

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА**ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет путей сообщения»
Институт перспективных транспортных технологий и
переподготовки кадров****СОГЛАСОВАНО:**Директор Института перспективных
транспортных технологий и
переподготовки кадров СГУПС А.И. Романенко« 24 » сентября 20 21 г.**УТВЕРЖДАЮ:**

Проректор по учебной работе СГУПС

 А.А. Новоселов« 24 » сентября 20 21 г.**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА****Программа повышения квалификации****Организация, оплата и мотивация труда**Новосибирск
2021

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

Программа повышения квалификации «Организация, оплата и мотивация труда» разработана на основании Лицензии № 2140, выданной СГУПС 17 мая 2016г., на осуществление образовательной деятельности (Приложение 1.3).

Программа разработана в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. № 499 «Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», с учетом потребности открытого акционерного общества «Российские железные дороги» (далее – ОАО «РЖД») в дополнительном профессиональном образовании работников (для работников ОАО «РЖД»).

Содержание программы соответствует нормам Трудового кодекса Российской Федерации, нормативным актам РФ.

1.1 Цель реализации программы

Программа повышения квалификации направлена на совершенствование компетенций инженеров и специалистов по организации, нормированию и стимулированию труда.

Перечень профессиональных компетенций, совершенствующихся в рамках имеющейся квалификации:

- знание законодательных, нормативно-правовых актов, нормативных документов ОАО «РЖД» по нормированию, организации и оплате труда;
- способность применять на практике методы технического нормирования труда, методы анализа использования рабочего времени;
- способность разрабатывать и внедрять мероприятия по оптимизации трудовых процессов;
- способность к развитию и повышению своей компетентности.

1.2 Планируемые результаты обучения

При изучении программы обучающиеся получают теоретические знания и практические умения в области организации, оплаты и мотивации труда.

В результате освоения программы обучающиеся должны:

знать:

- основы трудового законодательства Российской Федерации в объеме, необходимом для выполнения своих должностных обязанностей;
- законодательные, нормативные правовые акты, нормативные документы ОАО «РЖД» по нормированию, организации и оплате труда;
- основы экономики, организации производства, труда и управления;
- формы и системы оплаты труда;
- методы технического нормирования труда;
- методы анализа использования рабочего времени;
- передовой опыт организации и нормирования труда;

уметь:

- проводить исследования затрат рабочего времени, анализировать потери рабочего

времени, определяет резервы роста производительности труда;

- осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства;
- проводить работу по совершенствованию форм организации и стимулирования труда;

владеть навыками:

- информационно-разъяснительной работы с рабочими цехов и участков по вопросам нормирования и оплаты труда;
- навыками оценки эффективности действующих систем премирования и подходами к анализу проектов положений о премировании работников структурного подразделения;
- навыками организации проведения фотохронометражных и видео наблюдений, обработки и анализа полученных данных;
- навыками разработки и внедрения технически обоснованных норм трудовых затрат по различным видам работ;
- навыками подготовки предложений по совершенствованию систем материального стимулирования, организации и мотивации труда.

1.3 Категория обучающихся, требование к образованию

К освоению программы повышения квалификации допускаются лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование; лица, получающие высшее образование.

1.4 Форма, трудоёмкость обучения, срок освоения программы

Форма обучения: очно-заочная.

Трудоемкость обучения: 72 академических часа, в том числе 40 часов – очно, 32 часа заочно.

Срок освоения программы: 10 календарных дней.

Режим занятий: не более 8 академических часов в день.

Лицам, успешно освоившим дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдается **удостоверение о повышении квалификации** установленного образца.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Учебный план программы повышения квалификации

«Организация, оплата и мотивация труда»

