

Міністерство освіти і науки України
Національний університет водного господарства та
природокористування
Кафедра трудових ресурсів і підприємництва

06-05-149М

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ

до самостійного вивчення і виконання практичних завдань
з навчальної дисципліни «Економіка праці»
для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
за освітньою програмою «Управління персоналом і економіка
праці» спеціальності 051 Економіка
денної та заочної форм навчання

Рекомендовано
науково-методичною радою
з якості ННІЕМ
Протокол № 2
від 17 жовтня 2024 р.

Рівне – 2024

Методичні вказівки до самостійного вивчення і виконання практичних завдань з навчальної дисципліни «Економіка праці» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня спеціальності 051 Економіка за освітньою програмою «Управління персоналом і економіка праці» денної та заочної форм навчання [Електронне видання] / Мазур Н. О. – Рівне : НУВГП, 2024. – 58 с.

Укладач: Мазур Н. О., к.е.н., доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва.

Відповідальна за випуск: Міщук Г. Ю., д.е.н., завідувач кафедри трудових ресурсів і підприємництва.

Керівник (гарант) ОП: Юрчик Галина Миколаївна, к.е.н., доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва.

ЗМІСТ

1. Загальні положення	3
2. Тематичний зміст дисципліни. Питання та завдання за темами	4
3. Рекомендована література	55

© Н. О. Мазур, 2024

© НУВГП, 2024

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Навчальна дисципліна «Економіка праці» належить до циклу фахової підготовки і зорієнтована на формування у здобувачів вищої освіти сучасного економічного мислення, знань і навичок ефективного ведення економічної діяльності в аспекті регулювання трудових відносин.

Метою вивчення дисципліни є формування у здобувачів вищої освіти системи теоретичних знань щодо функціонування, розвитку і регулювання трудових відносин на рівні організації (підприємства, установи) та прикладних навичок вирішувати завдання організації, розвитку та мотивування ефективного використання потенціалу людських ресурсів на мікрорівні з урахуванням процесів державного та ринкового регулювання соціально-економічних і трудових відносин.

Основні завдання: здобуття студентами стійких сучасних знань щодо теоретико-методологічних та соціально-економічних аспектів економіки праці; формування у них навичок і вмій управління працею та регулювання відносин у трудовій сфері, розрахунку та аналізу основних показників використання, організації, розвитку та мотивування ефективного використання потенціалу людських ресурсів у мікроекономічних системах.

Ключові слова: економіка праці, нормування праці, оплата праці, організація праці, працездатність, працівник, робочий час, соціально-трудова відносина, трудовий процес.

Методичні вказівки до самостійного вивчення та виконання практичних завдань з навчальної дисципліни «Економіка праці» складено відповідно до освітньо-професійної програми підготовки бакалаврів за освітньою програмою «Управління персоналом і економіка праці» спеціальності 051 Економіка. Вимоги до знань, компетенцій та результатів навчання здобувачів вищої освіти визначено галузевими стандартами вищої освіти України.

Програмний матеріал теоретичного курсу рекомендується вивчати в порядку, передбаченому методичними вказівками.

2. ТЕМАТИЧНИЙ ЗМІСТ ДИСЦИПЛІНИ. ПИТАННЯ ТА ЗАВДАННЯ ЗА ТЕМАМИ

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1 ПРАЦЯ. СУБ'ЄКТИ ПРАЦІ

Тема 1. Праця як провідний чинник економічної діяльності

Сутність і характер праці. Предмети, засоби та суб'єкти праці. Роботодавець і найманий працівник як основні суб'єкти трудових відносин. Основні категорії працівників підприємства.

Питання для самоконтролю

- Дайте визначення поняття «економіка». Які основні етапи охоплює економічний процес? Що, на Вашу думку, повинна вивчати навчальна дисципліна «Економіка праці» на кожному з цих етапів?
- Охарактеризуйте предмет, об'єкт і мету науки «Економіка» в цілому й навчальної дисципліни «Економіка праці» зокрема.
- Які відносини можна назвати трудовими? Хто є суб'єктами (сторонами) трудових відносин і які інтереси кожен з них переслідує?
- Як Ви розумієте поняття «персонал»? Які категорії персоналу Ви знаєте?
- Кого на підприємстві відносять до штатних працівників, а кого – до внутрішніх та зовнішніх сумісників?

Тести для самоконтролю

- 1.1. Усвідомлену діяльність людини, спрямовану на створення матеріальних або духовних благ та задоволення власних і суспільних потреб, називають:
 - а) оподаткуванням;
 - б) споживанням;
 - в) поділом та кооперуванням;
 - г) працею;
 - д) реалізацією.

➤ 1.2. Столяр, слюсар, прибиральниця, вантажник, швачка належать до категорії персоналу:

- а) керівники;
- б) робітники;
- в) технічні службовці;
- г) професіонали;
- д) фахівці.

➤ 1.3. Якщо працівник крім своєї основної роботи виконує на умовах трудового договору іншу регулярно оплачувану роботу у вільний від роботи час на тому ж підприємстві, то це:

- а) дистанційна робота;
- б) внутрішнє сумісництво;
- в) робота за цивільно-правовим договором;
- г) зовнішнє сумісництво;
- д) надомна зайнятість.

➤ 1.4. До предметів праці належать:

- а) автобуси, автомобілі, літаки, потяги при транспортуванні пасажирів;
- б) тканина, нитки при пошитті одягу;
- в) водії, контролери, диспетчери, пілоти, які надають пасажиром транспортні послуги;
- г) цегла, пісок, бетон при проведенні будівельних робіт;
- д) ножиці, гребінці, фени у перукарській справі.

➤ 1.5. Суб'єктами (сторонами) трудових відносин є:

- а) покупець;
- б) найманий працівник;
- в) роботодавець;
- г) продавець;
- д) податкова інспекція.

Практичні вправи та завдання

➤ 1.1. Визначте основні фактори виробництва (предмети праці, засоби праці, суб'єктів праці) і кінцевий результат (товар) для таких видів діяльності:

- виробництво меблів;
- надання перукарських послуг;
- будівництво автомобільних доріг;
- авіаційні перевезення;
- переклад з іноземної мови.

Дайте необхідні пояснення.

Завдання для самостійної роботи

➤ Наведіть приклади функціонального складу персоналу організації неvirобничої сфери (освітнього закладу, центру зайнятості, облдержадміністрації, банку, театру, бібліотеки, тощо).

Тема 2. Особливості розрахунку основних показників кількості та руху працівників

Особливості розрахунку середньооблікової кількості штатних працівників, облікової кількості штатних працівників, середньої кількості працівників підприємства за певний період. Поняття та основні показники кількісного руху працівників підприємства.

Питання для самоконтролю

- Як розраховується показник облікової кількості штатних працівників і що він характеризує?
- Як визначають облікову кількість працівників у вихідні дні?
- У чому полягає особливість розрахунку середньооблікової кількості штатних працівників за період з початку року, за квартал, за півріччя, за рік)?
- Як розраховують середньооблікову кількість штатних працівників за рік на підприємствах, які працювали неповний рік? Наведіть приклади.
- Як розрахувати середньооблікову кількість штатних працівників за місяць на підприємствах, які працювали неповний місяць?
- Яких працівників враховують для обчислення середньої кількості працівників підприємства за певний період? Як розраховується цей показник?

- Як для розрахунку різних показників кількості працівників на підприємстві враховують осіб, які є зовнішніми сумісниками?
- Поясніть особливості врахування внутрішніх сумісників, для обчислення різних показників кількості працівників.
- Яким правилом необхідно користуватися для округлення розрахованих показників кількості працівників? Дайте пояснення.
- Назвіть та охарактеризуйте відомі Вам види руху працівників. Наведіть приклади.
- Які абсолютні показники використовують для вивчення кількісного зовнішнього руху працівників? Яких осіб при цьому включають до прийнятих, а яких – до звільнених?
- Чи враховують зовнішніх сумісників і працівників, зайнятих за цивільно-правовими договорами, для розрахунку показників руху працівників?
- Перерахуйте відомі Вам відносні показниками обороту та постійності працівників, які використовують для аналізу руху працівників. Як розраховується і що характеризує кожен з названих Вами показників?
- Що означає поняття «плинність працівників» («плинність кадрів»)? Як розраховують коефіцієнт плинності й про що свідчить його значення?
- У яких випадках працівників, які звільнилися за власним бажанням, не враховують під час розрахунку коефіцієнта плинності?

Тести для самоконтролю

- 2.1. Розраховується як відношення кількості прийнятих за звітний період працівників до середньооблікової кількості штатних працівників:
 - а) коефіцієнт вибуття працівників;
 - б) коефіцієнт загального обороту працівників;
 - в) коефіцієнт прийому працівників;
 - г) коефіцієнт плинності працівників;
 - д) коефіцієнт постійності працівників.

➤ 2.2. Показником, який визначають на певну дату звітного періоду, є:

- а) середньооблікова кількість штатних працівників;
- б) середня кількість працівників підприємства за певний період;
- в) середня кількість працівників в еквіваленті повної зайнятості;
- г) середня кількість працівників підприємства за місяць;
- д) облікова кількість штатних працівників.

➤ 2.3. При визначенні середньооблікової кількості штатних працівників працівник враховується:

- а) по одному разу за місцем основної роботи й зовнішнього сумісництва, незалежно від тривалості робочого часу;
- б) по одному разу за місцем основної роботи, внутрішнього й зовнішнього сумісництва, незалежно від тривалості робочого часу;
- в) тільки один раз – за місцем основної роботи, незалежно від тривалості робочого часу;
- г) по одному разу за місцем основної роботи, внутрішнього й зовнішнього сумісництва, з коригуванням залежно від тривалості робочого часу;
- д) за бажанням самого працівника.

