Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«Академия труда и социальных отношений»
Курганский филиал

Кафедра экономики и управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Учебно-теоретическая практика

Направление подготовки: 38.03.01 «Экономика», профиль «Экономика труда»

Форма обучения: **очная**
Цикл дисциплин: **Б.2.Н.1**
Трудоемкость дисциплины (з.е./ ч.) 3/108

Вид учебной работы	Часы	Семестры							
		1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Аудиторные занятия (всего), в том числе:									2
Лекции									2
Лабораторные работы									
Практические занятия:									
Из них: текущий контроль (тестирование, коллоквиум) (ТК)									
% интерактивных форм обучения от аудиторных занятий по дисциплине									
Самостоятельная работа (всего), в том числе:									
Курсовая работа: (КР)									
Курсовой проект: (КП)									
Контрольная работа									
Вид промежуточной аттестации:									
Общая трудоемкость дисциплины, зач. ед.	108/3						108/3		

Курган – 2015 г.

Составители:

А.В. Дудник, д.э.н., доцент, зав. кафедрой «Экономика и управление» Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»;

Н.В. Корюкина, старший преподаватель кафедры «Экономика и управление» Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»;

В.В. Коряпина, к.п.н. кафедры «Экономика и управление» Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО».

Учебно-теоретическая практика относится к циклу Б2 (индекс Б2.Н.1) Практики и представляет собой вид учебных занятий, непосредственно ориентированных на профессионально-практическую подготовку обучающихся. Программа учебно-теоретической практики подготовлена в соответствии с рабочим учебным планом подготовки бакалавров по направлению 38.03.01 – «Экономика» профиль «Экономика труда».

Рабочая программа учебно-ознакомительной практики утверждена на заседании кафедры «Экономика и управление», протокол № _4_ от « _23_ » _декабря___ 20_15_ г.

Заведующий кафедрой _____ А.В. Дудник

(подпись)

Содержание

1 Цели учебно-теоретической практики 4
2 Задачи учебно-теоретической практики 4
3 Место учебно-теоретической практики в структуре ООП подготовки бакалавра 5
4 Формы проведения и содержание учебно-теоретической практики 6
5 Место и время проведения практики 6
6 Компетенции обучающегося, формируемые в результате прохождения учебно-теоретической практики 7
7 Структура и требования к отчету по учебно-теоретической практике 11
8 Образовательные, научно-исследовательские и научно-производственные технологии, используемые во время прохождения учебно-теоретической практики 24
9 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов при прохождении учебно-теоретической практики 25
10 Форма аттестации и критерии дифференцированной оценки по итогам учебно-теоретической практики 25
11 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебно-теоретической практики 35
12 Программное и материально-техническое обеспечение учебно-теоретической практики 39
Приложения 41

1 Цели учебно-теоретической практики

Цель учебно-теоретической практики - закрепление знаний по дисциплинам общепрофессиональной и специальной подготовки, формирование навыков использования научного и методического аппарата этих дисциплин, полученного при теоретическом обучении, для решения комплексных экономических (в том числе расчетных) задач, приобретение практических профессионально необходимых навыков самостоятельной работы по важнейшим направлениям деятельности бакалавра экономики.

2 Задачи учебно-теоретической практики

Задачами учебно-теоретической практики бакалавра экономики являются:

- развитие у студентов комплексного системного экономического мышления;
- закрепление общих представлений студентов о принципах и законах функционирования рыночной экономики, знаний по дисциплинам общепрофессиональной и специальной подготовки;
- раскрытие прикладного характера рассматриваемых в учебных дисциплинах базовых категорий;
- освоение работы по поиску разнообразных источников информации;
- закрепление навыков расчета наиболее важных экономических показателей и показателей по труду;
- формирование навыков проведения комплексного анализа трудовых показателей в организации;
- решение комплексных экономических задач междисциплинарного характера;
- формирование практических навыков самостоятельной работы, навыков самостоятельного формулирования выводов, полученных по результатам собственных расчетов;

- развитие навыков презентации и защиты результатов выполняемой работы.