№ п/п	Наименование разделов и тем	Трудо- ёмкость (час.)	В том числе:			Формы аттестации
			Лекции	Активные методы обучения	Электрон- ное обучение	
1-й, 5-й и 6-й дни						
1	Основы организации труда	7	3	2	2	
1.1	Методологические основы организации труда, ее сущность и значение. Возникновение научных направлений в области рационализации труда. Зарубежный опыт в сфере организации и нормирования труда	1	1			
1.2	Организация труда как составная часть организации производства в структурных подразделениях ОАО «РЖД».	2			2	
1.3	Прикладные аспекты бережливого производства при организации, нормировании и оплате труда в структурных подразделениях ОАО «РЖД»	4	2	2		
1-й, 6-й и 7-й дни						
2	Рабочее время и его учет	8	5		3	
2.1	Понятие рабочего времени и времени отдыха	1	1			
2.2	Режимы рабочего времени и параметры, его определяющие, виды режимов рабочего времени	1	1			
2.3	Виды учета рабочего времени. Особенности введения суммированного учета рабочего времени. Порядок расчета нормы времени на год, квартал, месяц и ее корректировки в случае отсутствия работников по уважительным причинам	2	2			
2.4	Особенности режима труда и отдыха работников структурных подразделений филиалов ОАО «РЖД» в соответствии с приказом №44 от 09.03.2016 г.	2			2	
2.5	Порядок определения нормы рабочего времени и ее корректировки за учетный период для целей оплаты труда	2	1		1	
1-й и 7-й дни						
3	Направление работника в служебную командировку	3	1		2	

№ п/п	Наименование разделов и тем	Трудо- ёмкость (час.)	В том числе:			Формы аттестации
			Лекции	Активные методы обучения	Электрон- ное обучение	
2-й и 7-й дни						
4	Условия и порядок тарификации работ и профессий рабочих	3	1		2	
2-й, 7-й и 8-й дни						
5	Виды затрат рабочего времени и методы их изучения	9	1	4	4	
5.1	Классификация затрат рабочего времени исполнителя: структура и направления оптимизации, оценка баланса рабочего времени с применением процессного подхода	1			1	
5.2	Методы изучения затрат рабочего времени: фотография рабочего времени, хронометраж, фотоучет, применение метода видеосъемки	1			1	
5.3	Фотография рабочего времени, ее сущность и назначение. Виды фотографии рабочего времени: индивидуальная, групповая, фотография методом моментных наблюдений; самофотография, фотография производственного процесса	1	1			
5.4	Техника проведения и обработка результатов индивидуальной и групповой фотографии	2		2		
5.5	Разновидности хронометража: сплошной, выборочный, цикловой. Методы проведения хронометража и особенности его практического применения в конкретных условиях	4		2	2	
3-й и 8-й дни						
6	Методы нормирования труда	5	2		3	
6.1	Корпоративная система нормирования труда	1	1			
6.2	Методология проектирования трудовых процессов: основные этапы и порядок проектирования. Виды норм затрат труда и их классификация. Нормативные материалы, их виды и характеристика	4	1		3	
2-й, 3-й и 8-й дни						
7	Расчет нормативной численности работников в структурных подразделениях ОАО «РЖД»	3	1		2	

№ п/п	Наименование разделов и тем	Трудо- ёмкость (час.)	В том числе:			Формы аттестации
			Лекции	Активные методы обучения	Электрон- ное обучение	
3-й, 4-й, 8-й, 9-й и 10-й дни						
8	Оплата и мотивация труда	22	13		9	
8.1	Теоретические основы мотивации труда	6	4		2	
8.2	Системы оплаты труда. Характеристика корпоративной системы оплаты труда работников филиалов ОАО «РЖД» и оценка её мотивирующей функции	2	1		1	
8.3	Тарифные ставки, оклады: порядок расчета часовой тарифной ставки и доли должностного оклада за 1 час работы при различных ситуациях	2			2	
8.4	Выплаты компенсационного характера: виды, характеристика и особенности начисления. Порядок привлечения работников к работе в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни. Роль инженера по организации и нормированию труда в специальной оценке условий труда	2	2			
8.5	Выплаты стимулирующего характера: основные виды и порядок расчета, мотивирующая роль	1	1			
8.6	Расчет среднего заработка в зависимости от конкретных условий	2	1		1	
8.7	Особенности оплаты и мотивации труда локомотивных бригад	2	1		1	
8.8	Экономические аспекты изучения рынка труда	2	1		1	
8.9	Планирование фонда заработной платы в ОАО «РЖД»	3	2		1	
4-й, 5-й и 10-й дни						
9	Экономическая мотивация на железнодорожном транспорте. Корпоративная система премирования работников филиалов ОАО «РЖД»	10	1	4	5	
9.1	Организация и мотивирующая роль текущего премирования работников на основе трехуровневого подхода	4		4		
9.2	Дополнительное премирование: виды, порядок применения, мотивирующая роль	2			2	
9.3	Мотивация работников на обеспечение безопасности движения поездов:	2	1		1	