➤ 2.4. Показник, що характеризує умовну кількість працівників, які відпрацювали повний робочий день, що необхідна для виконання встановленого підприємством обсягу робіт, називається:

- а) середньооблікова кількість штатних працівників;
- б) облікова кількість штатних працівників;
- в) середня кількість працівників підприємства за певний період;
- г) середня кількість працівників в еквіваленті повної зайнятості;
- д) кількість економічно активного населення.

➤ 2.5. Характеризує надлишковий оборот працівників:

- а) коефіцієнт вибуття працівників;
- б) коефіцієнт плинності працівників;
- в) коефіцієнт загального обороту працівників;
- г) коефіцієнт відновлення працівників;

д) коефіцієнт постійності працівників.

➤ 2.6. Поняття плинності характеризує працівників, які:

- а) вибули з підприємства через невідповідність займаній посаді;
- б) звільнилися з підприємства з будь-яких причин;
- в) звільнилися з підприємства у зв'язку з хворобою або інвалідністю, що перешкоджає продовженню роботи;
- г) звільнилися з підприємства у зв'язку з вступом до навчального закладу або аспірантури;
- д) вибули з підприємства через порушення трудової дисципліни.

➤ 2.7. До облікової кількості штатних працівників НЕ включають:

- а) працівників, залучених до виконання робіт за цивільно-правовими договорами;
- б) штатних працівників, які перебувають у службовому відрядженні;
- в) учнів та студентів професійно-технічних навчальних закладів, які проходять виробниче навчання на підприємстві;
- г) штатних працівників, які здійснили прогул;
- д) штатних працівників, які працюють неповний робочий день.

➤ 2.8. До об'єктивних причин звільнення працівників відносять:

- а) високу матеріальну забезпеченість сім'ї працівника;
- б) вступ працівника на навчання;
- в) бажання працівника отримувати допомогу по безробіттю;
- г) невідповідність працівника займаній посаді;
- д) порушення працівником трудової дисципліни.

Практичні вправи та завдання

➤ 2.1. Цукровий завод почав працювати у серпні й закінчив у грудні того ж самого року (сезонний характер виробництва). Середньооблікова кількість штатних працівників становила: у серпні – 543 особи, у вересні – 990, у жовтні – 1122, в листопаді – 727, у грудні – 390 осіб. Визначити середньооблікову кількість штатних працівників за рік.

➤ 2.2. Підприємство почало працювати у квітні поточного року. Середньооблікова кількість штатних працівників становила: у квітні – 120 осіб, у травні – 142, у червні – 144 особи. Визначити середньооблікову кількість штатних працівників за перше півріччя.

➤ 2.3. Підприємство почало працювати у лютому поточного року. Середньооблікова кількість штатних працівників становила: у лютому – 48 осіб, у березні – 65, у квітні – 109, у травні – 162, у червні – 164 особи. Визначити середньооблікову кількість штатних працівників за другий квартал.

➤ 2.4. Протягом року на підприємство прийнято 7 працівників та вибуло з підприємства 9 працівників, з них: 2 – у зв'язку з виходом на пенсію, 1 – за порушення трудової дисципліни, 2 – у зв'язку із вступом до університету, 1 – за невідповідність займаній посаді, 3 – за власним бажанням. Середньооблікова кількість штатних працівників – 112 осіб. Розрахувати:

- коефіцієнт прийняття працівників;
- коефіцієнт вибуття працівників;
- коефіцієнт загального обороту працівників;
- коефіцієнт плинності кадрів;
- коефіцієнт відновлення працівників;
- коефіцієнт необхідного обороту працівників.

Зробити висновки.

Завдання для самостійної роботи

- Назвіть основні причини (фактори) плинності працівників.
- Обґрунтуйте, які можуть бути позитивні й негативні наслідки зовнішнього кількісного руху персоналу:
 - для підприємства (для роботодавця);
 - для самих працівників.

Тема 3. Якість робочої сили

Основні підходи до визначення поняття «робоча сила». Поняття якості робочої сили. Основні компоненти якості робочої сили та їх характеристика.

Питання для самоконтролю

- Охарактеризуйте поняття «якість робочої сили».
- Які особисті характеристики працівника, що формують якість його робочої сили, Ви можете назвати? Наведіть приклади впливу окремих особистих характеристик працівника на процес і результати його трудової діяльності.
- Які складові кваліфікації працівника, що формують якість його робочої сили, Ви можете назвати? Наведіть приклади впливу окремих компонентів кваліфікації працівника на процес і результати його трудової діяльності.
- Охарактеризуйте, як окремі складові якості робочої сили впливають одна на одну і на процес та результати трудової діяльності людини? Наведіть приклади.

Тести для самоконтролю

- 3.1. Здатність працівника пристосовуватися до особливостей конкретної професії через активне освоєння характерних для неї операцій, дій, рухів відповідно до технологічного процесу (посадових обов'язків) – це:
 - а) психофізіологічна адаптивність;
 - б) соціально-психологічна адаптивність;
 - в) професійна адаптивність;
 - г) професійна мобільність;
 - д) територіальна мобільність.

- 3.2. Готовність і здатність людини до розробки нових ідей, нових технологій, нових виробів та до їх впровадження:
 - а) адаптивність;
 - б) мобільність;
 - в) профорієнтованість;
 - г) інноваційність;
 - д) мотивованість.

➤ 3.3. Полягає у необхідному впливі на підпорядкованих працівників з метою досягнення оптимального результату праці та безперервного процесу роботи; включає в себе завдання оцінювати і заохочувати підлеглих працівників, спостерігати за ними, керувати ними:

- а) відповідальність за власну роботу;
- б) відповідальність за роботу інших;
- в) відповідальність за безпеку інших;
- г) адаптивність;
- д) мобільність.

➤ 3.4. До характеристик людини, які виявляються в процесі праці та є складовою якості робочої сили, належать:

- а) адаптивність;
- б) професійні знання;
- в) умови праці;
- г) поділ праці;
- д) трудомісткість робіт.

➤ 3.5. До характеристик людини, які виявляються в процесі праці та є складовою якості робочої сили, належать:

- а) професіоналізм;
- б) заробітна плата;
- в) відповідальність;
- г) робоче місце;
- д) мотивованість.

Завдання для самостійної роботи

➤ Дайте визначення поняття «робоча сила» на основі різних підходів до його трактування.

➤ Порівняйте поняття «робоча сила», «людський капітал» і «трудова потенція».

➤ Які Ви знаєте типи характеру (або типи темпераменту) людини? Чи впливає тип характеру (тип темпераменту) працівника на процес і результати його трудової діяльності? Наведіть приклади.

- Запропонуйте шляхи підвищення якості робочої сили в розрізі її окремих складових. Що має зробити сам працівник, підприємство (роботодавець), суспільство для покращення якості робочої сили за конкретними складовими?

Тема 4. Працездатність людини

Сутність та основні види працездатності. Оцінювання працездатності. Динаміка працездатності та її фази. Основні напрями збереження та підвищення працездатності працівників.

Питання для самоконтролю

- Дайте визначення поняття «працездатність». У чому полягає відмінність між загальною, професійною та обмеженою працездатністю?
- Від яких факторів залежить загальна працездатність людини?
- Які фактори впливають на ефективність професійної працездатності?
- Які показники застосовують для оцінювання працездатності?
- Що розуміють під поняттям «крива працездатності»? Що таке «фаза працездатності»?
- Які фази працездатності виділяють протягом робочої зміни? Охарактеризуйте кожен з названих Вами фаз.
- За якими напрямами на підприємствах розробляють заходи збереження та підвищення працездатності? Дайте коротку характеристику.

Тести для самоконтролю

- 4.1. Стан здоров'я людини, який дає їй змогу виконувати роботу певного обсягу та якості:
 - а) кваліфікація;
 - б) адаптивність;
 - в) мобільність;
 - г) мотивованість;
 - д) працездатність.
- 4.2. Здатність виконувати некваліфіковану роботу у звичайних умовах:

- а) професійна працездатність;
- б) спеціальна працездатність;
- в) загальна працездатність;
- г) обмежена працездатність;
- д) психофізіологічна адаптивність;

➤ 4.3. Графік зміни виробничих і психофізіологічних показників протягом робочого дня, доби, тижня, року має назву:

- а) синусоїда працездатності;
- б) пряма працездатності;
- в) крива працездатності;
- г) крива Лоуренца;
- д) крива Сеченова.

➤ 4.4. Фаза працездатності, яка може настати наприкінці робочої зміни і характеризується підвищенням працездатності людини внаслідок емоційних факторів:

- а) фаза впрацювання;
- б) стадія зростаючої працездатності;
- в) фаза стійкої працездатності;
- г) фаза «емоційного (кінцевого) пориву»;
- д) фаза розвитку втоми.

➤ 4.5. До виробничих показників оцінювання працездатності належать:

- а) продуктивність праці;
- б) тремор (тремтіння рухової ланки);
- в) температура шкіри;
- г) якість продукції;
- д) пам'ять.

➤ 4.6. До фізіологічних показників оцінювання працездатності належать:

- а) пам'ять;
- б) частота пульсу;
- в) м'язова сила;
- г) виробіток продукції за одиницю часу;

д) якість продукції.