3 Место учебно-теоретической практики в структуре ООП подготовки бакалавра

Учебно-теоретическая практика Б2.Н.1 студентов является составной частью основной образовательной программы подготовки бакалавра экономики. Объемы и график прохождения практики установлены Учебным планом образовательно-профессиональной подготовки бакалавра по направлению 38.03.01 - «Экономика» профиль «Экономика труда». Учебно-теоретическая практика входит в базовую часть Учебного плана, является завершающим этапом соответствующего года обучения и проводится после освоения студентами программы теоретического и практического курса.

Учебно-теоретическая практика является важнейшей составляющей комплексной подготовки бакалавра экономики в области экономики труда. Выпускник вуза должен обладать не только широкими знаниями теоретического характера, но и навыками их грамотного применения на практике. Учебно-теоретическая практика предполагает комплексное использование знаний студента по ряду смежных дисциплин.

Задания для прохождения практики формулируются выпускающей кафедрой с учетом освоения перечня профессиональных дисциплин, заинтересованности студента и специализации научного руководителя.

Учебно-теоретическая практика позволяет внедрить в учебный процесс наиболее современные технологии обучения студентов, а также подготовить их к выполнению самостоятельных расчетно-аналитических работ.

4 Формы проведения и содержание учебно-теоретической практики

Учебно-теоретическая практика проходит в форме самостоятельной работы студента по углубленному изучению проблемы, сформулированной в рамках выданного научным руководителем задания. Самостоятельная работа

студента-бакалавра экономики предполагает изучение теории исследуемого вопроса, сбор аналитической информации в рамках специфики выданного задания, ее анализ и формулирование выводов по результатам проведенного исследования. По окончании учебно-теоретической практики оформляется Отчет о прохождении практики, который сдается научному руководителю на проверку. Защита Отчета может быть организована в форме публичного выступления по результатам прохождения практики или в форме дискуссии с руководителем практики (на усмотрение руководителя практики).

5 Место и время проведения практики

Учебно-теоретическая практика бакалавров проводится в структурных подразделениях организации.

Последовательность реализации учебно-ознакомительной практики проводится в соответствии с рабочими учебными планами.

Промежуточная аттестация – «зачет с оценкой».

6 Компетенции обучающегося, формируемые в результате прохождения учебно-теоретической практики

В результате прохождения учебно-теоретической практики, студент должен обладать следующими **общекультурными компетенциями:**

способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (ОК-1);

способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2);

способностью использовать основы экономических знаний в различных сферахдеятельности (ОК-3);

способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-4);

способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-6);

способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);

общепрофессиональными компетенциями:

способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-1);

способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач (ОПК-2);

способностью выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы (ОПК - 3);

способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность (ОПК-4).

профессиональными компетенциями, соответствующими виду (видам) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа бакалавриата:

расчетно-экономическая деятельность:

способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-1);

способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов, (ПК-2);

способностью выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами (ПК-3);

аналитическая, научно-исследовательская деятельность: способностью на основе описания экономических процессов и явлений строить стандартные теоретические и эконометрические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты (ПК-4);

способностью анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений (ПК-5);

способностью анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей (ПК-6);

способностью, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет (ПК-7);

способностью использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии (ПК-8);

7 Структура и требования к отчету по учебно-теоретической практике

В ходе практики студент составляет итоговый письменный отчет. Цель отчета - показать степень полноты выполнения студентом программы и задания учебно-теоретической практики. В отчете отражаются итоги деятельности студента во время прохождения учебно-теоретической практики в соответствии с разделами и позициями задания, соответствующие расчеты, анализ, обоснования, выводы и предложения.

Структура отчета должна быть четкой и обоснованной. В нем не должно быть противоречий, повторений, устаревших сведений, грубых грамматических и стилистических ошибок. Наименования разделов отчета по тексту и по содержанию должны быть одинаковыми.

Объем отчета – 20-25 страниц. Таблицы, схемы, диаграммы, чертежи можно поместить в приложения, в этом случае в основной объем отчета они не входят. Список документов, нормативных и инструктивных материалов и литературы в основной объем отчета не включаются.

