**ВОПРОСЫ ЭКЗАМЕНАЦИОННЫХ БИЛЕТОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**«Организация оплаты и стимулирования труда»**

1. Государственное регулирование оплаты и стимулирования труда. Методы регулирования оплаты труда: экономические, административные, законодательные и согласительные.
2. Экономическая природа трудового вознаграждения в рыночной экономике. Заработная плата, ее сущность и роль в трудовом вознаграждении. Факторы, влияющие на зарплату.
3. Цели и сферы государственного регулирования оплаты труда. Роль экономической политики государства в регулировании оплаты и стимулирования труда.
4. Правовые основы организации оплаты труда в РФ. Трудовой кодекс РФ об оплате труда. Основные индикаторы системы регулирования оплаты труда: МРОТ, нормативы прожиточного минимума, индексация заработной платы.
5. Налогообложение в области оплаты труда и материального стимулирования. Страховые взносы и их тарифы.

6.Цели, задачи и принципы регулирования оплаты и стимулирования труда в организации.

7. Кадровая политика в области компенсаций. Компенсационный пакет работника и его состав. Прямое и косвенное стимулирование работников. Современные тенденции в развитии систем материального стимулирования труда в организациях.

8. Функции заработной платы. Взаимосвязь принципов и функций заработной платы.

9. Основные элементы организации оплаты труда на предприятии: условия оплаты труда (тарифная система, бестарифная система), формы и системы оплаты труда, нормирование труда.

10. Основные этапы формирования системы оплаты и стимулирования труда на предприятии и их содержание. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда.

11. Назначение и научные основы разработки тарифной системы оплаты труда. Тарифообразующие факторы.

12. Характеристика элементов тарифной системы оплаты труда: виды и назначение тарифно-квалификационных справочников, тарифные сетки, тарифные коэффициенты, тарифные ставки. Структура тарифно-квалификационных справочников различных категорий персонала.

13.Тарифный разряд и квалификационный разряд. Определение среднего разряда рабочих и работ.

14. Доплаты и надбавки как условно-постоянная часть зарплаты, их виды и назначение.

15. Особенности тарифного нормирования труда на основе разработки грейдов. Методы оценки рабочих мест (должностей). Грейдирование рабочих мест (должностей).

16. Балльно-факторный метод оценки должностей: методика HAY GROUP.

17. Формы и системы оплаты труда рабочих. Критерии выбора и сферы применения сдельной и повременной форм оплаты труда в организации.

18. Характеристика систем, базирующихся на сдельной форме оплаты труда.

19. Методика определения размера заработной платы в условиях использования прямой сдельной и сдельно – премиальной системы оплаты труда.

20. Методика определения размера заработной платы в условиях использования сдельно – прогрессивной, косвенно – сдельной и аккордной оплаты труда.

21. Повременная форма оплаты труда и ее системы. Методика определения размера заработной платы в условиях простой повременной и повременно – премиальной системы оплаты труда. Сферы применения коллективно – повременной и индивидуальной формы оплаты труда.

22. Гибкие формы оплаты труда. Бестарифные системы оплаты труда, их преимущества и недостатки.

23. Особенности организации оплаты труда руководителей, специалистов и служащих. Системы оплаты труда управленческого персонала в компаниях.

24.Особенности формирования базового должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера работников бюджетной сферы.

25.Состав и структура денежного содержания государственных служащих. Основные принципы формирования оклада, денежного содержания, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера государственных служащих.

26. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих в условиях многоразрядных тарифных систем.

27. Участие в прибылях и собственности в системе стимулирования труда управленческого персонала.

28. Премирование и его роль в системе материального стимулирования работников. Цели и принципы премирования. Виды премиальных выплат.

29. Характеристика основных элементов премиальных систем на предприятии (показатели, источники и условия премирования, круг премируемых работников, шкалы для определения размеров премий). Коллективное премирование и его формы.

30. Методы расчета размеров премий в различных премиальных системах. Количественные и качественные критерии оценки эффективности систем премирования.

31. Особенности системы премирования работников на основе показателей KPI. Управление по целям и выбор ключевых показателей эффективности (KPI).

32. Формирование фонда заработной платы в организации и его социально-экономическое значение Внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на формирование фонда заработной платы.

33. Структура средств, направляемых на потребление, и источники их финансирования. Структура фонда заработной платы.

34. Методы планирования фонда оплаты труда.

35. Анализ использования фонда заработной платы.

36. Социальный пакет работника, его виды и принципы его формирования. Виды социальных льгот и выплат.