№ п/п	Наименование разделов и тем	Трудо- ёмкость (час.)	В том числе:			Формы аттестации
			Лекции	Активные методы обучения	Электрон- ное обучение	
	стимулирующие выплаты					
9.4	Вознаграждение за преданность: порядок расчета, мотивирующая роль	2			2	
5-й день						
	Итоговая аттестация (зачет)	2				2 зачет
	Итого часов по программе	72	30	8	32	2

2.2 Календарный учебный график

№ п/п	НАИМЕНОВАНИЕ РАЗДЕЛА	Трудоёмкость по учебным неделям (Н) и дням (Д), час.										Итого
		СРО (в т.ч. электронное обучение или ДОТ)					Контактная работа					
		Н ₁					Н ₂					
		Д ₁	Д ₂	Д ₃	Д ₄	Д ₅	Д ₆	Д ₇	Д ₈	Д ₉	Д ₁₀	
1	Основы организации труда	1				1	5					7
2	Рабочее время и его учет	3					3	2				8
3	Направление работника в служебную командировку	2						1				3
4	Условия и порядок тарификации работ и профессий рабочих		2					1				3
5	Виды затрат рабочего времени и методы их изучения		4					4	1			9
6	Методы нормирования труда			3					2			5
7	Расчет нормативной численности работников в структурных подразделениях ОАО «РЖД»		1	1					1			3
8	Оплата и мотивация труда			3	6				4	8	1	22
9	Экономическая мотивация на железнодорожном транспорте. Корпоративная система премирования работников филиалов ОАО «РЖД»				1	4					5	10
	Итоговая аттестация (зачёт)										2	2
	Итого часов по программе	6	7	7	7	5	8	8	8	8	8	72

2.3 Рабочая программа

Раздел 1. Основы организации труда

Тема 1.1 Методологические основы организации труда, ее сущность и значение. Возникновение и развитие научных направлений в области рационализации труда. Зарубежный опыт в сфере организации и нормирования труда

Формирование и развитие науки о труде. Основоположники научной организации труда в России и за рубежом. Зарубежный опыт в сфере организации и нормирования труда.

Тема 1.2 Организация труда как составная часть организации производства в структурных подразделениях филиалов ОАО «РЖД»

Организация труда на железнодорожном транспорте, ее характеристика и элементы. Основы и особенности организации труда на железнодорожном транспорте. Структура управления системой организации и нормирования труда в ОАО «РЖД». Основные документы, необходимые в процессе работы инженера (специалиста) по организации и нормированию труда. Ключевые задачи системы организации труда в ОАО «РЖД» на современном этапе. Классификация производственных процессов в ОАО «РЖД». Разделение и кооперация труда. Организация и обслуживание рабочих мест. Расчет интегрального показателя уровня организации труда в структурных подразделениях и филиалах холдинга «РЖД».

Тема 1.3 Прикладные аспекты бережливого производства при организации, нормировании и оплате труда в структурных подразделениях ОАО «РЖД»

Общие принципы бережливого производства. Применение инструментов бережливого производства в системе организации труда. Методика проведения исследования бизнес-процессов и проектирование трудовых процессов с использованием инструментов бережливого производства. Оценка эффективности внедрения инструментов бережливого производства. Роль инженера по организации и нормированию труда при внедрении инструментов бережливого производства. Семинар-тренинг «Внедрение передовых методов бережливого производства на железнодорожном транспорте. Проблемы и пути решения».

Раздел 2. Рабочее время и его учет

Тема 2.1 Понятие рабочего времени и времени отдыха

Определения понятий «рабочее время» и «время отдыха» в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Законодательно установленная норма рабочего времени.

Тема 2.2 Режим рабочего времени и параметры, его определяющие, виды режимов рабочего времени

Понятие «режим рабочего времени» в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Законодательно установленные параметры, определяющие режим рабочего времени. Виды режимов рабочего времени: нормальный режим рабочего времени, ненормированный рабочий день, гибкий режим рабочего времени, сменная работа, разделение рабочего дня на части, неполное рабочее время. Виды перерывов, в том числе включаемых в рабочее время и подлежащих оплате. Порядок и ограничения привлечения работников к работе в ночное время. Понятие «сокращенной продолжительности рабочего времени». Категории работников, для которых трудовое законодательство устанавливает сокращенную

продолжительность рабочего времени. Порядок изменения режима рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Сверхурочная работа и порядок привлечения к ней работников. Вахтовый метод организации работ.