Отчет по учебно-теоретической практике должен быть набран на компьютере шрифтом Times New Roman № 14; 1,5 интервалом и правильно оформлен:

- в содержании должны быть указаны все разделы и подразделы отчета и страницы, с которых они начинаются;

- разделы и подразделы отчета должны быть соответственно выделены в тексте;

- обязательна сплошная нумерация страниц, таблиц, рисунков и т. д., которая должна соответствовать содержанию.

Отчет брошюруется в папку и представляется в печатном и **электронном** видах.

Отчет по учебно-теоретической практике должен содержать следующие структурные составляющие:

Титульный лист (Приложение 1)

Содержание

Введение (2 - 3 с.) следует отразить значение прохождения практики. В этой части отчета необходимо указать границы сбора информации.

Основная часть (20 - 25 с., разбивается на 2 - 3 параграфа) - изложение материала по разделам в соответствии с заданием. Теоретические и методические подходы к постановке конкретной проблемы в области «Экономика труда». Основная часть является главным информационным элементом отчета. В ней освещаются теоретические аспекты, выбранной студентом темы для выполнения выпускной квалификационной работы. Информация, собранная в период прохождения практики, должна быть достоверной, ясно и последовательно изложенной. Для подтверждения

достоверности необходимо в отчете делать ссылки на соответствующие источники. Пример оформления основной части Отчета по учебно-теоретической практике представлен в Приложении 2.

В основной части отчета должны быть раскрыты следующие вопросы:

1 Нормативно-правовое регулирование проблемы в соответствии с темой исследования (Зарубежный опыт исследования проблемы)

2 Современные методики анализа и оценки процессов труда, рынка труда, ресурсов труда, занятости населения, организации и нормирования труда, организации оплаты и стимулирования труда, в соответствии с темой исследования

Заключение (2 -3 с.) – необходимо сделать основные выводы по отчету.

Список использованных источников (не менее 15 проработанных источников основной литературы) - Нормативные документы, специальная литература, результаты исследований и т.п.

Приложения (схемы, рисунки, диаграммы, таблицы)

Глоссарий (не менее 20 понятий)

Структура каждого отчета может уточняться студентом совместно с руководителем.

Во время учебно-теоретической практики студенты выполняют индивидуальное задание, выдаваемое руководителем практики.

Программой учебно-теоретической практики при разработке индивидуальных заданий предусматривается соблюдение следующих требований:

- учет уровня теоретической подготовки студента по дисциплинам гуманитарного, социально-экономического цикла, математического и естественнонаучного цикла и профессионального цикла к моменту проведения практики;

- доступность и практическая возможность сбора исходной информации.

По окончании учебно-теоретической практики отчет сдается научному руководителю в печатном и **электронном** видах. Руководитель практики

проверяет и подписывает отчет, дает заключение о полноте и качестве выполнения программы и задания учебно-теоретической практики и возможности допуска к защите. Защита отчета проводится в установленные сроки после устранения замечаний руководителя (если таковые имеются).

8 Образовательные, научно-исследовательские и научно-производственные технологии, используемые во время прохождения учебно-теоретической практики

Учебно-теоретическая практика бакалавров экономики основана, прежде всего, на самостоятельной работе студентов, которая направляется и контролируется при помощи проведения консультаций с научным руководителем.

В результате ознакомления с представленным научному руководителю отчетом о проведенной студентом работе, может быть дана рекомендация дополнить исследование или аналитические расчеты, уточнить сделанные выводы и т.п.

Во время прохождения учебно-теоретической практики могут использоваться следующие формы проведения занятий: обзорные лекции, практические занятия в компьютерном классе, в библиотеке, в лабораториях, инструктажи по технике безопасности, экскурсии.

Кроме того, прохождение учебно-теоретической практики предусматривает широкое использование активных и интерактивных форм: деловых и ролевых игр, разборов конкретных ситуаций, тренингов.

9 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов при прохождении учебно-теоретической практики

Для успешного решения задач практики студент должен руководствоваться настоящими методическими указаниями, обращаться к материалу учебных дисциплин, рекомендуемой литературе, приведенной в разделе 11. Задание на практику выполняется студентом самостоятельно.

