робота

№ з/п	Назви теми, питання для самостійного опрацювання	Кількість годин
1	<p><b>Тема 1. Поняття і особливості організації оплати праці в умовах ринкової економіки.</b></p> <p>1. Заробітна плата як соціально-економічна категорія. Функції заробітної плати в ринковій економіці.</p> <p>2. Номінальна і реальна заробітна плата.</p> <p>3. Особливості оплати праці в умовах ринкової економіки.</p> <p>4. Елементи організації оплати праці. Основна заробітна плата. Додаткова заробітна плата. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати.</p>	5
2	<p><b>Тема 2. Державне та договірне регулювання заробітної плати.</b></p> <p>1. Державне регулювання заробітної плати.</p> <p>2. Мінімальна заробітна плата.</p> <p>3. Прожитковий мінімум. Бюджет прожиткового мінімуму.</p> <p>4. Мінімальний споживчий бюджет.</p>	4
3	<p><b>Тема 3. Системи і форми оплати праці на підприємствах.</b></p> <p>1. Відрядна форма оплати праці та характеристика її систем.</p> <p>2. Погодинна форма оплати праці та характеристика її систем.</p> <p>3. Сутність безтарифної системи оплат праці.</p> <p>4. Вибір систем і форм заробітної плати на підприємствах.</p>	4
4	<p><b>Тема 4. Трудові доходи персоналу: склад, структура, чинники диференціації</b></p> <p>1. Поняття та чинники диференціації трудових доходів.</p> <p>2. Стратегія і політика трудових доходів.</p> <p>3. Матеріальна винагорода: основні положення та значення.</p>	4
5	<p><b>Тема 5. Тарифна система оплати праці.</b></p> <p>1. Тарифні сітки: суть та призначення. Тарифна ставка. Види тарифних ставок.</p> <p>2. Порядок розрахунку середнього тарифного коефіцієнта, середнього тарифного розрядку та середньої тарифної ставки.</p> <p>3. Посадові оклади.</p> <p>4. Порядок складання штатного розпису на підприємстві.</p>	4
6	<p><b>Тема 6. Проектування основної заробітної плати за різних підходів до формування тарифної системи.</b></p> <p>1. Тарифне нормування та його призначення.</p> <p>2. Методологія та прикладні аспекти побудови єдиної тарифної сітки для оплати праці всіх категорій персоналу.</p>	3
7	<p><b>Тема 7. Проектування основної заробітної плати з використанням грейдів. Технологія оцінювання посад і формування грейдів</b></p> <p>1. Процедура і методи аналізу робіт.</p> <p>2. Методи визначення цінності посад: загальна характеристика.</p> <p>3. Факторно-балове оцінювання посад.</p> <p>4. Цілі та технологія проведення оглядів заробітних плат.</p>	3

№ з/п	Назви теми, питання для самостійного опрацювання	Кількість годин
8	<p><b>Тема 8. Організаційно-економічний механізм узгодження заробітної плати з результативністю праці</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Преміальне положення: структура, вимоги до побудови.</li> <li>2. Організація преміювання робітників за основні результати діяльності.</li> <li>3. Організація преміювання керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців за основні результати діяльності.</li> <li>4. Колективне преміювання працівників. Одноразові премії і винагороди: призначення, структура і мотиваційна роль.</li> </ol>	3
9	<p><b>Тема 9. Установлення доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Соціально-економічна природа та функції надбавок і доплат.</li> <li>2. Доплати за умови праці, що відхиляються від нормальних, порядок їх нарахування.</li> </ol>	3
10	<p><b>Тема 10. Гарантії та компенсації в системі оплати праці працівників</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Гарантійні та компенсаційні виплати: загальна характеристика, роль у мотивації персоналу.</li> <li>2. Компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.</li> </ol>	3
11	<p><b>Тема 11. Компенсаційний та соціальний пакети на підприємстві: структура, підходи до формування</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Соціальний пакет: сутність, значення.</li> <li>2. Підходи до формування соціального пакета на підприємстві.</li> <li>3. Матеріальна допомога: види й особливості надання.</li> </ol>	3
12	<p><b>Тема 12. Розроблення програм участі персоналу в прибутку та акціонерному капіталі</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Програми участі персоналу в прибутку підприємства: призначення та особливості використання.</li> <li>2. Програми участі в акціонерному капіталі: характеристика та мотиваційний потенціал.</li> </ol>	3
13	<p><b>Тема 13. Юридичні аспекти організації заробітної плати на підприємстві</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Нормативні документи, що регулюють питання оплати праці персоналу підприємства.</li> <li>2. Питання оплати праці в колективному договорі підприємства.</li> <li>3. Порядок вирішення трудових спорів щодо умов оплати праці.</li> </ol>	3
14	<p><b>Тема 14. Аналіз та планування заробітної плати.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Планування середньої заробітної плати.</li> <li>2. Нормативний метод планування фонду заробітної плати.</li> <li>3. Поелементний метод планування фонду заробітної плати.</li> <li>4. План із заробітної плати.</li> </ol>	2
15	<p><b>Тема 15. Контроль за формуванням фонду оплати праці підприємства та його використання на підприємстві</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Прийняття рішень щодо формування фонду оплати праці на підприємстві.</li> <li>2. Класифікація резервів підвищення ефективності використання фонду оплати праці.</li> </ol>	3
<b>Разом</b>		<b>50</b>