Завдання для самостійної роботи

➤ Наведіть приклади застосування конкретних заходів (умови праці; встановлення графіків робочого часу, у т.ч. залежно від хронотипів працівників; автоматизація праці; використання кольорів, звуків та ін.) з метою збереження та підвищення працездатності працівників.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2 ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

Тема 5. Організація праці

Поняття й основні складові організації праці. Завдання організації праці на різних рівнях управління.

Питання для самоконтролю

➤ Розкрийте сутність поняття «організація праці». Які основні складові містить організація праці? Коротко охарактеризуйте кожен з названих Вами компонентів організації праці.

➤ В чому полягають основні завдання організації праці на рівні окремого робочого місця, підприємства, національної економіки?

Тести для самоконтролю

➤ 5.1. Елемент організації праці, що передбачає науково-обґрунтований розподіл працівників за систематизованими трудовими функціями, машинами, механізмами, робочими місцями та відповідне групування працівників у виробничі колективи:

- а) нормування праці;
- б) організація добору та розвиток персоналу;
- в) поділ і кооперування праці;
- г) організація та обслуговування робочих місць;
- д) покращення умов праці.

➤ 5.2. Елемент організації праці, що передбачає раціональне планування і оснащення робочих місць відповідно до фізіологічних даних та естетичних смаків людини, ефективну систему обслуговування, атестацію та раціоналізацію робочих місць:

- а) поділ і кооперування праці;
- б) нормування праці;
- в) організація та обслуговування робочих місць;
- г) організація добору та розвиток персоналу;
- д) покращення умов праці.

➤ 5.3. Означає чітке дотримання встановленого порядку, загальновизнаних або директивно встановлених правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства:

- а) нормування праці;
- б) наймання працівників;
- в) дисципліна праці;
- г) розвиток персоналу;
- д) ефективне використання робочого часу.

➤ 5.4. Регулювання співвідношення чисельності зайнятих в галузях матеріального виробництва і невиробничій сфері є завданням організації праці на рівні:

- а) національної економіки;
- б) підприємства;
- в) структурного підрозділу підприємства;
- г) цеху;
- д) окремого робочого місця.

➤ 5.5. Впровадження прогресивних робочих прийомів і операцій є завданням організації праці на рівні:

- а) національної економіки;
- б) регіону;
- в) конкретного робочого місця;
- г) бухгалтерії;
- д) галузі національної економіки.

Практичні справи та завдання

- 5.1. Обрати галузь (вид економічної діяльності), на підприємстві (в установі, організації) якої будуть розглядатися особливості організації праці (до всіх наступних тем за змістовим модулем 2). Коротко охарактеризувати специфіку функціонування галузі (на чому зосереджена діяльність).
- 5.2. Для подальшого дослідження обрати одну посаду працівників з категорії професіоналів, фахівців або керівників та одну професію – з категорії робітників обраної галузі.

Тема 6. Трудовий процес і його основні елементи

Поняття виробничого і трудового процесу. Види трудових процесів. Структура трудового процесу. Виробнича операція, трудовий прийом, трудова дія, трудовий рух.

Питання для самоконтролю

- Як Ви розумієте поняття «трудовий процес»?
- Назвіть та охарактеризуйте види трудових процесів за різними класифікаційними ознаками.
- Що таке «виробнича операція»?
- Дайте визначення понять «трудовий прийом» і «трудовий рух».
- Поясніть взаємозв'язок між поняттями «трудовий рух», «трудова дія», «трудовий прийом», «виробнича операція» і «трудовий процес». Наведіть конкретні приклади.

Тести для самоконтролю

- 6.1. Перенесення вантажів вручну є:
 - а) ручним механізованим трудовим процесом;
 - б) машинно-ручним трудовим процесом;
 - в) ручним трудовим процесом;
 - г) машинним трудовим процесом;
 - д) автоматизованим трудовим процесом.

- 6.2. «Зробити копію документа» за допомогою розмножувальної техніки – це:
 - а) кооперування праці;

- б) виробнича операція;
- в) трудовий прийом;
- г) трудова дія;
- д) трудовий рух.

➤ 6.3. Логічно завершена сукупність кількох цільових трудових рухів, які виконуються без перерви одним або кількома робочими органами виконавця при незмінних предметах і засобах праці, – це:

- а) поділ праці;
- б) виробнича операція;
- в) трудовий прийом;
- г) трудова дія;
- д) трудовий рух.

➤ 6.4. Найменшим елементом трудового процесу є:

- а) поділ праці;
- б) виробнича операція;
- в) трудовий прийом;
- г) трудова дія;
- д) трудовий рух.

➤ 6.5. Оберіть правильний порядок формування трудового процесу:

- а) трудова дія – трудовий рух – виробнича операція – трудовий прийом – трудовий процес;
- б) трудовий прийом – виробнича операція – трудовий рух – трудова дія – трудовий процес;
- в) виробнича операція – трудовий рух – трудова дія – трудовий прийом – трудовий процес;
- г) трудовий рух – трудова дія – трудовий прийом – виробнича операція – трудовий процес;
- д) виробнича операція – трудова дія – трудовий рух – трудовий прийом – трудовий процес.

Практичні вправи та завдання

➤ 6.1. Наведіть приклади розчленування трудового процесу працівника конкретної професії на виробничі операції, трудові прийоми, трудові дії, трудові рухи. Завдання доцільно виконувати для працівників, визначених на занятті за темою 5, або обрати представників інших професій.

Завдання для самостійної роботи

➤ Наведіть приклади розчленування трудового процесу на виробничі операції, трудові прийоми, трудові дії, трудові рухи на прикладі виконання будь-якої справи у побуті, зокрема, будь-якої домашньої роботи.

Тема 7. Організація робочих місць

Поняття та класифікація робочих місць. Організація робочих місць (оснащення робочого місця засобами і предметами праці, планування робочих місць, обслуговування робочих місць). Атестація робочих місць.

Питання для самоконтролю

- Дайте визначення поняття «робоче місце».
- Назвіть та охарактеризуйте типи робочих місць за різними класифікаційними ознаками.
- Що передбачає раціональна організація робочого місця?
- Що розуміють під оснащенням робочого місця? Наведіть приклади засобів праці, необхідних для оснащення робочого місця.
- Що передбачає планування робочого місця? Чим відрізняється зовнішнє і внутрішнє, горизонтальне і вертикальне планування робочих місць? У чому полягають основні завдання згаданих типів планування робочого місця?
- Що передбачає атестація робочих місць? Які висновки можна зробити на основі атестації робочого місця?

Тести для самоконтролю

➤ 7.1. Первинна ланка виробництва, зона прикладання праці одного або декількох виконавців, визначена на підставі трудових

та інших діючих норм і оснащена необхідними засобами для трудової діяльності:

- а) підприємство;
- б) ринок праці;
- в) робоче місце;
- г) галузь національної економіки;
- д) національна економіка.

➤ 7.2. Тримірний простір, що обмежується досяжністю рук у горизонтальній і вертикальній площинах з урахуванням повороту корпусу на 180° та переміщення робітника на один-два кроки, – це:

- а) робоча зона;
- б) цех;
- в) дільниця;
- г) сектор;
- д) підприємство.

➤ 7.3. Робочі місця, на яких процес праці здійснюється одночасно двома або більшою кількістю працівників, називають:

- а) індивідуальними;
- б) машинно-механізованими;
- в) колективними;
- г) ручними;
- д) універсальними.

➤ 7.4. Сукупність засобів праці, необхідних для виконання конкретних трудових функцій, – це:

- а) планування робочого місця;
- б) обслуговування робочого місця;
- в) атестація робочого місця;
- г) оснащення робочого місця;
- д) поділ і кооперування праці.

➤ 7.5. При оснащенні робочих місць верстати, агрегати, механізми, персональні комп'ютери належать до:

- а) технічної (робочої) документації;

- б) засобів індивідуального захисту працівників;
- в) основного технологічного обладнання;
- г) тари для предметів праці та відходів;
- д) засобів для підтримання нормального мікроклімату.

➤ 7.6. Скорочення відстаней переходів працівників і транспортування вантажів є завданням:

- а) зовнішнього планування робочих місць;
- б) внутрішнього планування робочих місць;
- в) атестації робочих місць;
- г) поділу робочого місця;
- д) класифікації робочих місць.

➤ 7.7. За кількістю виконавців розрізняють робочі місця:

- а) тимчасові;
- б) індивідуальні;
- в) колективні;
- г) постійні;
- д) сезонні.

Практичні вправи та завдання

➤ 7.1. Для кожного працівника, визначеного на практичному занятті за темою 5:

- вказати, до якого типу належить його робоче місце за різними класифікаційними ознаками;
- здійснити опис робочого місця, врахувавши вимоги щодо оснащення засобами і предметами праці, планування та обслуговування.

Завдання для самостійної роботи

➤ Чи пов'язана класифікація (типизація) робочих місць з класифікацією трудових процесів? Обґрунтуйте відповідь.

Тема 8. Поділ і кооперування праці

Сутність поділу праці. Форми суспільного поділу праці. Основні види поділу праці на підприємстві. Сутність кооперування праці. Основні напрями кооперування праці

(суміщення професій та розширення зон обслуговування). Форми організації праці (індивідуальна і колективні).

Питання для самоконтролю

- Поясніть потребу й сутність поділу та кооперування (кооперації) праці в суспільстві. Які форми поділу праці виділяють на рівні національної економіки?
- Які види поділу праці на підприємстві Ви можете назвати? Дайте коротку характеристику названих Вами видів поділу праці за кожною з класифікаційних ознак. Наведіть приклади.
- Яким чином може відбуватися кооперування праці на підприємстві? Наведіть приклади.
- У чому полягає відмінність між індивідуальною та колективною формами організації праці? У чому відмінність між комплексними і спеціалізованими бригадами? Наведіть приклади.