Текущий контроль хода выполнения задания на практику руководитель практики проверяет в ходе консультаций, график которых утверждается кафедрой и доводится до сведения студентов. Студент должен посещать консультации в обязательном порядке. Задание на практику состоит из совокупности отдельных заданий, выполнение которых обеспечивает достижение задач практики.

При написании отчета по практике, необходимо руководствоваться учебно-методической литературой, монографиями, изданиями периодической печати, материалами научно-практических конференций, интернет-изданиями и другими источниками отечественных и зарубежных авторов, а также действующей редакцией законодательных актов, нормативно-правовых документов, в соответствии с темой исследования. По Отчету об учебно-теоретической практике судят о глубине теоретической базы бакалаврской работы. Приветствуется использование источников монографического характера и публикаций ведущих российских и зарубежных специализированных журналов, особенно рецензируемых.

В процессе изучения литературных источников очень важно рассмотреть сходство и различия точек зрения разных авторов, дать их анализ и обосновать свою позицию по данному вопросу.

Написание отчета по практике предполагает обзор теоретических подходов к методике исследования, разработку собственной программы исследования, включая обоснование выборочной совокупности, подготовку форм сбора первичной информации (анкеты, аналитические таблицы, формулы и т.п.), а также методику для ее обработки и анализа полученных данных.

Одно из главных требований при написании отчета - наличие конкретных ссылок на актуальные библиографические источники (не менее 10 ссылок)

10 Форма аттестации и критерии дифференцированной оценки по итогам учебно-теоретической практики

По итогам учебно-теоретической практики студент представляет руководителю отчетную документацию:

- дневник;

- отчет, состоящий из разделов, соответствующих календарному плану прохождения практики (в печатном и электронном вариантах).

Аттестация по итогам учебно-теоретической практики проводится в виде дифференцированного зачета на основе составления и защиты отчета.

Отчет по практике следует оформлять в соответствии с требованиями методических указаний по оформлению письменных работ Курганского филиала ОУП ВО «АТ и СО».

Аттестация по итогам учебно-теоретической практики осуществляется на кафедре экономики и управления при наличии полного комплекта указанных документов, проходит в форме защиты отчета. На основе оценки полноты решения студентом задач практики, отзыва руководителей от кафедры экономики и управления об уровне знаний и квалификации студента выставляется дифференцированная оценка.

При оценке итогов работы студента на практике также учитывается качество ответов на вопросы в ходе защиты отчета.

Критерии дифференцированной оценки по итогам учебно-теоретической практики:

- оценка «отлично» – выставляется студенту, если он обладает полностью сформированными компетенциями, своевременно, в установленные сроки, представил на кафедру оформленные в соответствии с требованиями отзыв руководителя, дневник по практике, отчет о прохождении практики; изложил в отчете в полном объеме вопросы по всем разделам практики; во время защиты отчета правильно ответил на все вопросы руководителя практики от вуза;

- оценка «хорошо» – выставляется студенту, если он обладает полностью сформированными компетенциями, своевременно в установленные сроки представил на кафедру отзыв, дневник, отчет о прохождении практики; в отчете в полном объеме осветил вопросы по разделам практики; но получил

незначительные замечания по оформлению отчетных документов по практике или во время защиты отчета ответил не на все вопросы руководителя практики от вуза;

- оценка «удовлетворительно» – выставляется студенту, если он обладает в основном сформированными компетенциями, своевременно в установленные сроки представил на кафедру отзыв, дневник, но получил существенные замечания по оформлению отчетных документов по практике или в отчете не в полном объеме осветил вопросы по разделам практики; или во время защиты отчета ответил не на все вопросы руководителя практики от вуза;

- оценка «неудовлетворительно» – выставляется студенту, если он обладает частично сформированными компетенциями, не выполнил программу практики или ответил неверно на вопросы руководителя практики при защите отчета.

Зарегистрированные и защищённые дневники и отчёты хранятся на кафедре в течение трёх лет в соответствии с номенклатурой дел.

11 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебно-теоретической практики

Учебно-методическое и информационное обеспечение практики бакалавра экономики включает в себя учебники и монографии, научные статьи в специализированных периодических изданиях, а также информацию специализированных сайтов по экономике и финансам, официальных сайтов компаний, банков, страховых организаций и т.п.