Тема 2.3 Виды учета рабочего времени. Особенности введения суммированного учета рабочего времени. Порядок расчета нормы времени на год, квартал, месяц и ее корректировки в случае отсутствия работников по уважительным причинам

Виды учета рабочего времени. Особенности введения суммированного учета рабочего времени. Поденный и суммированный учет рабочего времени. Учетный период при введении поденного и суммированного учета рабочего времени. Условия введения суммированного учета и порядок учета рабочего времени при различных ситуациях. Потурный учет рабочего времени как разновидность суммированного учета. Производственный календарь. Порядок определения нормы рабочего времени за различный учетный период: месяц, квартал, год и ее корректировки в связи с отсутствием работника по болезни, в отпуске и т.п. Графики сменности и организация производственного процесса. Основные требования при разработке графика сменности: минимальная продолжительность времени междусменного и еженедельного отдыха; расчет нормы рабочих часов в соответствии с принятым учетным периодом; законодательно установленные порядок и сроки ознакомления работников с графиками сменности. Корректировка графиков сменности.

Тема 2.4 Особенности режима труда и отдыха работников структурных подразделений филиалов ОАО «РЖД» в соответствии с приказом №44 от 09.03.2016 г.

Приказ Минтруда №44 от 09.03.2016 г. «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов». Основные нормы приказа Минтранса от 9 марта 2016 г. №44.

Особенности режима рабочего времени и отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов. Особенности предоставления времени отдыха для сменных работников и его расчет в конкретных ситуациях. Перечень работников, в отношении которых может устанавливаться дежурство на дому или в специально оборудованном помещении (купе вагона), порядок учета рабочего времени в данных случаях. Разделение рабочего дня на части и условия введения данного режима рабочего времени. Особенности организации режимов рабочего времени для локомотивных бригад.

Тема 2.5 Порядок определения нормы рабочего времени и её корректировки за учетный период для целей оплаты труда

Порядок определения нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Примеры расчета нормы рабочего времени для работников с поденным и суммированным учетом рабочего времени при различной продолжительности учетного периода. Порядок расчета нормы рабочих часов для различных категорий работников (с сокращенной продолжительностью рабочего времени, при установлении режима неполного рабочего времени и т.д.). Корректировка нормы рабочего времени в связи с отсутствием работника по уважительной причине (отпуск, болезнь и т.п.)

Раздел 3. Направление работника в служебную командировку

Формирование первичных документов о направлении работника в служебную командировку (приказ, служебное задание). Порядок учета и оплаты рабочего времени в командировке. График работы работника по месту командирования.

Раздел 4. Условия и порядок тарификации работ и профессий рабочих

Тарифно-квалификационные справочники: структура и принципы построения тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих по разрядам. Профессиональные стандарты: структура, принципы построения. Тарификация работ и рабочих. Нормативно-правовое обеспечение тарифной системы. Определение среднего тарифного разряда квалификации рабочих и среднего тарифного разряда работ.

Раздел 5. Виды затрат рабочего времени и методы их изучения

Тема 5.1 Классификация затрат рабочего времени исполнителя: структура и направления оптимизации, оценка баланса рабочего времени с применением процессного подхода

Классификация затрат рабочего времени исполнителя в соответствии с принятой в ОАО «РЖД» индексацией: основные группы, группы и категории затрат рабочего времени. Формирование первичной информации о затратах рабочего времени.

Тема 5.2 Методы изучения затрат рабочего времени: фотография рабочего времени, хронометраж, фотоучет, применение метода видеосъемки

Классификация методов изучения затрат рабочего времени в зависимости от цели исследования и их практическое использование. Цели и назначение фотографии рабочего времени, хронометража и фотоучета, видеосъемки.

Тема 5.3 Фотография рабочего времени, ее сущность и назначение. Виды фотографии рабочего времени: индивидуальная, групповая, фотография методом моментных наблюдений; самофотография, фотография производственного процесса

Виды фотографии рабочего времени: индивидуальная, групповая, фотография методом моментных наблюдений, самофотография, фотография производственного процесса. Основные формы учета и отчетности по проведению фотографий рабочего времени в ОАО «РЖД». Техника проведения индивидуальной и групповой фотографии. Организация и проведение фотографии методом моментных наблюдений. Организация и проведение фотографии методом видеосъемки. Цели проведения фотографии рабочего времени. Поэтапное изложение методики проведения и обработки результатов фотографии рабочего времени. Прикладные аспекты и особенности различных видов фотографии рабочего времени. Проведение анализа потерь рабочего времени в целях обеспечения роста производительности труда за счет внутрипроизводственных резервов. Оценка возможных причин возникновения непроизводительных затрат и потерь рабочего времени. Разработка предложений по ликвидации непроизводительных затрат и потерь рабочего времени.