Тести для самоконтролю

- 8.1. Поділ праці між різними категоріями працівників залежно від характеру виконуваних ними функцій та участі у виробничому процесі:
 - а) кваліфікаційний;
 - б) професійний;
 - в) функціональний;
 - г) технологічний;
 - д) кооперативний.

- 8.2. Передбачає встановлення раціональних соціально-трудова відносин між окремими працівниками, бригадами, дільницями, цехами, службами в процесі праці для досягнення певного виробничого ефекту:
 - а) поділ праці;
 - б) кооперування праці;
 - в) нормування праці;
 - г) розвиток персоналу;
 - д) покращення умов праці.

➤ 8.3. Виконання працівником впродовж нормальної тривалості робочого дня поряд з основною роботою додаткових функцій за іншою професією, спеціальністю або посадою – це:

- а) суміщенням професій (посад);
- б) делегування повноважень;
- в) зовнішнє сумісництво;
- г) внутрішнє сумісництво;
- д) дистанційна робота.

➤ 8.4. До переваг поопераційного поділу праці відносять:

- а) зниження змістовності праці;
- б) спрощення і прискорення підготовки робітників;
- в) спрощення механізації виробничих процесів;
- г) зменшення можливостей творчості та самостійності для працівників;
- д) монотонність роботи.

➤ 8.5. Оберіть правильне твердження:

- а) 1-ий розряд відповідає найнижчому рівню кваліфікації.
- б) Рівень кваліфікації керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців визначається займаними посадами.
- в) II категорія для професіоналів і фахівців означає вищий рівень кваліфікації ніж I категорія.
- г) Чим нижчий розряд, тим вищий рівень кваліфікації.
- д) Рівень кваліфікації робітників встановлюється на основі присвоєння їм кваліфікаційних розрядів.

Практичні вправи та завдання

➤ 8.1. Для галузі національної економіки, обраної на практичному занятті за темою 5, охарактеризувати особливості кооперування праці (міжгалузевих зв'язків) обраного виду економічної діяльності з іншими галузями.

➤ 8.2. Користуючись Класифікатором професій ДК 003:2010 та Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників (ДКХП), навести приклади функціонального, професійного та кваліфікаційного поділу праці на підприємствах обраної галузі.

➤ 8.3. Використовуючи відповідний випуск ДКХП (*вказати, який саме*), детально описати професійно-кваліфікаційні вимоги до посад / професій обох працівників, визначених на практичному занятті за темою 5 (для робітника зазначити кваліфікаційний розряд).

Завдання для самостійної роботи

➤ Наведіть конкретні приклади поділу та кооперування праці на рівні:

- бригади;
- окремого підприємства;
- конкретної галузі;
- національної економіки.

➤ Розкрийте сутність поділу і кооперування праці на конкретному прикладі організації праці робітників спеціалізованих та комплексних бригад (*вид економічної діяльності студент обирає самостійно*).

Тема 9. Умови праці

Поняття та фактори формування умов праці на підприємстві. Класифікація умов праці залежно від кількісних характеристик елементів (факторів) виробничого середовища.

Питання для самоконтролю

➤ Як ви розумієте поняття «умови праці»? Які групи факторів впливають на формування умов праці?

➤ Що розуміють під оптимальними, допустимими, несприятливими та шкідливими умовами праці?

➤ Перерахуйте основні групи факторів виробничого середовища, що впливають на працездатність людини і викликають у неї втому, відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці. Дайте коротку характеристику кожній з названих груп факторів.

Тести для самоконтролю

➤ 9.1. Фактори умов праці, що визначають загальний стан виробничих приміщень, санітарно-гігієнічну обстановку на

робочих місцях, наявність (відсутність) шкідливих і небезпечних виробничих факторів (температура повітря, вологість повітря, забрудненість повітря, шум, вібрація, освітленість на робочому місці):

- а) інженерно-психологічні;
- б) виробничі;
- в) санітарно-гігієнічні;
- г) психофізіологічні;
- д) соціально-психологічні.

➤ 9.2. Умови праці, які не завдають жодної шкоди здоров'ю більшості працівників протягом декількох десятків років, вважаються:

- а) допустимими;
- б) оптимальними;
- в) несприятливими;
- г) шкідливими;
- д) гігієнічними.

➤ 9.3. Відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці сила шуму в Децибелах характеризує таку групу факторів виробничого середовища:

- а) освітленість у робочій зоні;
- б) нервова напруга;
- в) монотонність роботи;
- г) забрудненість повітря;
- д) виробничий шум.

➤ 9.4. Естетичні умови праці формують:

- а) температура, вологість повітря;
- б) естетична привабливість виробничого середовища;
- в) забрудненість повітря;
- г) взаємовідносини в трудовому колективі;
- д) приємність кольорів та звуків на робочому місці.

➤ 9.5. До соціально-психологічних факторів мов праці належать:

- а) взаємовідносини між членами трудового колективу;
- б) температура повітря;
- в) стиль і методи керівництва;
- г) соціально-психологічний клімат в колективі;
- д) освітленість приміщення.

Практичні вправи та завдання

- 9.1. Експертна оцінка основних груп факторів виробничого середовища, у якому відбувається трудова діяльність працівника обраної професії / посади на основі рекомендацій Міжнародної організації праці. Завдання можна виконувати для працівників, визначених на занятті за темою 5, або обрати представників інших професій.

Завдання для самостійної роботи

- Навести приклади 3-5 професій та посад в галузі, обраній на практичному занятті за темою 5, за якими передбачена робота в шкідливих або у важких умовах праці.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 3
ОСНОВИ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА
МІКРО- ТА МАКРОРІВНІ

Тема 10. Колективно-договірне регулювання трудових відносин

Поняття і сторони соціально-трудових відносин. Основні типи соціально-трудових відносин. Поняття соціального партнерства та форми його вираження (трипартизм і двопартизм). Особливості реалізації соціального партнерства в Україні на основі колективно-договірного регулювання трудових відносин. Рівні укладання колективних договорів і угод.

Питання для самоконтролю

- Які відносини доцільно називати соціально-трудовими? Хто є суб'єктами (сторонами) соціально-трудових відносин і які інтереси кожен з них переслідує?

- Чи можна віднести такі типи відносин, як сусідські та сімейно-шлюбні до соціально-трудоових? Обґрунтуйте відповідь.
- На яких рівнях можуть формуватися соціально-трудоові відносини? В чому полягають особливості функціонування соціально-трудоових відносин на кожному з цих рівнів?
- Які Ви знаєте типи соціально-трудоових відносин (СТВ)? Охарактеризуйте, у чому полягає особливість кожного з названих Вами типів СТВ? Який з них Ви вважаєте найбільш ефективним? Обґрунтуйте відповідь.
- Як Ви розумієте поняття «соціальне партнерство»?
- В чому полягає сутність принципу трипартизму при формуванні системи соціального партнерства?
- Які рівні ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів та угод існують в Україні? Назвіть основні сторони цих переговорів та угод.
- Що може бути предметом колективної угоди, регіональної та галузевої угоди, колективного договору?

Тести для самоконтролю

- 10.1. Документ, який містить основні положення щодо регулювання соціально-трудоових відносин на рівні конкретного підприємства, установи, організації, має назву:
 - а) генеральна угода;
 - б) галузева угода;
 - в) міжгалузева угода;
 - г) колективний договір;
 - д) регіональна угода.
- 10.2. Тип соціально-трудоових відносин, який передбачає суперництво між суб'єктами соціально-трудоових відносин щодо можливостей і кращих умов реалізації власних інтересів:
 - а) конфлікт;
 - б) конкуренція;
 - в) солідарність;
 - г) субсидіарність;
 - д) дискримінація.

➤ 10.3. Рівноправне трьохстороннє представництво держави (уряду), підприємців та найманих працівників (профспілок) як незалежних одна від одної ланок соціально-трудових відносин називають:

- а) патерналізмом;
- б) двопартизмом;
- в) трипартизмом;
- г) конкуренцією;
- д) конфліктом.

➤ 10.4. Між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців та підприємців й всеукраїнськими профспілками та профоб'єднаннями укладається:

- а) генеральна угода;
- б) колективний договір;
- в) галузева угода;
- г) міжгалузева угода;
- д) регіональна угода.

➤ 10.5. Суб'єктами (сторонами) трудових відносин є:

- а) покупець;
- б) продавець;
- в) роботодавець;
- г) найманий працівник;
- д) профспілка.

Завдання для самостійної роботи

➤ Визначте можливість та обґрунтуйте доцільність і ефективність конкретного типу СТВ на кожному їх рівні (працівник-працівник, працівник-роботодавець і т.д.) у певній ситуації.

➤ Обґрунтуйте роль конкуренції як типу СТВ для сучасного етапу формування ринку праці в Україні. Визначте можливі конкурентні переваги найманих працівників та роботодавців.

➤ Чи впливають профспілки на формування соціально-трудових відносин? В чому, на Вашу думку, повинен виражатися

вплив профспілок на формування СТВ? Порівняйте вітчизняний та зарубіжний досвід розвитку професійних спілок.