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА:

I Нормативно-правовые документы

1. Конституция РФ

2. Трудовой кодекс Российской Федерации

3. Федеральный закон «О занятости населения в РФ».

4. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда в РФ».

5.Федеральный закон « О прожиточном минимуме в РФ»

6. Федеральный закон «О потребительской корзине в целом по РФ»

7. ФЗ «Об упорядочении оплаты труда работников организаций бюджетной сферы».

8. Устав МОТ и Регламент Международной конференции труда

II Научно-методическая литература

1 Вукович Г.Г., Гелета И.В., Рынок труда : учеб. пособие. – Р-н/Д.: Феникс, 2013.- 240 с.

2 Демография: учеб. пособие / под ред. В.Г. Глушковой, Ю.А. Симагин . - 6-е изд., перераб. и доп. - М.: КноРус, 2012.- 304 с.

3 Рынок труда в современной России: приоритеты оптимизации [Текст]: сб. ст / сост. Ш.З. Санатулов, О.Е. Яковлев. - М.: ИД АТИСО, 2012.- 135 с.: ил.

4 Мазин А.Л. Экономика труда.- М.: ЮНИТИ ДАНА, 2012. 623с.- режим доступа: http://www.biblioclub.ru/

5 Сарабский, А. А. Экономика труда: учебное пособие. – Екатеринбург: Урал. аграр. изд-во, 2013. – 156 с.

6 Скляревская В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебник. - М.: Дашков и К, 2012. - 340 с.- режим доступа: http://www.biblioclub.ru/

7 Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала: учеб.-практ.пособие / под ред. А.Я. Кибанова.- М.: Проспект, 2012.-64с.

8 Экономика и социология труда: метод.указания / сост. Е.С.Козина.- М.: Директ –Медиа, 2013.- 85с. режим доступа: http://www.biblioclub.ru/

III Интернет-ресурсы:

1. rosmintrud.ru – Министерство труда и социального развития РФ

2. http://www.rostrud.ru/ - Федеральная служба по труду и занятости (Роструд)

3. http://www.economy.gov.ru/ Министерство экономического развития РФ;

4. http://www.gks.ru/ - Федеральная служба государственной статистики (Росстат);

5. http://www.chelt.ru/ - сайт журнала «Человек и труд»;

6. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» - http://www.BiblioClub.ru

12 Программное и материально-техническое обеспечение учебно-теоретической практики

В ходе подготовки отчетов по учебно-теоретической практике студентами может применятся программное обеспечениеMicrosoft Word, Excel.

Необходимая учебная и научная литература для прохождения учебно-теоретической практики имеется на абонементе и в читальном зале библиотеки Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО».

ВУЗ оснащен компьютерными классами с выходом в Интернет, а также имеется возможность свободного подключения к публичной точке доступа Wi-Fi. Для проведения защиты отчетов о прохождении учебно-ознакомительной практики используются учебные классы, оснащенные стационарным оборудованием для презентаций и интерактивными досками.

Приложение 1

Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«Академия труда и социальных отношений»
Курганский филиал

Заочный факультет (студенты очной формы обучения указывают Социально-экономический факультет)

Кафедра экономики и управления

ОТЧЕТ ПО УЧЕБНО-ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ПРАКТИКЕ

на тему: Организация оплаты труда и пути ее совершенствования в организации

Студент ЗЭ_____ ФИО /_____/
подпись

Направление 38.03.01 «Экономика», профиль «Экономика труда»

Научный руководитель ФИО /_____/
подпись

Руководитель практики
от филиала ФИО /_____/
подпись

Оценка _____

Курган – 2015

Приложение 2

Примерная структура и содержание самостоятельной работы по теме исследования: «Организация оплаты труда в хозяйствующем субъекте».

1 Нормативно-правовое регулирование оплаты труда

Регулирование трудовых отношений, в том числе отношений с сфере оплаты труда, в соответствии с Конституцией РФ осуществляется трудовым законодательством и рядом иных нормативных правовых актов, в частности трудовым кодексом РФ, федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

В ТК РФ (Статья 20) сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодатель - физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В ТК РФ (статья 63) заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцатилетнего возраста.