## 7. Індивідуальна робота

Кожен студент повинен підготувати та захистити реферат та виконати індивідуальне науково-дослідне завдання (ІНДЗ). Теми рефератів, підготовлених студентами однієї групи не повинні повторюватись. Індивідуальне навчально-дослідне завдання (ІНДЗ) передбачає підготовку наукової статті до друку в одному із спеціалізованих економічних видань або тез доповідей на конференцію відповідного економічного тематичного напрямку.

### Орієнтовна тематика рефератів і тем наукових статей

1. «Оцінка ефективності сучасної державної політики у сфері оплати праці».
2. «Напрями посилення ролі держави в регулюванні заробітної плати».
3. «Сучасний стан договірної регулювання заробітної плати в Україні».
4. «Оцінка міри виконання заробітною платою основних функцій на вітчизняних підприємствах».
5. «Еволюція політики доходів і її вплив на мотивацію працівників».
6. «Сучасний стан диференціації трудових доходів найманих працівників в Україні».
7. «Тенденції у проектуванні основної заробітної плати на вітчизняних підприємствах».
8. «Досвід проектування основної заробітної плати у вітчизняних та іноземних компаніях».
9. «Досвід вітчизняних і зарубіжних компаній використання грейдування в проектуванні основної заробітної плати».
10. «Досвід преміювання персоналу на основі системи управління ефективністю у вітчизняних та іноземних компаніях».
11. «Досвід преміювання персоналу на основі системи збалансованих показників у вітчизняних та іноземних компаніях».
12. «Досвід застосування програм страхування персоналу у вітчизняних та іноземних компаніях».
13. «Досвід застосування корпоративних пенсійних програм у вітчизняних та іноземних компаніях».
14. «Досвід застосування програм участі персоналу в прибутку у вітчизняних та іноземних компаніях».
15. «Досвід застосування програм участі персоналу в акціонерному капіталі у вітчизняних та іноземних компаніях».
16. На підставі Закону України «Про акціонерні товариства» дати порівняльну характеристику простих і привілейованих акцій.
17. «Досвід мотивації персоналу за умов змін у вітчизняних та іноземних компаніях».
18. «Досвід застосування програм заохочення нововведень у вітчизняних та іноземних компаніях».
19. «Досвід організації оплати праці персоналу під час розроблення та реалізації проектів у вітчизняних та іноземних компаніях».
20. «Можливості необмеженого (розширеного) використання контрактної форми трудового договору».

Тема наукової статті, яка узгоджується строго індивідуально з викладачем, повинна бути актуальною та не містити плагіату.