Тема 5.4 Техника проведения и обработки результатов индивидуальной и групповой фотографии

Практическое занятие по проведению и обработке результатов фотографии рабочего

времени. Заполнение корпоративных отчетных форм ТНУ-1, ТНУ-2 и ТНУ-3. Анализ и разбор типичных ошибок, возникающих при проведении и обработке результатов фотографии рабочего времени в различных ситуациях.

Тема 5.5 Разновидности хронометража: сплошной, выборочный и цикловой. Методы проведения хронометража и особенности его практического применения в конкретных условиях

Хронометраж как важнейший элемент системы нормирования труда. Сфера применения хронометража, цель и его назначение. Техника организации проведения хронометражных наблюдений и детальное описание этапов их проведения. Формирование первичной информации для проведения хронометражных наблюдений. Обязательные требования для получения достоверных данных в ходе хронометража. Расчет действительного коэффициента устойчивости по хронорядам и трудовой операции в целом.

Деловая игра «Хронометраж: проведение и обработка результатов для установления технически обоснованной нормы времени». Практическое занятие по формированию хронометражно-нормировочной карты ТНУ-5. Обработка результатов хронометражных наблюдений. Проведение технологического и математического анализа хронометражных рядов. Оценка соответствия действительного коэффициента устойчивости его нормативному значению.

Раздел 6. Методы нормирования труда

Тема 6.1 Корпоративная система нормирования труда

Распоряжение ОАО «РЖД» от 30 октября 2018 г. №2331/р «О системе нормирования труда в ОАО «РЖД». Структура управления системой нормирования труда в компании. Корпоративные требования к разработке нормативных материалов по труду. Место и значение системы организации и нормирования труда в системе управления персоналом.

Тема 6.2 Методология проектирования трудовых процессов: основные этапы и порядок проектирования. Виды норм затрат труда и их классификация. Нормативные материалы, их виды и характеристика

Основные направления совершенствования трудовых процессов. Рациональные методы и приемы труда, анализ трудового процесса с точки зрения нерациональных, излишних действий исполнителей и соблюдения технологии производства. Содержание технолого-нормировочных карт. Структура нормы времени на операцию и расчет ее элементов. Расчет норм труда. Требования к нормативам и основные этапы их разработки для конкретных профессий работников железнодорожного транспорта. Корректировки норм времени с учетом данных освоения новых видов работ и операций. Методология и практика нормирования труда рабочих массовых профессий. Классификация норм труда. Методы нормирования труда: аналитический и суммарный. Методические аспекты оценки качества норм. Основные критерии и интегральный показатель качества действующих норм: темп работы, интенсивность труда, срок действия нормы, степень обоснованности нормы и т.п. Экономическое обоснование пересмотра норм.

Раздел 7. Расчет нормативной численности работников в структурных подразделениях филиалов ОАО «РЖД»

Методы обоснования численности работников в структурных подразделениях филиалов ОАО «РЖД». Расчет нормативной численности в автоматизированной системе ЕК

АСУТР. Порядок применения коэффициента перевода явочной численности в списочную. Порядок применения в расчетах численности коэффициента сменности.

Раздел 8. Оплата и мотивация труда

Тема 8.1 Теоретические основы мотивации труда

Понятие мотивации, основные потребности человека и принципы, лежащие в основе трудовой мотивации. Сущность, виды и методы мотивации. Сущность стимулирования труда. Отличие мотивации труда от его стимулирования. Ретроспективный обзор существующих теорий мотивации: А. Маслоу, Ф. Герцберг, В. Герчиков и другие. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Корпоративный социальный пакет.

Деловая игра «Илья Муромец». Отработка навыков информационно-разъяснительной работы с рабочими цехов и участков по вопросам нормирования и оплаты труда и применения методов нематериальной мотивации работников.

Тема 8.2 Системы оплаты труда. Характеристика корпоративной системы оплаты труда работников филиалов ОАО «РЖД» и оценка её мотивирующей функции

Системы оплаты труда: повременная и сдельная. Основные положения корпоративной системы оплаты труда работников ОАО «РЖД». Структура фонда заработной платы и его расчет. Структура среднемесячной заработной платы работников: постоянная и переменная часть. Методика расчета заработной платы в ОАО «РЖД». Порядок индексации заработной платы. Период производства расчетов по оплате труда. Понятие грейдирования.