Для осуществления оплаты труда по заключенным трудовым договорам организация на основе норм труда самостоятельно разрабатывает тарифные и сдельные расценки, которые позволяют определить требуемое количество трудовых затрат на изготовление единицы готового продукта или на оказание услуг Нормы труда устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труд.

Конституция РФ (ст. 37) в качестве одного из основных прав и свобод человека и гражданина закрепила право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Механизм реализации этого конституционного права закреплен в Трудовом кодексе РФ (ТК РФ) через определение оплаты труда.

ТК РФ в статье 129 дает различные определения терминов «оплата труда» и «заработная плата».

Согласно Трудовому кодексу РФ:

- заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

- минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) - устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Минимальный размер оплаты труда (ст.133 ТК РФ) устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом.

Согласно статьи 135 ТК РФ, заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Согласно статьи 143 ТК РФ, тарифные системы оплаты труда - системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Согласно статьи 150 ТК РФ, при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы. В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

Согласно статьи 151 ТК РФ, оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, работнику производится доплата.

Статья 152 ТК РФ регламентирует оплату труда сверхурочнах работ, которые оплачиваются за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Согласно ст. 153 ТК РФ, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам; работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере

не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

С 1 января 2014 г. Федеральным законом от 02.12.2013г. N 336-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" размер минимального размера оплаты труда установлен в сумме 5 554 р. в месяц".

2 Методика анализа заработной платы

Экономический анализ, как комплексное изучение деятельности предприятия для оценки результатов его работы и выявления возможностей повышения эффективности производства, является оптимальным средством выявления внутрипроизводственных резервов. Затраты на оплату труда занимают большой удельный вес в общей сумме расходов на производство продукции. В совершенствовании организации заработной платы на предприятии большая роль принадлежит экономическому анализу.

Анализ использования фонда заработной платы проводится в целях проверки обоснованности планирования и оперативного управления организацией заработной платы. В процессе анализа устанавливается соответствие объема заработной платы ее запланированному уровню по структурным подразделениям предприятия, категориям промышленно-производственного персонала и по непромышленной группе, выявляются причины отклонений и резервы экономии заработной платы. Анализ проводится с учетом количественных и качественных показателей экономической деятельности предприятия, с учетом размеров заработной платы на рынке труда в регионе.

Анализ использования фонда заработной платы решает следующие основные задачи:

- проверка степени обоснованности применяемых форм и систем оплаты труда, разработка мероприятий по совершенствованию систем платы труда и их экономическое обоснование;

- определение размеров и динамики средней заработной платы отдельных категорий и профессий работников;

- систематическая проверка отклонений в расходовании этого фонда от плана в целом по предприятию, а также по отдельным подразделениям, категориям и группам работающих;

- выявление основных причин абсолютных и относительных отклонений;

- проверка соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы;

- определение значимости каждого фактора, вызвавшего положительные или отрицательные отклонения и подготовка мероприятий по использованию положительных и устранению отрицательных влияний на общий расход заработной платы;

- выявление отклонений в численности работников и в средней заработной плате на расход фонда зарплаты;

- исследование темпов роста заработной платы, их соотношения с темпами производительности труда;

- обеспечение опережающего роста производительности труда по сравнению с повышением его оплаты;

- определение экономической эффективности применяемых систем премирования;

- выявление и мобилизация резервов повышения эффективности использования фонда заработной платы.

Анализ использования фонда зарплаты должен осуществляться по заранее предусмотренной системе. Основными его этапами являются следующие:

- подбор, обработка и систематизация необходимых отчетных данных и материалов оперативного наблюдения;

- анализ накопленных материалов;

- использование результатов анализа для разработки и осуществления мер оперативного воздействия на практику работы предприятия и повышения

эффективности производства.

Абсолютное отклонение предполагает сравнение фактического и планового фондов заработной платы:

$$\text{Абсолютное отклонение} = \text{ФЗПфакт} - \text{ФЗПплан}, \quad (3)$$

где ФЗПфакт, ФЗПплан – фонд заработной платы соответственно фактического и планового периодов, р.