Підготовлена до друку наукова стаття має відповідати наступним вимогам і містити:

- УДК
- назву статті мовою оригіналу;
- коротку анотацію (2-4 речення) мовою оригіналу та розширену анотацію (до 1000 знаків) іноземною мовою;
- ключові слова;
- текст статті повинен мати такі необхідні елементи: вступ (формулюється наукова проблема, ступінь її вивченості, актуальність тієї частини проблеми, якій присвячена стаття), постановка задачі (формулюються мета і методи дослідження), результати (викладається система доведень запропонованої гіпотези, обґрунтовуються наукові результати), висновки (вказується наукова новизна, теоретична і практична значущість результатів дослідження, перспективи подальших розробок з цієї теми). Розділи повинні бути виділені;
  - обов'язковий список використаних джерел у кінці статті (не менше 10 сучасних і закордонних джерел);
  - обсяг статті — до 10 сторінок; тези – до 2-х сторінок.
  - шрифти Times New Roman 14, інтервал – полуторний (для статті) та одинарний (для тез).

## 8. Завдання для ІНДЗ

1. Провести критичний аналіз літературних джерел щодо з'ясування сутності категорій «компенсаційний пакет», «заробітна плата» і «соціальний пакет».
2. Провести моніторинг ринку консалтингових послуг у галузі оплати праці в певному регіоні. Охарактеризувати види послуг, що їх пропонують компанії, проаналізувати терміни виконання і вартість робіт.
3. Провести аналіз рекламних оголошень про вакантні посади працівників конкретної професійної групи в різних ЗМІ у визначеному регіоні, з'ясувати структуру конкурентного компенсаційного пакета.
4. Зобразити схематично взаємозв'язок політики трудових доходів і конкурентоспроможності підприємства.
5. На підставі вивчення трудового законодавства визначити відмінності між сумісництвом і суміщенням. З'ясувати особливості роботи та оплати праці на умовах сумісництва та в разі суміщення професій (посад).
6. Визначити особливості стратегії та політики трудових доходів працівників на різних етапах життєвого циклу підприємства.
7. Зобразити схематично етапи проектування основної заробітної плати.
8. Здійснити порівняльний аналіз підходів до проектування основної заробітної плати.
9. На підставі вивчення трудового законодавства, зокрема Кодексу законів про працю України, Законів України «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди» тощо, визначити законодавчі норми, що регламентують питання формування основної заробітної плати на підприємстві.
10. Розробити анкету чи опитувальний лист для збирання інформації для аналізу певного виду робіт.
11. Визначити фактори оцінювання посад і розробити їх описові рівні для підприємств різних видів економічної діяльності: промислового підприємства, страхо-

вої компанії та торговельного підприємства.

12. Провести моніторинг компаній, які провадять огляди заробітних плат у певному регіоні. Охарактеризувати інформацію, яку містять огляди. Визначити вартість участі підприємства у формуванні огляду заробітних плат та придбання готового огляду.

13. На підставі вивчення трудового законодавства визначити законодавчі норми, що регламентують питання порядку встановлення надбавок і доплат до тарифних ставок і посадових окладів.

14. Сформувати оптимальний набір факультативних (необов'язкових) надбавок і доплат до тарифних ставок і посадових окладів для різних за розміром підприємств приватного сектору економіки.

15. На підставі порівняння основних положень щодо встановлення надбавок і доплат, які містять Постанови 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 та «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» від 9 березня 2006 р. № 268, визначити відмінності в переліку, розмірах та порядку встановлення окремих надбавок і доплат.

16. Визначити норми, що містяться в КЗпП України і регламентують питання порядку надання працівникам гарантій і компенсацій.

17. Визначити недоліки чинної в Україні процедури індексації заробітної плати.

18. На підставі вивчення КЗпП України та Постанови 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 визначити перелік гарантій і компенсацій для працівників, які навчаються.

19. Зробити порівняльний аналіз порядку визначення розміру виплат за час відпустки та за інший невідпрацьований час відповідно до Постанови Кабінету Міністрів «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» від 8 лютого 1995 р. № 100.

20. Зобразити схематично процедуру формування соціального пакета на підприємстві.

21. Скласти анкету для з'ясування потреб та інтересів працівників у соціальних виплатах і благах з метою їх урахування під час формування соціального пакета на підприємстві.

22. Спроекувати соціальний пакет для різних категорій персоналу підприємства (великого промислового підприємства, торговельного підприємства, страхової компанії, ресторану швидкого харчування тощо).

23. Провести моніторинг ринку страхових послуг у галузі корпоративних програм страхування. Охарактеризувати види послуг, які пропонують компанії, порівняти вартість різних страхових полісів.