- Охарактеризуйте роль держави у формуванні соціально-трудових відносин.
- Наведіть конкретні приклади (офіційні назви) об'єднань роботодавців і профспілок, які беруть участь в укладанні угод на рівні галузей та територій.
- Ознайомтесь з чинною Генеральною угодою та будь-якою з чинних галузевих угод.
- Чи може неефективне функціонування системи соціального партнерства призвести до виникнення трудових конфліктів? Обґрунтуйте відповідь. В яких формах може проявитися трудовий конфлікт? Які методи вирішення трудового конфлікту діють в межах соціального партнерства?
- Охарактеризуйте таку форму соціального партнерства як «двопартизм». Наведіть приклади країн, у яких СТВ формуються на основі трипартизму, а у яких – на основі двопартизму.

Тема 11. Робочий час працівника

Поняття робочого часу. Законодавче регулювання тривалості робочого часу. Надурочні роботи. Час відпочинку (перерви, вихідні дні, святкові й неробочі дні, відпустки). Облік робочого часу. Порядок ведення табеля робочого часу. Фонд робочого часу та його структура. Показники використання робочого часу. Баланс робочого часу. Особливості регулювання тривалості робочого часу і часу відпочинку найманих працівників в умовах воєнного стану.

Питання для самоконтролю

- Дайте визначення категорії «робочий час» стосовно найманого працівника. Які обмеження щодо тривалості робочого часу найманих працівників встановлено чинним законодавством України?
- Які законодавчі гарантії передбачені на вітчизняних підприємствах щодо часу відпочинку найманих працівників?

- В якому документі здійснюється облік робочого часу кожного працівника конкретного підприємства (установи, організації)?
- Які основні правила заповнення Табеля обліку робочого часу Ви знаєте?
- Назвіть і охарактеризуйте основні види фонду робочого часу працівників та показники використання фонду робочого часу.
- У чому полягають особливості регулювання тривалості робочого часу і часу відпочинку найманих працівників в умовах воєнного стану?

Тести для самоконтролю

- 11.1. Час, протягом якого працівник зобов'язаний виконувати обов'язки за трудовим договором, називається:
 - а) час відпочинку;
 - б) час відпустки;
 - в) перерва;
 - г) простій;
 - д) робочий час.

- 11.2. Робота у вихідний день може компенсуватися:
 - а) виключно наданням іншого дня відпочинку;
 - б) виключно оплатою праці у подвійному розмірі;
 - в) наданням іншого дня відпочинку ТА оплатою праці у подвійному розмірі;
 - г) наданням іншого дня відпочинку АБО оплатою праці у подвійному розмірі;
 - д) ніяк не компенсується.

- 11.3. Для отримання інформації про відпрацьований час та для розрахунків із працівниками по заробітній платі використовують:
 - а) Табелі оцінювання працівників;
 - б) Табелі обліку робочого часу;
 - в) Табелі атестації працівників;
 - г) наряд на виконання робіт;
 - д) розрахунково-платіжну відомість.

➤ 11.4. Не враховує невиходи на роботу працівників і є базою для обчислення номінального фонду робочого часу:

- а) календарний фонд часу;
- б) табельний фонд робочого часу;
- в) максимально можливий фонд робочого часу (наявний час);
- г) ефективний фонд робочого часу;
- д) фактично відпрацьований робочий час.

➤ 11.5. Оберіть правильне твердження:

- а) корисний фонд робочого часу дорівнює сумі усіх явок і неявок на роботу;
- б) номінальний фонд робочого часу менший від календарного фонду робочого часу на величину цілоденних простоїв і прогулів;
- в) календарний фонд часу дорівнює сумі усіх явок і неявок на роботу;
- г) фактично відпрацьований робочий час визначається відніманням від календарного фонду часу усіх неявок на роботу;
- д) номінальний фонд робочого часу визначається відніманням від календарного фонду робочого часу кількості днів відпусток.

Практичні вправи та завдання

➤ 11.1. Розрахувати номінальний і ефективний фонд робочого часу в середньому на одного працівника у поточному році (в днях), якщо:

- ✓ календарний фонд часу в році склав ___ днів;
- ✓ кількість вихідних днів – ___ днів;
- ✓ середня тривалість чергових основних та додаткових відпусток в розрахунку на одного працівника складає 34 дні;
- ✓ середня тривалість відпусток у зв'язку з навчанням – 5,7 дня;
- ✓ неявки у зв'язку з виконанням державних обов'язків – 0,4 дня;
- ✓ неявки через хворобу – 3,6 дня;
- ✓ відпустки у зв'язку з пологами та вагітністю – 3,2 дня.

➤ 11.2. Розрахувати:

а) календарний, номінальний, максимально можливий та ефективний фонди робочого часу працівників підприємства у невисокосному році в людино-днях, людино-годинах та в днях у розрахунку в середньому на одного працівника;

б) коефіцієнти їх використання,

якщо:

- середньооблікова чисельність працівників становить 274 особи;
- середня тривалість робочого дня – 8 год.

Баланс робочого часу працівників підприємства

Показники	люд- дні	люд- год	в розрахунку на одного працівника, днів
<i>Календарний фонд часу</i>			
<i>Кількість неробочих днів (вихідних днів)</i>			102
<i>Номінальний фонд робочого часу</i>			
Щорічні відпустки (основні та додаткові)	4822		
<i>Максимально можливий фонд робочого часу працівників</i>			
Тимчасова непрацездатність	3699		
Навчальні відпустки та інші неявки, передбачені законодавством	438		
<i>Корисний фонд робочого часу працівників</i>			
Цілозмінні простої	21		
Прогули	6		
<i>Фактично відпрацьований робочий час</i>			

➤ 11.1. Заповнити Табель обліку робочого часу на основі даних, запропонованих викладачем під час практичного заняття.

Завдання для самостійної роботи

- На які види відпусток можуть розраховувати наймані працівники відповідно до чинного вітчизняного законодавства? У чому особливість надання відпусток працівникам в умовах воєнного стану?

Тема 12. Затрати робочого часу і методи їх вивчення

Склад затрат робочого часу працівника. Методи вивчення затрат робочого часу (хронометраж, фотографія робочого часу, метод моментних спостережень).

Питання для самоконтролю

- Назвіть і охарактеризуйте основні елементи затрат змінного робочого часу працівника при його поділі на час роботи і час перерв.
- Які види затрат змінного робочого часу працівника належать до нормованих (необхідних), а які до ненормованих (зайвих)?
- Охарактеризуйте такі методи вимірювання затрат робочого часу, як хронометраж та фотографія робочого часу.

Тести для самоконтролю

- 12.1. Складається з часу підготовчо-завершальної роботи, часу оперативної роботи й часу обслуговування робочого місця:
 - а) час непродуктивної роботи;
 - б) час продуктивної роботи;
 - в) час перерв з дозволу адміністрації;
 - г) час перерв, зумовлених недоліками в технології та організації виробництва;
 - д) час роботи і час перерв.
- 12.2. Загальна тривалість часу, протягом якого робітник НЕ працює незалежно від причин, що викликали його бездіяльність, – це:
 - а) час обслуговування робочого місця;
 - б) час оперативної роботи;
 - в) час непродуктивної роботи;
 - г) час перерв у роботі;

д) час продуктивної роботи.

➤ 12.3. Час, протягом якого працівник фактично працює, але корисний результат відсутній, – це:

- а) час продуктивної роботи;
- б) час непродуктивної роботи;
- в) час роботи і час перерв;
- г) час перерв, зумовлених порушенням трудової дисципліни;
- д) час перерв з дозволу адміністрації.

➤ 12.4. Метод вивчення затрат робочого часу, який передбачає вивчення шляхом спостереження і виміру всіх без винятку затрат часу протягом повного робочого дня або деякої його частини, називається:

- а) табелюванням;
- б) циклограмою;
- в) професіограмою;
- г) фотографією робочого дня;
- д) хронометражем.

➤ 12.5. До нормованих затрат часу належить:

- а) підготовчо-завершальний час;
- б) час оперативної роботи;
- в) час перерв, зумовлених порушеннями трудової дисципліни;
- г) час перерв, зумовлених недоліками технології, організації виробництва;
- д) час на відпочинок та особисті потреби.

Практичні вправи та завдання

➤ 12.1. Опрацювати результати спостереження на основі фотографії робочого часу представника певної професії згідно з даними, запропонованими викладачем на практичному занятті.

➤ 12.2. Приклади опрацювання хронометражних рядів.

Завдання для самостійної роботи

➤ Охарактеризуйте такий метод вимірювання затрат робочого часу, як самофотографія робочого часу.

- Зробіть самофотографію Вашого типового дня.

Тема 13. Нормування праці

Поняття і призначення нормування праці, об'єкти нормування праці. Основні види норм праці. Сумарні та аналітичні методи нормування праці.

Питання для самоконтролю

- Що таке нормування праці? У чому полягає призначення нормування праці? Що може бути об'єктом нормування праці?
- Які Ви знаєте методи нормування праці? У чому полягає їхня сутність?
- Охарактеризуйте основні види норм. Чи є залежність між нормою часу і нормою виробітку? Яка саме?
- Що характеризує рівень виконання норм виробітку і як він розраховується?