При определении относительных отклонений плановый фонд заработной платы рабочих корректируется на процент выполнения плана по объему выпускаемой продукции, по трудоемкости, а при отклонении от плана кооперируемых поставок – на коэффициент кооперируемых поставок (расчет аналогичен расчету отклонений от численности). Например, при расчете скорректированного отклонения фонда заработной платы переменная часть фонда заработной платы (ФЗПпер) корректируется на коэффициент выполнения плана по производству продукции (Кпп). К переменной части фонда заработной платы относят зарплату рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управленческому персоналу за производственные результаты, сумму отпускных, соответствующую доле переменной зарплаты, другие выплаты, относящиеся к фонду заработной платы и которые изменяются пропорционально объёму производства продукции. Постоянная часть оплаты труда (ФЗПпост) не изменяется при увеличении или спаде объёма производства - это зарплата рабочих по тарифным ставкам, зарплата служащих по окладам, все виды доплат, оплата труда работников непромышленных производств и соответствующая им сумма отпускных. Относительное отклонение фонда заработной платы:

$$\Delta\ \text{ФЗП} = \text{ФЗПфакт} - (\text{ФЗПпер.план} \times \text{Кпп} + \text{ФЗПпост.план}), \quad (4)$$

где ФЗПпост - постоянная часть оплаты труда;

Кпп - коэффициент выполнения плана по производству продукции;

ФЗПпер.план - коэффициент выполнения плана по производству

продукции плановый.

В процессе последующего анализа определяются факторы, вызвавшие абсолютное и относительное отклонения по фонду заработной платы.

Аналогично можно представить факторную модель для фонда заработной платы служащих.

Следующим направлением анализа использования фонда заработной платы является анализ влияния двух факторов – численности и средней заработной платы на общий фонд заработной платы. В силу того, что фонд заработной платы представляет собой произведение численности работников предприятия на среднюю заработную плату, важно установить степень влияния этих факторов на фонд заработной платы. При этом используются следующие формулы:

1 Отклонение за счет средней заработной платы:

$$(\text{СЗПфакт} - \text{СЗПплан}) * \text{Чфакт}, \qquad (5)$$

где СЗПфакт – фактическая средняя заработная плата;

СЗПплан - плановая средняя заработная плата;

Чфакт – фактическая численность сотрудников.

2 Отклонение за счет численности:

$$(\text{Чфакт} - \text{Чплан}) - \text{СЗПплан}, \qquad (6)$$

где Чплан - плановая численность сотрудников.

Важным направлением анализа использования заработной платы является анализ средней заработной платы, при котором сравниваются показатели фактической и плановой средней заработной платы, ее уровень и динамика, определяется величина отклонений и причины. На величину средней заработной платы влияют внешние и внутренние факторы. К внешним факторам относится инфляция, повышение тарифных ставок, увеличение премий, изменение среднего разряда работ, изменение номенклатуры продукции. К внутренним факторам относятся улучшение использования

рабочего времени, применение передовых приемов и методов труда, пересмотр норм времени, отмена (введении) повышенных ставок (доплат) за условия труда.

Отдельным этапом можно выделить анализ соотношений между темпами роста производительности труда и средней заработной платы. При этом сопоставляются фактические и плановые индексы выработки и средней заработной платы, определяются степень выполнения плановых заданий и делаются выводы об изменении себестоимости. Рассчитывается коэффициент опережения производительности труда над средней заработной платой, который устанавливает, на сколько процентов рост производительности труда опережает или отстает от повышения средней заработной платы.

Этапом анализа использования фонда заработной платы является анализ структуры фонда заработной платы, который подразделяется на тарифный, часовой, дневной и годовой. При анализе сравнивают плановые и фактические показатели, и делают выводы.

При анализе часового фонда заработной платы сравнивают величину доплат к часовому фонду плановую и фактическую по премиям, доплатам за отклонение от технологии, за условия труда и другие статьи доплат. Выявляются причины отклонений и намечаются меры по устранению причин перерасхода.

При анализе годового фонда особое внимание обращают на оплату дней выполнения гособязанностей, выплату выходных пособий, оплату отпусков, вознаграждений по итогам года, По каждому виду доплат устанавливают отклонения и выявляют причины.