24. Розробити показники оцінювання результатів праці працівників за участь у проектах «Запровадження грейдової системи оплати праці», «Розроблення системи участі персоналу в прибутку на промисловому підприємстві», «Розроблення соціального пакета в авіакомпанії».

25. Розробити різні види шкали диференціації розмірів премій за створення, освоєння та впровадження нових видів продукції (нової техніки і технології) залежно

від складності, обсягів та якості виконаних робіт.

26. Спроекувати цілі та сформувані ключові показники ефективності для директора підприємства, менеджера зі збуту, торговельного представника на різних етапах життєвого циклу підприємства.

27. На підставі вивчення трудового законодавства, зокрема Кодексу законів про працю України, Законів України «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди», визначити законодавчі норми, що регламентують процедуру розроблення та внесення змін до колективного договору.

28. На підставі вивчення трудового законодавства, зокрема Кодексу законів про працю України та Постанови Кабінету Міністрів України «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19 березня 1994 р. № 170, з'ясувати особливості контрактної форми наймання та оплати праці.

29. На підставі вивчення фахової літератури та періодичних видань знайти приклади корпоративних кодексів відомих компаній. З'ясувати специфічні їх особливості.

30. Розробити положення про організацію та проведення конкурсу для працівників певних професійних груп: робітників промислового підприємства, агентів торговельної компанії, фахівців зі зв'язків із громадськістю та пресою підприємства видавничої галузі, фахівців з добору персоналу рекрутингової агенції та ін.

## 9. Перелік питань на залік

1. Заробітна плата як соціально-економічна категорія.
2. Функції заробітної плати в ринковій економіці.
3. Номінальна і реальна заробітна плата.
4. Особливості оплати праці в умовах ринкової економіки.
5. Основні складові організації заробітної плати за сучасних умов. Ринкова кон'юнктура як регулятор заробітної плати.
6. Рациональна організація праці на підприємствах.
7. Принципи організації оплати праці.
8. Елементи організації оплати праці. Основна заробітна плата. Додаткова заробітна плата. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати.
9. Структура заробітної плати.
10. Державне регулювання заробітної плати.
11. Мінімальна заробітна плата. Порядок встановлення мінімальної заробітної плати.
12. Прожитковий мінімум. Бюджет прожиткового мінімуму. Мінімальний споживчий бюджет.
13. Договірне регулювання заробітної плати. Колективний договір. Трудовий договір.
14. Відрядна форма оплати праці та характеристика її систем.
15. Погодинна форма оплати праці та характеристика її систем.
16. Гнучка та контрактна систем оплати праці.
17. Комісійна система оплати праці.
18. Сутність безтарифної системи оплат праці.
19. Порядок розрахунку заробітної плати при безтарифній системі.
20. Вибір систем і форм заробітної плати на підприємствах.



21. Трудові доходи: види, місце в структурі сукупних доходів.
22. Стратегія і політика трудових доходів.
23. Матеріальна винагорода: основні положення та значення.
24. Диференціація трудових доходів.
25. Сутність і склад тарифної системи оплати праці.
26. Тарифні сітки: суть та призначення. Тарифна ставка. Види тарифних ставок.
27. Схема посадових окладів.
28. Порядок розрахунку середнього тарифного коефіцієнта, середнього тарифного розрядку та середньої тарифної ставки.
29. Довідники професійних кваліфікаційних характеристик професій працівників.
30. Оплата праці керівників, спеціалістів та службовців.
31. Посадові оклади. Порядок складання штатного розпису на підприємстві.
32. Сутність і переваги вилкової моделі оплати праці та плаваючих окладів.
33. Безтарифна (пайова) модель оплати праці: сфера застосування, переваги.
34. Методологія та прикладні аспекти побудови єдиної тарифної сітки для оплати праці всіх категорій персоналу.
35. Проектування основної заробітної плати з використанням грейдів: сутність, етапи, відмінності від класичного тарифного нормування.
36. Процедура і методи аналізу робіт. Методи визначення цінності посад: загальна характеристика. Факторно-балове оцінювання посад.
37. Технологія формування грейдів. Диференціація посадових окладів з використанням грейдів.
38. Цілі та технологія проведення оглядів заробітних плат.
39. Преміальне положення: структура, вимоги до побудови.
40. Технологія розроблення показників преміювання.
41. Визначення розмірів премій та встановлення періодичності преміювання
42. Організація преміювання робітників за основні результати діяльності.
43. Організація преміювання керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців за основні результати діяльності.
44. Колективне преміювання працівників.
45. Преміювання на основі системи управління ефективністю та системи збалансованих показників.
46. Бонусні програми: особливості застосування
47. Одноразові премії і винагороди: призначення, структура і мотиваційна роль.
48. Соціально-економічна природа та функції надбавок і доплат. Характеристика та порядок нарахування надбавок.
49. Доплати за особливий режим праці, порядок їх нарахування.
50. Доплати за умови праці, що відхиляються від нормальних, порядок їх нарахування.
51. Характеристика й особливості нарахування доплат заохочувального характеру.
52. Гарантійні та компенсаційні виплати: загальна характеристика, роль у мотивації персоналу.
53. Порядок індексації та інші механізми захисту заробітної плати працівників.
54. Компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.
55. Порядок визначення розміру виплат за невідпрацьований час.
56. Гарантії, що надаються працівникам на період відпусток.