Тема 8.3 Тарифные ставки, оклады: порядок расчета часовой тарифной ставки и доли должностного оклада за 1 час работы при различных ситуациях

Часовая и месячная тарифная ставка рабочих. Оплата труда по повышенным тарифным коэффициентам. Порядок расчета доли должностного оклада за один час работы (при суммированном учете рабочего времени). Расчет тарифной части месячного заработка работников, оплачиваемых по окладу (при поденном учете рабочего времени). Порядок расчета доли должностного оклада за один час работы (при поденном учете рабочего времени). Расчет доли должностного оклада за один час работы, в том числе при неполном учетном периоде. Индексация заработной платы и МРОТ в ОАО «РЖД».

Тема 8.4 Выплаты компенсационного характера: виды, характеристика и особенности начисления. Порядок привлечения работников к работе в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни. Роль инженера по организации и нормированию труда в специальной оценке условий труда

Порядок расчета: доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; доплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями; доплат за совмещение профессий (должностей); доплат за сверхурочную работу; доплат за работу в праздничные и выходные дни; доплаты за работу в ночное время; доплат за работу в сложных метеорологических условиях; разъездной характер работы и т.д. Региональное регулирование заработной платы.

Тема 8.5 Выплаты стимулирующего характера: основные виды и порядок расчета, мотивирующая роль

Надбавка за профессиональное мастерство рабочим. Надбавка за класс квалификации. Надбавка за присвоенные классные звания. Доплата за руководство бригадой. Доплата за

ученую степень руководителям и специалистам, работающим на должностях и участках, где возможно использование их научной квалификации. Надбавка за высокий уровень квалификации, высокие достижения в труде, выполнение особо важной работы руководителям, специалистам и служащим. Надбавка на период освоения новой техники и технологий рабочим. Зональные надбавки. Стимулирующие выплаты рабочим локомотивных бригад. Доплаты за руководство практикой. Порядок выплаты премии за наставничество.

Тема 8.6 Расчет среднего заработка в зависимости от конкретных условий

Порядок расчета среднего заработка в соответствии со статьей 139 ТК и Постановлением от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (в ред. Постановлений Правительства РФ от 11.11.2009 № 916, от 25.03.2013 № 257, от 10.07.2014 № 642, от 15.10.2014 № 1054, от 10.12.2016 № 1339) для всех случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Тема 8.7 Особенности оплаты и мотивации труда локомотивных бригад

Разряды оплаты труда локомотивных бригад. Порядок расчета стимулирующих доплат и надбавок локомотивным бригадам. Премирование локомотивных бригад: текущее и дополнительное.

Тема 8.8 Экономические аспекты изучения рынка труда

Понятие «трудовые ресурсы». МРОТ и прожиточный минимум в РФ. Формирование потребительской корзины. Емкость рынка труда, доходы населения, занятость. Порядок проведения мониторинга регионального рынка труда по двум показателям: текучесть кадров и соотношение среднемесячной заработной платы работников ОАО «РЖД» и среднемесячной заработной платы по полному кругу хозяйствующих субъектов. Анализ результатов мониторинга и разработка корректирующих действий по обеспечению конкурентоспособного уровня заработной платы в регионе.

Тема 8.9 Планирование фонда заработной платы в ОАО «РЖД»

Основные подходы к планированию фонда заработной платы в ОАО «РЖД». Формирование фонда заработной платы по принципу соответствия Номенклатуре наименований и кодов выплат и удержаний из них работников ОАО «РЖД». Входямость видов выплат (по Номенклатуре) в соответствии с инструкцией Росстата. Планирование фонда заработной платы в соответствии с утвержденной сметой затрат структурного подразделения (филиала).