37.Социальный пакет и его роль в системе материального стимулирования в организации. Состав и структура социального пакета.

38.Принципы разработки и внедрения системы гибких социальных льгот, выплат и социальных услуг работникам организации. Принцип «кафетерия», «буфета» и «комплексного обеда» при формировании социального пакета.

39. Отражение социальных льгот и гарантий в коллективном договоре. Определение эффективности социального пакета и пути ее повышения.

40.Современные программы долгосрочного материального стимулирования персонала.

41. Долгосрочное стимулирование персонала как составная часть социально ориентированной кадровой политики и стратегии управления персоналом.

42. Долгосрочное стимулирование персонала в форме участия в прибылях. Содержание программ участия в собственности организации (акции, опционы, премирование акциями, наделение акциями с ограниченным обращением).

43. Использование корпоративных программ негосударственого пенсионного страхования в системе стимулирования работников.

44. Программы дополнительного медицинского страхования сотрудников в системе неденежного материального стимулирования.

45. Рекомендации по управлению материальной неденежной мотивацией персонала.

46. Нормативно-правовое обеспечение построения системы оплаты труда работников. Положение об оплате труда и его структура.

Задача 4

Рабочий 4-го разряда с часовой тарифной ставкой 125 рублей за месяц отработал 176 часов, при том, что полностью выполнил плановое задание, которое составляло 193 нормо-часа.

Согласно действующим условиям премирования:

- за выполнение нормированного задания выплачивается премия в размере 15% месячной тарифной зарплаты;

-за каждый процент перевыполнения – в размере 1,5%;

- за высокое качество выполненных работ выплачивается премия в размере 10% тарифной зарплаты.

Рассчитать зарплату рабочего, если он выполнил все качественные показатели.

Задача 5

Рассчитать размер премии и выплат стимулирующего и компенсирующего характера слесаря-ремонтника 6-го разряда за апрель, если известно, что:

-План выпуска продукции цеха выполнен на 102%;

- Слесарь-ремонтник в апреле отработал 22 рабочих дня (176 часов);

- Часовая тарифная ставка 6 разряда – 155 руб.;

- Размер премии за выполнение плана цеха -50%;

- Доплата за профессиональное мастерство – 10% к тарифной зарплате;

- Доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда – 8% к тарифной зарплате.

Задача 6

Рассчитать месячную зарплату рабочего 4-го разряда по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда в опасных и вредных условиях труда.

Исходные данные:

Сдельная расценка – 9,8 рублей;

Выпущено за месяц 2610 единиц продукции;

Плановое задание за месяц выполнено на 118%;

Исходная база для начисления прогрессивных доплат – 100%, при выработке сверх исходной базы до 10% расценки увеличиваются на 30%, при перевыполнении исходной базы более 10% расценки увеличиваются на 80%.

Доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда составляет 12% к сдельной зарплате.

Задача 4

Рабочий 4-го разряда с часовой тарифной ставкой 125 рублей за месяц отработал 176 часов, при том, что полностью выполнил плановое задание, которое составляло 193 нормо-часа.

Согласно действующим условиям премирования:

- за выполнение нормированного задания выплачивается премия в размере 15% месячной тарифной зарплаты;

-за каждый процент перевыполнения – в размере 1,5%;

- за высокое качество выполненных работ выплачивается премия в размере 10% тарифной зарплаты.

Рассчитать зарплату рабочего, если он выполнил все качественные показатели.

Задача 5

Рассчитать размер премии и выплат стимулирующего и компенсирующего характера слесаря-ремонтника 6-го разряда за апрель, если известно, что:

-План выпуска продукции цеха выполнен на 102%;

- Слесарь-ремонтник в апреле отработал 22 рабочих дня (176 часов);

- Часовая тарифная ставка 6 разряда – 155 руб.;

- Размер премии за выполнение плана цеха -50%;

- Доплата за профессиональное мастерство – 10% к тарифной зарплате;

- Доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда – 8% к тарифной зарплате.

Задача 6

Рассчитать месячную зарплату рабочего 4-го разряда по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда в опасных и вредных условиях труда.

Исходные данные:

Сдельная расценка – 9,8 рублей;

Выпущено за месяц 2610 единиц продукции;

Плановое задание за месяц выполнено на 118%;

Исходная база для начисления прогрессивных доплат – 100%, при выработке сверх исходной базы до 10% расценки увеличиваются на 30%, при перевыполнении исходной базы более 10% расценки увеличиваются на 80%.

Доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда составляет 12% к сдельной зарплате.