57. Матеріальна допомога: види й особливості надання.
58. Програми участі персоналу в прибутку підприємства: призначення та особливості використання.
59. Характеристика окремих схем участі персоналу в прибутку.
60. Програми участі в акціонерному капіталі: характеристика та мотиваційний потенціал.
61. Порядок виплати доходів від участі працівників у власності підприємства
62. Положення про оплату праці персоналу як основний правовий документ підприємства.
63. Питання оплати праці в колективному договорі підприємства.
64. Індивідуалізація умов оплати праці у трудовому договорі.
65. Планування фонду оплати праці на підприємстві.
66. Нормативний метод планування фонду заробітної плати.
67. Поелементний метод планування фонду заробітної плати. План із заробітної плати.
68. Аналіз витрат на оплату праці.
69. Організація і методика проведення аналізу фонду оплати праці підприємства та ефективності його використання.
70. Методи контролю за формуванням фонду оплати праці підприємства та його використання.

## **10. Методи та засоби навчання**

При викладанні курсу використовуються такі методи навчання

- методи організації і здійснення навчально-пізнавальної діяльності;
- методи стимулювання і мотивації навчальної діяльності;
- методи контролю і самоконтролю за ефективністю навчально-пізнавальної діяльності.

*Пояснювально-ілюстративний метод.* Студенти здобувають знання, слухаючи розповідь, лекцію з навчальної або методичної літератури, через екранний посібник у «готовому» вигляді. Такий метод застосовується для передавання значного масиву інформації. Його використовують для викладення й засвоєння фактів, підходів, оцінок, висновків.

*Пошукові (продуктивні) методи* передбачають послідовне і цілеспрямоване включення студентів у вирішення завдань різної складності, в процесі якого вони активно засвоюють нові знання і уміння. До них відносимо метод проблемного викладення, частково-пошуковий, або евристичний метод, дослідницький метод.

*Метод проблемного викладення.* Використовуючи будь-які джерела й засоби, викладач перш ніж викладати матеріал, ставить проблему, формулює пізнавальне завдання, а потім, розкриваючи систему доведень, порівнюючи погляди, різні підходи, показує спосіб розв'язання поставленого завдання. Студенти стають ніби свідками і співучасниками наукового пошуку.

*Дослідницький метод.* Після аналізу матеріалу, постановки проблем і завдань та короткого усного або письмового інструктажу ті, кого навчають, самостійно вивчають літературу, джерела, ведуть спостереження й виміри та виконують інші пошукові дії. Ініціатива, самостійність, творчий пошук виявляються в дослідницькій діяльності

найповніше. Методи навчальної роботи безпосередньо переходять у методи, які імітують, а іноді й реалізують науковий пошук.

Під час навчального процесу використовується поєднання зазначених та інших методів.

## 11. Методи контролю

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.

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 – «незараховано» з можливістю повторного складання (FX).

### КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ЗНАНЬ СТУДЕНТІВ ПРИ ПРОВЕДЕННІ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

Рейтингова оцінка з навчальної дисципліни визначається як сума у балах рейтинговий оцінок з модулів та рейтингової залікової оцінки. Рейтингова оцінка у балах за шкалою навчального закладу може бути переведена до п'ятибальної шкали оцінювання (національної шкали). Переведення даних 100-бальної шкали оцінювання в 4-х бальну та шкалу ECTS здійснюється у такому порядку:

#### Шкала оцінювання: національна та ECTS

Оцінка за шкалою ECTS	За шкалою навчального закладу	Оцінка за національною шкалою	
A	90-100	5 (відмінно)	Зараховано
B	82-89	4 (добре)	
C	74-81	3 (задовільно)	
D	64-73		
E	60-63		
FX	35-59	2 (незадовільно) з можливістю повторного складання	Не зараховано
F	1-34	2 (незадовільно) з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	

Критерії оцінювання знань, умінь і навичок студентів з навчальної дисципліни при підсумковому контролі такі:

„зараховано” – якщо студент демонструє повні і глибокі знання навчального матеріалу, достовірний рівень розвитку умінь і навичок, правильне й обґрунтоване формулювання практичних висновків, уміння приймати необхідні рішення в нестандартних ситуаціях, вільне володіння науковими термінами, високу комунікативну культуру;

„незараховано” – якщо студент не володіє необхідними знаннями, уміннями, навичками, науковими термінами, демонструє низький рівень комунікативної культури.

Відповідь на оцінку А – відмінно має відповідати таким вимогам:

- розгорнутий, вичерпний виклад змісту питання;
- повний перелік, необхідний для розкриття змісту питання, категорій та законів;
- знання нормативного та законодавчого матеріалу, обов'язкове посилання на них під час розкриття питання;

- правильне розкриття змісту показників, механізму їх взаємозв'язку і взаємодії;
- здатність самостійно робити логічні висновки і узагальнення;
- використання актуальних фактичних та статистичних даних, матеріалів останніх подій в соціально-економічному житті країни та за її межами;
- знання відповідних формул, правил, означень для застосування їх при розв'язуванні задач.

Відповідь на оцінку В – Добре оцінюється, якщо:

- порівняно з відповіддю на найвищий бал не зроблено розкриття хоча б одного з пунктів, вказаних вище, якщо він необхідний для вичерпної відповіді;
- хід виконання завдання є правильним, але допущені незначні помилки в розрахунках.

Відповідь на оцінку D – Задовільно оцінюється, якщо:

- відповідь малообґрунтована, неповна;
- студент не знайомий з нормативно-законодавчим матеріалом;
- студент знає, але не вміє застосовувати формули для розв'язування завдання;
- студент лише з допомогою викладача може зрозуміти та виправити свої помилки.

Відповідь на оцінку FX – Незадовільно з можливістю повторного складання оцінюється, якщо:

- характер відповіді дає підставу стверджувати, що студент неправильно зрозумів суть питання чи не знає правильної відповіді;
- студент не знає формул для визначення необхідних показників;
- допущені грубі помилки, і студент не може їх виправити;
- студент не вміє робити висновки за обчисленими показниками;
- студенту надається можливість для повторного складання іспиту.

До відомості обліку поточної і підсумкової успішності заносяться результати в балах поточного контролю та заліку, а також загальна підсумкова оцінка.

## 12. Розподіл балів, які отримують студенти

Поточне тестування та самостійна робота															Модульний контроль		Сума
Змістовий модуль №1							Змістовий модуль № 2								МК1	МК2	
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15			
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	30	30	100

T1, T2 ... T14 – теми змістових модулів.

В розподіл балів включено оцінку ІНДЗ.

## 13. Методичне забезпечення

1.Скорук О. В. Організація оплати праці на підприємстві: конспект лекцій для студентів заочної форми навчання напряму підготовки 6.030504 - економіка підприємства / О. В. Скорук. - Луцьк СНУ ім.Лесі Українки, 2012. - 44 с.

2. Бортнік С. М. Організація оплати праці на підприємстві: методичні вказівки до самостійної роботи / Світлана Миколаївна Бортнік. – Луцьк: Вежа-Друк, 2014. – 58 с.

3.Бортнік С. М. Організація оплати праці на підприємстві: комплексні контрольні роботи / Світлана Миколаївна Бортнік. – Луцьк: СНУ ім.Лесі Українки, 2014. – 25 с.

## 14.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 ефективності) / 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