Тести для самоконтролю

- 13.1. Для визначення нормативної трудомісткості фактично виготовленої продукції необхідно знати:
 - а) норму часу на виготовлення одиниці продукції та обсяг продукції у вартісних показниках;
 - б) норму часу на виготовлення одиниці продукції та середню тарифну ставку;
 - в) норму часу на виготовлення одиниці продукції та мінімальну тарифну ставку;
 - г) норму часу на виготовлення одиниці продукції та обсяг продукції у натуральних показниках;
 - д) норму часу на виготовлення одиниці продукції та прожитковий мінімум.
- 13.2. Якщо виготовляється різнорідна продукція, до того ж неоднаковими партіями, то рівень виконання норми виробітку необхідно визначати як:
 - а) відношення планового або нормативного обсягу виробленої продукції до фактичного обсягу виробленої продукції;

- б) відношення нормативної трудомісткості виробленої продукції до фактичної трудомісткості виробленої продукції;
- в) відношення фактичного обсягу виробленої продукції до планового або нормативного обсягу виробленої продукції;
- г) відношення фактичної трудомісткості виробленої продукції до нормативної трудомісткості виробленої продукції;
- д) відношення фактичної ціни виробленої продукції до запланованої ціни виробленої продукції.

➤ 13.3. Досвідно-статистичні норми проектуються на основі методів нормування праці:

- а) сумарних;
- б) дослідних;
- в) аналітичних;
- г) розрахункових;
- д) точних.

➤ 13.4. Одиницями вимірювання норми виробітку є:

- а) шт/люд-год;
- б) люд-год;
- в) м²/н-день;
- г) норма-дні;
- д) т/люд-день.

➤ 13.5. До сумарних методів нормування праці належать:

- а) досвідні;
- б) статистичні;
- в) дослідні;
- г) порівняльні;
- д) фотографія робочого часу працівника.

Практичні вправи та завдання

➤ 13.1. Норма виробітку бригади за зміну становить 200 одиниць продукції. Тривалість зміни – 8 год. У бригаді працює 7 робітників. Розрахуйте норму часу на виготовлення одиниці продукції.

➤ 13.2. Норма часу на виготовлення одиниці продукції становить 0,5 н-год. Тривалість зміни – 8 год. У бригаді працює 12 робітників. Розрахуйте норму виробітку бригади за зміну.

➤ 13.3. Визначити трудомісткість виготовлення деталей, якщо відомо, що протягом місяця токар виконав такий обсяг робіт:

Назва деталі	Кількість виготовлених деталей, шт	Норма часу на виготовлення деталі, хв
М-1	226	24,0
М-2	832	6,0

➤ 13.4. За наведеними даними розрахувати нормативну трудомісткість продукції, виготовленої за місяць робітником I та робітником II, на основі таких вихідних даних:

Показники праці	Робітники	
	I	II
Кількість виготовленої за місяць продукції, шт:		
A	100	-
B	270	-
C	-	100
D	-	420
Норма часу на одиницю продукції, н-год/шт:		
A	0,2	
B	0,5	
C	0,4	
D	0,3	

➤ 13.5. На підприємстві виготовляється кілька видів продукції. Розрахуйте рівень виконання норм виробітку робітниками на основі таких вихідних даних:

Вид продукції	Норма часу, н-год	Фактичний обсяг виробництва продукції, шт
A	0,15	1020
B	0,72	500
C	2,83	230

Фактична трудомісткість продукції – 1150 люд-год.

➤ 13.6. Робітник виготовляє однорідну продукцію. Знайдіть рівень виконання норми виробітку, якщо ним відпрацьовано 162 години та виготовлено 218 одиниць якісної продукції при нормі часу 0,73 н-год/од.

➤ 13.7. За місяць робітником фактично відпрацьовано 160 годин. Норма виробітку продукції за зміну становить 20 виробів. Тривалість зміни – 8 годин. За місяць працівник виготовив 402 вироби належної якості. Продукція однорідна.

Визначити:

- 1) рівень виконання норми виробітку робітником;
- 2) норму часу на один виріб у нормо-годинах.

Тема 14. Продуктивність праці

Поняття продуктивності праці. Показники продуктивності праці. Методи вимірювання продуктивності праці. Фактори та резерви зростання продуктивності праці.

Питання для самоконтролю

- Як Ви розумієте термін «продуктивність праці»?
- Назвіть і охарактеризуйте основні показники рівня продуктивності праці.
- Які Ви знаєте методи визначення продуктивності праці? В чому полягає сутність кожного з цих методів? Назвіть основні переваги та недоліки вимірювання обсягу продукції при обчисленні продуктивності праці в натуральних і у вартісних показниках.
- Що таке фактори зростання продуктивності праці та резерви зростання продуктивності праці? Перерахуйте основні фактори і резерви зростання продуктивності праці.

Тести для самоконтролю

- 14.1. Показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції, виготовленої за одиницю часу, – це:
 - а) трудомісткість;
 - б) якість;
 - в) виробіток;

- г) рентабельність;
- д) прибуток.

➤ 14.2. Неможливість застосування до різномірної продукції є недоліком методу визначення продуктивності праці:

- а) натурального;
- б) вартісного;
- в) трудового;
- г) нормативного;
- д) статистичного.

➤ 14.3. Зовнішні фактори зростання продуктивності праці формуються:

- а) на самому підприємстві;
- б) за межами підприємства;
- в) персоналом підприємства;
- г) керівником підприємства;
- д) робітниками підприємства.

➤ 14.4. Одиницями вимірювання виробітку є:

- а) люд-год;
- б) м/особа;
- в) т/люд-день;
- г) год, хв;
- д) люд-дні.

➤ 14.5. Для нормативного методу визначення продуктивності праці характерно:

- а) точність, простота, наочність розрахунків;
- б) неможливість застосування до різномірної продукції;
- в) можливість фіктивного підвищення продуктивності праці через необґрунтоване завищення ціни продукції;
- г) можливість застосування до різномірної продукції;
- д) висока трудомісткість розрахунків.

Практичні вправи та завдання

- 14.1. Визначити і порівняти річну продуктивність праці (річний виробіток) одного робітника в натуральному і у вартісному вираженні на основі таких вихідних даних:

Показники	2014	2019	2024
Обсяг виготовленої продукції, тис. шт	78500	88650	55820
Чисельність робітників, осіб	109	112	78
Вартість одиниці продукції, грн/шт	210,25	320,55	321,10

Зробити висновки.

- 14.2. Визначити річну і годинну продуктивність праці (виробіток) одного працівника на підприємстві А і на підприємстві Б на основі таких вихідних даних:

Показники	Підприємство А	Підприємство Б
Обсяг виробництва, тис. грн	98654	64530
Чисельність працівників, осіб	278	182
Фактичні затрати робочого часу в середньому на одного працівника, год	1687	1750

Зробити висновки.

- 14.3. Визначити трудомісткість виготовленої продукції на основі таких вихідних даних: обсяг виготовленої продукції – 72 тис. шт; чисельність робітників – 207 тис. осіб; фактичні затрати робочого часу в середньому на одного робітника – 1,5 год.

- 14.4. Середня чисельність робітників у звітному році порівняно з минулим роком збільшилась на 15%, а обсяг виробленої продукції зріс на 12%. Як змінився середньорічний виробіток одного робітника?

Завдання для самостійної роботи

- Які, на Вашу думку, існують внутрішні та зовнішні фактори зростання продуктивності праці на підприємстві? Охарактеризуйте особливості їх впливу на зміну (збільшення або

зменшення) рівня продуктивності праці на прикладі підприємства конкретного виду економічної діяльності (галузі національної економіки).

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 4 ВИНАГОРОДЖЕННЯ ЗА ПРАЦЮ

Тема 15. Доходи працездатного населення

Поняття працездатного і економічно активного населення. Споживчий бюджет і його складові. Поняття грошових і натуральних, загальних і чистих, номінальних і реальних доходів населення. Класифікація доходів населення за джерелами отримання й етапами циклу життєдіяльності людини. Державне регулювання доходів і споживання населення (прожитковий мінімум, споживчий кошик тощо).

Питання для самоконтролю

- Дайте визначення понять «працездатне населення», «економічно активне населення», «зайняті економічною діяльністю». Чи існує взаємозв'язок між цими категоріями населення? Обґрунтуйте відповідь.
- Дайте визначення таких понять, як «споживчий бюджет», «сукупні доходи населення (домогосподарства)», «грошові доходи населення», «витрати населення (домогосподарства)». Охарактеризуйте взаємозв'язок між цими поняттями.
- Чи можна судити про рівень заможності або про рівень бідності населення та досконалість економічної системи країни на основі результатів аналізу структури витрат та структури доходів населення? Яким чином? Обґрунтуйте відповідь.
- Чим відрізняються загальні й чисті доходи населення, номінальні й реальні доходи населення?
- Наведіть приклади різних видів доходів населення за ознакою джерел їхнього отримання та залежно від етапів циклу життєдіяльності людини.
- Яким чином держава здійснює регулювання доходів працездатного населення? Яку роль у державному регулюванні

доходів населення відіграє показник «прожитковий мінімум» і поняття «споживчий кошик»?

Тести для самоконтролю

➤ 15.1. Баланс доходів і витрат населення, домогосподарства чи окремої особи – це:

- а) споживчий бюджет;
- б) прожитковий мінімум;
- в) тарифна сітка;
- г) тарифний діапазон;
- д) рентабельність витрат.

➤ 15.2. Номінальні доходи, скориговані на індекс зміни цін на товари і тарифів на послуги – це:

- а) грошові доходи;
- б) номінальні витрати;
- в) реальні доходи;
- г) реальні витрати;
- д) показник зубожіння населення.

➤ 15.3. Про зростання рівня бідності населення свідчить зростання у структурі його витрат частки на:

- а) побутові послуги;
- б) транспорт і зв'язок;
- в) харчування;
- г) розваги;
- д) освіту, навчання.