Раздел 9. Экономическая мотивация на железнодорожном транспорте. Корпоративная система премирования работников филиалов ОАО «РЖД»

Тема 9.1 Организация и мотивирующая роль текущего премирования работников на основе трехуровневого подхода

Процессный подход в организации, оплате и мотивации труда. Основания для внедрения корпоративной системы премирования работников (КСПР). Цель, задачи и основные подходы к разработке КСПР. Условия и показатели премирования. Документальное обеспечение текущего премирования (формы документов, подтверждающих начисление текущей премии). Порядок внесения изменений и полномочия руководителей филиалов и структурных подразделений по утверждению изменений текущего премирования. Учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Порядок снижения и неначисления текущей премии. Типичные ошибки, допускаемые специалистами по организации, нормированию и оплате труда при несоблюдении процедуры начисления текущей премии (отсутствие необходимых документов, подтверждающих право на получение премии, неправильное их оформление, арифметические ошибки и т.п.). Порядок информирования работников о начислении премии. Примеры расчета текущей премии для работников с повременно-премиальной и сдельно-премиальной системами оплаты труда.

Семинар-тренинг «Разработка эффективных показателей премирования на примере конкретного структурного подразделения ОАО «РЖД». Овладение навыками оценки эффективности действующих систем премирования и подходами к анализу проектов положений о премировании работников структурного подразделения.

Тема 9.2 Дополнительное премирование: виды и порядок применения, мотивирующая роль

Цель, задачи и основные направления дополнительного премирования. Критерии для разработки положений о дополнительном премировании. Отличие дополнительного премирования от единовременного поощрения. Корпоративные документы, регламентирующие дополнительное премирование. Полномочия начальников филиалов и их структурных подразделений при вводе в действие положений о дополнительном премировании. Разработка положений о дополнительном премировании. Фонд мастера.

Тема 9.3 Мотивация работников на обеспечение безопасности движения поездов: стимулирующие выплаты

Цель и задачи Положения о вознаграждении за обеспечение безопасности движения поездов (утверждено ОАО «РЖД» от 30.12.2011 г. N2887р). Круг премируемых филиалов в разрезе ведущих должностей (профессий). Условия, показатели оценки деятельности структурных подразделений и периодичность премирования. Критерии отбора кандидатов для премирования. Источник премирования.

Тема 9.4 Вознаграждение за преданность: порядок расчета, мотивирующая роль

Основные цели, задачи и принципы выплаты вознаграждения за преданность компании ОАО «РЖД». Порядок определения стажа работы для получения права на вознаграждение за преданность. Порядок включения награждения в расчет среднего заработка. Примеры расчета награждения за преданность компании ОАО «РЖД» при различных ситуациях

2.4 Оценка качества освоения программы

2.4.1 Формы аттестации

Форма **итоговой** аттестации – **зачет** (в форме тестирования).

К итоговой аттестации допускаются обучающиеся, освоившие дополнительную профессиональную программу повышения квалификации в полном объеме.

2.4.2 Оценочные материалы

Вопрос 1. Минимально допустимый размер региональной компенсационной надбавки не может превышать

- А) 40% тарифной ставки (должностного оклада) работника за фактически отработанное время*
- Б) 60% тарифной ставки (должностного оклада) работника за фактически отработанное время*
- В) 60% тарифной ставки (должностного оклада) работника за фактически отработанное время, но не более месячной нормы рабочего времени*

Вопрос 2. Часовая тарифная ставка первого разряда оплаты труда, оплачиваемого по первому уровню оплаты труда, определяется

- А) путем деления месячной тарифной ставки на среднемесячную норму рабочего времени данного календарного года*
- Б) путем деления месячной тарифной ставки на норму рабочего времени данного месяца*
- В) путем деления месячной тарифной ставки на норму рабочего времени учетного периода (месяц, квартал)*

Вопрос 3. Какие из высказываний о применении дополнительного премирования и единовременного поощрения верны:

- А) дополнительное премирование не относится к системе оплаты труда;*
- Б) премии по дополнительному премированию учитываются при исчислении среднего заработка;*
- В) поощрения в виде единовременных (разовых) премий не учитываются при исчислении среднего заработка;*
- Г) все виды премий, поощрений относятся к системе оплаты труда, следовательно, все они учитываются при исчислении среднего заработка.*

Вопрос 4. При перерасходе фонда заработной платы премия работникам структурного подразделения выплачивается:

- А) с применением коэффициента, корректирующего размер премии на величину перерасхода;*
- Б) в полном размере, рассчитанном за выполнение показателей премирования;*
- В) часть премии резервируется и выплачивается позже при экономии фонда заработной платы.*

Вопрос 5. В соответствии с трехуровневой системой премирования в случае крушения поезда по вине монтеров пути премия не начисляется полностью:

- А) всем работникам структурного подразделения;*
- Б) руководителям, специалистам и служащим органа управления структурного подразделения;*

- В) всем руководителям и рабочим линейного участка, где произошло крушение;*
Г) рабочим, виновным в случае крушения поезда.