Чтобы оценить эффективность использования средств на оплату труда необходимо применять такие показатели:

- производство продукции на рубль заработной платы;
- выручка на рубль заработной платы;
- сумма валовой прибыли на рубль заработной платы;
- сумма чистой прибыли на рубль заработной платы;

- сумме реинвестированной прибыли на рубль заработной платы и др.

При этом сравниваются данные прошлого года с плановыми и фактическими данными отчетного периода, т.е. изучается выполнение плана этих показателей и их динамика. При ярко выраженной сезонности в деятельности предприятия целесообразно проводить сравнения с аналогичными периодами прошлых лет. В результате анализ выявляются тенденции изменения и причины перерасхода (или недорасхода) фонда оплаты труда относительно нормативных или плановых значений.

При анализе эффективности использования фонда заработной платы важно исследовать эффективность форм и систем оплаты труда. При этом устанавливают распределение рабочих по формам и системам заработной платы, а также по видам оплаты. Эти показатели анализируют в динамике, устанавливают, соответствуют ли применяемые формы и системы оплаты труда условиям их применения, и делают выводы о возможной замены одной системы другой. Кроме того, следует установить, обеспечивается ли на предприятии принцип оплаты по количеству и качеству труда и его результатам.

Также не следует оставлять без внимания анализ эффективности премиальных систем. В этом случае исследуются показатели и условия премирования и оцениваются, достаточны ли размеры премирования для поддержания или повышения заинтересованности работников в своем труде. Также сравниваются данные об обосновании премиальных систем и о фактическом положении: получена ли предполагаемая экономия, как реагировали на введение премиальной системы работники, как улучшались экономические показатели. Для расширенного воспроизводства получения необходимой прибыли и рентабельности необходимо, чтобы темпы роста производительности труда опережали темп роста его оплаты. Если этот принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда зарплаты, повышение себестоимости продукции и, соответственно, уменьшение суммы прибыли. Изменение среднего заработка работающих за период

характеризуется его индексом (JЗП):

$$JЗП = ЗПср.отч / ЗПср.баз, \quad (10)$$

где ЗПср.отч – это средняя заработная плата за отчетный период;

ЗПср.баз – средняя заработная плата базисного периода соответственно.

Изменение среднегодовой выработки определяется аналогично на основе индекса производительности труда (JПТ):

$$JПТ = Вср.отч / Вср.баз, \quad (11)$$

где Вср.отч – средняя выработка отчетного периода;

Вср.баз – средняя выработка базисного периода.

Темп роста производительности труда должен опережать темп роста средней заработной платы. Для этого рассчитывают коэффициент опережения Коп и анализируют его в динамике:

$$Коп = JПТ / JЗП \quad (12)$$

Затем производят подсчёт суммы экономии (перерасхода) (Э) фонда заработной платы в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности труда и его оплаты:

$$\pm Э = ФЗПфакт \times ((JЗП – JПТ)/ JЗП) \quad (13)$$

В условиях высокой инфляции при анализе индекса роста средней заработной платы необходимо базисный показатель средней зарплаты скорректировать на индекс роста цен на потребительские товары и услуги (Jу):

$$JЗП = ЗПср.отч / ЗПср.баз \times Jу \quad (14)$$

В процессе анализа целесообразно рассчитать и сравнить в динамике или с данными организации такие показатели, как производство или реализация продукции (услуг), сумму валовой прибыли, сумму отчислений в фонд накопления на рубль заработной платы [13, с.54].

Анализ средств на оплату труда направлен на выявление случаев нерационального использования фонда заработной платы и других расходов работодателя на содержание рабочей силы. Объективная оценка ситуации с расходованием средств на оплату труда представляет совокупность методов и приемов анализа, выбор которых зависит от специфики влияния конкретного фактора на заработную плату.

В процессе анализа выявляют изменение структурных выплат по каждому направлению расходования фонда заработной платы и социальных выплат, сопоставляют среднюю заработную плату и средний доход одного среднесписочного работника и по категориям персонала, выявляют причины, под воздействием которых произошли изменения.

Завершающим этапом анализа заработной платы и выплат социального характера является разработка и экономическое обоснование мероприятий по совершенствованию организации и планирования заработной платы. Принимаются меры по устранению обнаруженных недостатков и улучшению работы в данной области.