➤ 15.4. Показник мінімального рівня споживання матеріальних благ та послуг, необхідних для збереження здоров'я людини та забезпечення її життєдіяльності, встановлений у вартісному вираженні, – це:

- а) прожитковий мінімум;
- б) мінімальна заробітна плата;
- в) середня заробітна плата;
- г) тарифна ставка працівника певної кваліфікації;
- д) посадовий оклад.

- 15.5. До економічно активного населення належать:
- а) приватні підприємці;
 - б) студенти і учні денної форми навчання;
 - в) особи, які займаються вихованням дітей та доглядом за хворими;
 - г) особи, які не мають необхідності або бажання працювати;
 - д) працівники промислових підприємств.
- 15.6. Вартість спожитої продукції, отриманої з особистого підсобного господарства, відносять до:
- а) сукупних доходів;
 - б) грошових доходів;
 - в) підприємницьких доходів;
 - г) середньої заробітної плати;
 - д) натуральних доходів.
- 15.7. Про зростання рівня життя населення свідчить зростання у структурі його витрат частки на:
- а) житлово-комунальні послуги;
 - б) алкогольні напої;
 - в) харчування;
 - г) освіти, навчання;
 - д) товари тривалого користування.

Практичні вправи та завдання

- 15.1. На основі статистичних даних проаналізувати динаміку структури економічно активного населення країни і окремих територіальних одиниць (регіонів) за попередні п'ять років. *Адміністративно-територіальні одиниці можуть бути обрані студентом самостійно або запропоновані викладачем під час практичного заняття.*
- 15.2. На основі статистичних даних проаналізувати структуру складових споживчого бюджету (доходів і витрат) населення України і окремих територіальних одиниць (регіонів) за попередні п'ять років. *Адміністративно-територіальні одиниці*

можуть бути обрані студентом самостійно або запропоновані викладачем під час практичного заняття.

Завдання для самостійної роботи

- Наведіть приклади впливу конкретних соціальних, економічних, демографічних, політичних та географічних чинників на формування відмінностей у доходах населення.
- Проаналізуйте структуру чинного в Україні «споживчого кошика» та величину прожиткового мінімуму. Що Ви можете сказати про особливості формування цих стандартів в інших країнах? Від яких ще факторів, на Вашу думку, має залежати величина прожиткового мінімуму для різних груп населення?

Тема 16. Тарифна система оплати праці

Сутність заробітної плати як економічної категорії, елемента ринку праці, винагороди і доходу працівника, витрат роботодавця.

Тарифна система оплати праці та її основні складові: тарифна ставка, посадовий оклад, тарифна сітка, схема посадових окладів, тарифно-кваліфікаційні характеристики працівників (ДКХП). Тарифний коефіцієнт і тарифний діапазон.

Традиційні тарифні системи оплати праці (в межах почасової і відрядної форм заробітної плати).

Доплати і надбавки до тарифних ставок і посадових окладів.

Питання для самоконтролю

- Що таке заробітна плата? Розкрийте сутність заробітної плати як економічної категорії, винагороди і доходу працівника, витрат роботодавця.
- Як Ви розумієте такі економічні терміни, як «складність праці», «кваліфікація працівника», «проста праця»? Чи існує зв'язок між цими поняттями? Обґрунтуйте відповідь
- Перерахуйте основні складові тарифної системи оплати праці. Дайте визначення понять «тарифна ставка», «посадовий оклад», «тарифна сітка», «схема посадових окладів», «тарифно-кваліфікаційні характеристики».

- Що таке «тарифний коефіцієнт» і «тарифний діапазон»? Що характеризують ці величини?
- Від чого залежить розмір тарифної ставки працівника?
- Які форми тарифної оплати праці традиційно застосовують на підприємствах України? Які системи існують у межах цих форм? Дайте коротку характеристику кожної з тарифних систем оплати праці.
- Що є мірою праці при почасовій формі заробітної плати? За яких умов доцільно застосовувати цю форму оплати праці?
- Що є мірою праці при відрядній формі заробітної плати? Визначте умови, необхідні для застосування цієї форми оплати праці.
- Що таке одинична відрядна розцінка? Яким чином розраховують цей показник? Чи потрібно для обчислення розцінки використовувати норми праці? Які саме?
- Порівняйте між собою відрядну і почасову форми оплати праці щодо їхніх переваг, недоліків та можливостей застосування.
- Як розрахувати розмір заробітної плати при простій почасовій, почасово-преміальній, простій (прямій) відрядній та відрядно-преміальній системах заробітної плати?
- Охарактеризуйте роль надбавок і доплат до тарифних ставок і посадових окладів в тарифній системі оплати праці. Наведіть конкретні приклади.

Тести для самоконтролю

- 16.1. Винагорода, обчислена у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за виконану роботу, – це:
 - а) заробітна плата;
 - б) продуктивність праці;
 - в) якість праці;
 - г) виробіток;
 - д) трудомісткість.
- 16.2. Заробітна плата для найманого працівника – це:
 - а) елемент витрат на виробництво, що включаються у собівартість продукції, робіт (послуг);

- б) рентабельність виробленої ним продукції;
- в) трудомісткість;
- г) трудовий дохід, який отримує працівник в результаті реалізації його здатності до праці;
- д) продуктивність праці.

➤ 16.3. Шкала кваліфікаційних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких здійснюється регулювання розміру заробітної плати робітників залежно від їхньої кваліфікації та складності робіт, що ними виконуються, має назву:

- а) тарифна ставка;
- б) тарифний діапазон;
- в) тарифна сітка;
- г) схема посадових окладів;
- д) тарифно-кваліфікаційні характеристики.

➤ 16.4. Мірою праці при визначенні заробітку при відрядній формі оплати є:

- а) нормативна трудомісткість виготовленої продукції;
- б) фактично відпрацьований час;
- в) фактично відпрацьований час і нормативна трудомісткість виготовленої продукції;
- г) енергетичні затрати на виготовлення продукції;
- д) рентабельність виготовленої продукції.

➤ 16.5. Встановлена заробітна плата робітника за одиницю якісної продукції називається:

- а) тарифна ставка;
- б) нормативна трудомісткість;
- в) одинична почасова розцінка;
- г) рентабельність продукції;
- д) одинична відрядна розцінка.

➤ 16.6. До умов застосування відрядної форми оплати праці належать:

- а) зайнятість працівника протягом повного робочого дня;

- б) можливість обліку результатів праці в натуральних одиницях вимірювання;
- в) існування поточного конвеєрного виробництва;
- г) високий рівень кваліфікації робітника;
- д) робота на підприємстві державної форми власності.

➤ 16.7. При обчисленні заробітної плати за простою почасовою системою враховується:

- а) тарифна ставка працівника;
- б) прибуток підприємства;
- в) обсяг виконаних працівником робіт;
- г) час, фактично відпрацьований працівником;
- д) нормативна трудомісткість продукції.

Практичні вправи та завдання

➤ 16.1. Розрахуйте тарифну сітку для нормальних умов праці на основі таких вихідних даних:

- тарифна ставка 1-го розряду – 37,70 грн/год;
- тарифні коефіцієнти:

Тарифний розряд	1	2	3	4	5	6
Тарифний коефіцієнт	1,00	1,09	1,2	1,35	1,55	1,81

➤ 16.2. Тарифна ставка робітника 6-го розряду становить 45,00 грн/год. Визначте тарифні ставки робітників 2-го та 5-го розрядів.

Тарифний розряд	1	2	3	4	5	6
Тарифний коефіцієнт	1,00	1,08	1,20	1,35	1,54	1,80

➤ 16.3. Розрахуйте одиничну відрядну розцінку, якщо норма часу на виготовлення одиниці продукції становить 0,35 н-год, тарифна ставка за розрядом робіт – 45,40 грн/н-год.

➤ 16.4. Розрахуйте одиничну відрядну розцінку, якщо норма виробітку робітником продукції становить 12 шт/н-год, тарифна ставка за розрядом робіт – 50,25 грн/н-год.

- 16.5. Розрахувати тарифну заробітну плату для робітника за місяць при почасовій та при відрядній формах оплати праці на основі таких вихідних даних:

Показники праці	Значення
Фактичні затрати робочого часу, год	168
Кількість виготовленої продукції, шт	422
Норма часу на виготовлення одиниці продукції, н-год/шт	0,4
Годинна тарифна ставка:	
– при по часовій оплаті праці, грн/год	45,25
– при відрядній оплаті праці, грн/н-год	44,80

- 16.6. Розрахувати тарифну заробітну плату для робітника за місяць при почасовій та при відрядній формах оплати праці на основі таких вихідних даних:

Показники праці	Значення
Фактичні затрати робочого часу, год	176
Кількість виготовленої продукції, шт	1010
Годинна норма виробітку продукції робітником, шт/н-год	6
Годинна тарифна ставка:	
– при по часовій оплаті праці, грн/год	50,50
– при відрядній оплаті праці, грн/н-год	52,75

- 16.7. Визначити одиничну відрядну розцінку та відрядний заробіток робітника за виконану роботу, якщо відомо, що протягом місяця він виготовив 1250 деталей. Норма часу на виготовлення однієї деталі становить 15 хв. Робота оплачується за 5-им розрядом. Тарифна ставка для 1-го розряду на підприємстві становить 30,70 грн/н-год.

Тарифний розряд	1	2	3	4	5	6
Тарифний коефіцієнт	1,00	1,09	1,20	1,35	1,55	1,81

- 16.8. Визначити одиничну відрядну розцінку та відрядний заробіток робітника за місяць, якщо відомо, що протягом місяця він виготовив 706 одиниць продукції. Норма виробітку становить 4 шт/год. Робота оплачується за 3-ім тарифним розрядом. Тарифна ставка для 1-го розряду становить 41,50 грн/н-год.