Вопрос 6. Назовите правильную формулировку пункта при оформлении приказа на текущее премирование работников за отчетный месяц:

- А) ... снизить размер премии на 25% за невыполнение поручения мастера.*
Б) ... выплатить премию в размере 75% от расчетного размера за невыполнение поручения мастера.
В) ... лишить премии на 25% за невыполнение поручения мастера.

Вопрос 7. Доплаты рабочим, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда начисляются

- А) На тарифную ставку за отработанное время*
Б) На тарифную ставку за фактически отработанное время в данных условиях

Вопрос 8. Зональные надбавки устанавливаются

- А) на определенный период*
Б) на текущий календарный год с учетом объемов выполняемых работ и уровня напряженности по формированию кадрового состава
В) на весь период работы данного работника независимо от занимаемой профессии

Вопрос 9. Руководителям, специалистам и служащим устанавливается надбавка за выполнение особо важной работы

- А) на срок выполнения конкретных работ*
Б) на срок выполнения конкретных работ, но не более чем на календарный год
В) на срок выполнения конкретных работ, но не более чем на шесть месяцев.

Вопрос 10. Под тарифным разрядом понимается

- А) величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника*
Б) величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника

2.4.3 Критерии оценки

Критерии оценки итоговой аттестации

Итоговая аттестация проходит в форме тестирования. Тест итогового контроля состоит из 20 вопросов. Для прохождения тестирования необходимо либо выбрать правильный ответ из представленных вариантов ответа на вопросы теста, либо привести ход решения задачи.

«Зачтено» ставится в случае, если количество правильных ответов составляет не менее **51%** из предложенных.

2.4.4 Методические материалы

1) «Положение о порядке проведения итоговой аттестации по дополнительным профессиональным программам обучающихся в ИПТТиПК».

2) Инструкция по заполнению и обработке анкеты слушателя ИПТТиПК СГУПС (применяется для анализа удовлетворенности требований потребителей (слушателей, заказчиков, преподавателей и персонала) к организации и качеству обучения).

3. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ

3.1 Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

Учебно-методические материалы (учебные пособия, методические рекомендации, практикумы, раздаточный материал, видеоматериалы); электронные образовательные ресурсы (условия доступа к учебной литературе, профильным периодическим изданиям, к сетям Интернет).

Литература

Основная литература

1. А.В. Давыдов. Организация оплаты и стимулирования труда персонала. Теоретические и методологические аспекты. Новосибирск. Учебное пособие. Изд-во ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». 2017г. 157с.

2. Организация, нормирование и оплата труда на железнодорожном транспорте: Учебное пособие / С.Ю. Саратов; Под ред. С.Ю. Саратов, Л.В. Шкурина. - (Высшее профессиональное образование) – М.: УМЦ – 2014. – 360с.

Перечень интернет-ресурсов

1. Электронная информационно-образовательная среда – <http://moodle3.stu.ru>
2. Научно-техническая библиотека СГУПС – <http://library.stu.ru>

3.2 Материально-техническое оснащение

Аудитория для проведения тренингов, аудитория для проведения лекций, оснащенная: компьютером, мультимедийным проектором, экраном, доской, флип-чартом и материалами для проведения кейсов (листы флип-чарта, маркеры, рабочие тетради), персональные компьютеры для обучающихся.

3.3 Кадровое обеспечение

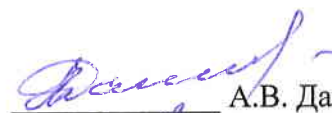
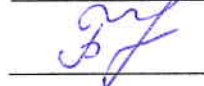
Реализация программы обеспечивается преподавательским составом кафедр «Экономика транспорта», «Менеджмент на транспорте», «Бухгалтерский учет и аудит на железнодорожном транспорте». Преподаватели имеют базовое образование, соответствующее программе повышения квалификации.

РАЗРАБОТЧИКИ ПРОГРАММЫ

Программа разработана:

Д.э.н., профессор кафедры «Экономика транспорта»

К.э.н., доцент кафедры «Экономика транспорта»

 А.В. Давыдов
 Т.В. Беляева

Программа согласована:

Зам. директора по учебно-организационной работе – нач. учебно-организационного отдела
ИПТТиПК

 О.А. Савочкина