Тарифний розряд	1	2	3	4	5	6
Тарифний коефіцієнт	1,00	1,09	1,20	1,35	1,55	1,81

➤ 16.9. Робітник перебуває на відрядно-прогресивній системі оплати праці. Розмір тарифної ставки – 50,70 грн/н-год. Відпрацьовано 176 годин та виготовлено 358 одиниць якісної продукції при нормі часу 0,5 н-год/од. Вихідний рівень виконання норм, з якого починається збільшення відрядної розцінки, становить 100%. При одноступеневій шкалі відрядна розцінка зростає на 30%. Розрахувати розмір заробітної плати працівника. Зробити висновки.

➤ 16.10. Робітник перебуває на відрядно-прогресивній системі оплати праці. Розмір тарифної ставки – 51,20 грн/н-год. Відпрацьовано 160 годин та виготовлено 1597 штук якісної продукції при нормі виробітку 10 шт/н-год. Вихідний рівень виконання норм, з якого починається збільшення відрядної розцінки, становить 100%. При одноступеневій шкалі відрядна розцінка зростає на 40%. Розрахувати розмір заробітної плати робітника. Зробити висновки.

➤ 16.11. Робітник виготовляє кілька видів продукції. За наведеними даними розрахувати тарифну заробітну плату робітника за місяць за простою відрядною системою оплати праці.

Вид продукції	Розряд робіт	Тарифний коефіцієнт	Норма часу на виготовлення одиниці продукції, нормо-год/шт	Фактично виготовлено продукції, шт
А	4	1,37	0,6	124
В	5	1,55	0,7	30
С	4	1,37	1,1	67

Тарифна ставка для 1-го розряду – 42,52 грн/год.

➤ 16.12. Визначити розмір нарахованої заробітної плати за місяць економісту з праці, якщо з 22 робочих днів, передбачених

графіком, він відпрацював 19 днів (три дні знаходився у відпустці без збереження заробітної плати). Але у вихідний день через виробничу необхідність виходив на роботу без надання додаткового дня відпочинку. Посадовий оклад становить 12700 грн. Надбавка за вислугу років – 10% від посадового окладу.

Завдання для самостійної роботи

- Що Ви знаєте про комісійну оплату праці?
- У чому полягає особливість використання в оплаті праці персоналу підприємства Єдиної тарифної сітки?

Тема 17. Преміювання працівників

Умови і показники преміювання. Індивідуальне та колективне преміювання працівників. Особливості вибору умов і показників преміювання для різних категорій персоналу. Структура заробітної плати.

Питання для самоконтролю

- Охарактеризуйте роль премій в системі оплати праці. Що таке умови і показники преміювання?
- Які Ви знаєте особливості вибору умов і показників преміювання для різних категорій персоналу? Наведіть приклади.
- Чим визначається структура заробітної плати? Які виплати належать до основної заробітної плати, до додаткової заробітної плати, до інших заохочувальних та компенсаційних виплат?

Тести для самоконтролю

- 17.1. На промислових підприємствах для робітників основного виробництва умовами преміювання можуть бути:
 - а) зниження продуктивності праці;
 - б) час простою не з вини працівника;
 - в) зростання продуктивності праці;
 - г) поліпшення якості продукції;
 - д) зниження собівартості продукції.

➤ 17.2. Економія сировини та матеріалів – це показник преміювання робітників за:

- а) покращення якості продукції;
- б) зниження собівартості робіт;
- в) освоєння нової техніки і прогресивної технології;
- г) зниження продуктивності праці;
- д) погіршення якості продукції.

➤ 17.3. Винагороди за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість, за особливі умови праці (включає доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством) належать до:

- а) додаткової заробітної плати;
- б) інших заохочувальних та компенсаційних виплат;
- в) основної заробітної плати;
- г) тарифної сітки;
- д) посадового окладу.

➤ 17.4. До показників преміювання робітників за поліпшення якості продукції (робіт, послуг) належить:

- а) зниження браку продукції;
- б) відсутність претензій до продукції від споживачів;
- в) збільшення виробітку продукції;
- г) зменшення матеріальних витрат;
- д) зменшення відходів на одиницю продукції.

➤ 17.5. Винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (встановлюється у вигляді тарифних ставок і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців) належить до:

- а) основної заробітної плати;
- б) додаткової заробітної плати;
- в) інших заохочувальних та компенсаційних виплат;
- г) надбавок;
- д) премій.

Практичні вправи та завдання

➤ 17.1. Робітник-почасовик 5-го розряду відпрацював 168 год, виконав нормоване завдання, за що передбачено премію у розмірі 10% тарифної заробітної плати. Зекономив матеріалів на суму 1070 грн (розмір премії становить 3% від вартості зекономлених матеріалів). Тарифна ставка 5-го розряду – 57,20 грн/год. Визначити суму нарахованої робітникові заробітної плати.

➤ 17.2. Робітник-почасовик 3-го розряду відпрацював 161 год, з яких протягом трьох змін (тривалість зміни – 7 годин) був задіяний на роботах із шкідливими умовами (передбачено доплату в розмірі 8% тарифної ставки працівника за кожну годину роботи в шкідливих умовах). Тарифна ставка 1-го розряду становить 38,25 грн/год.

Тарифний розряд	1	2	3	4	5	6
Тарифний коефіцієнт	1,00	1,08	1,20	1,35	1,54	1,80

Визначити суму нарахованої робітникові заробітної плати.

➤ 17.3. Робітник-почасовик, який має 4-ий тарифний розряд, відпрацював 158 год. Виконав нормоване завдання, за що передбачено премію у розмірі 10% тарифної заробітної плати. Зекономив матеріалів на суму 1700 грн (розмір премії становить 5% від вартості зекономлених матеріалів). Протягом всього часу був задіяний на роботах із шкідливими умовами, за що передбачено доплату в розмірі 12% тарифної ставки працівника за кожну годину роботи в шкідливих умовах.

Тарифна ставка 1-го розряду на підприємстві становить 35,60 грн/год.

Тарифний розряд	1	2	3	4	5	6
Тарифний коефіцієнт	1,00	1,09	1,2	1,35	1,55	1,81

Розрахувати розмір кожної зі складових заробітної плати робітника та загальну суму нарахованого заробітку.

Завдання для самостійної роботи

➤ Запропонувати показники преміювання працівників на конкретних посадах професіоналів, фахівців, керівників або технічних службовців підприємства чи установи конкретного

виду економічної діяльності. *Вид економічної діяльності (галузь національної економіки) і назви посад студент обирає самостійно.*

Тема 18. Державне регулювання заробітної плати. Порядок виплати заробітної плати працівникам

Мінімальна заробітна плата та інші державні гарантії в оплаті праці працівників. Оподаткування заробітної плати. Порядок виплати заробітної плати працівникам підприємства. Функції заробітної плати. Принципи організації оплати праці.

Питання для самоконтролю

- Яким чином держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств різних форм власності?
- Що таке мінімальна заробітна плата? Яким органом державної влади встановлюється розмір мінімальної заробітної плати?
- Який механізм індексації заробітної плати діє в Україні?
- Яке відношення до заробітної плати найманих працівників має податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) та військовий збір? Який механізм розрахунку цих утримань з індивідуальної заробітної плати?
- Яких законодавчих вимог повинен дотримуватися роботодавець щодо періодичності, термінів, форми та місця виплати заробітної плати, змін умов оплати праці?
- Яких принципів необхідно дотримуватися при організації оплати праці?
- Перерахуйте та охарактеризуйте основні функції заробітної плати.

Тести для самоконтролю

- 18.1. Чинним законодавством України обмежується розмір заробітної плати:
 - а) мінімальний;
 - б) максимальний;
 - в) мінімальний та максимальний;
 - г) середній;

д) відсутні будь-які обмеження.

➤ 18.2. Оберіть правильне твердження:

- а) індексації підлягає частина заробітної плати у межах прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб;
- б) індексації підлягає частина заробітної плати у межах встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати;
- в) індексації підлягає уся нарахована працівникові заробітна плата;
- г) індексації підлягає частина заробітної плати, що перевищує прожитковий мінімум;
- д) індексації підлягає тільки нарахована працівникові премія.

➤ 18.3. Із суми нарахованої індивідуальної заробітної плати працівника сплачується:

- а) податок на доходи фізичних осіб;
- б) податок на додану вартість;
- в) митний збір;
- г) військовий збір;
- д) амортизаційні відрахування.

➤ 18.4. Мінімальна заробітна плата в Україні встановлюється:

- а) у погодинному розмірі;
- б) в денному розмірі;
- в) у тижневому розмірі;
- г) в місячному розмірі;
- д) взагалі не встановлюється.

➤ 18.5. Що з наведеного НЕ відповідає принципам організації оплати праці?

- а) випереджаюче зростання продуктивності праці порівняно із зростанням середньої заробітної плати;
- б) диференціація рівня оплати праці різних груп та категорій працівників;
- в) єдність державної економічної політики в галузі оплати праці;
- г) однакова оплата за однакову працю;

д) оплата має здійснюватись виключно за кількість праці без урахування її якості.

Практичні вправи та завдання

➤ 18.1. Перевірити відповідність суми нарахованої працівникові заробітної плати чинному розміру мінімальної заробітної плати. За необхідності, розрахувати розмір доплати до рівня мінімальної заробітної плати. Здійснити остаточне нарахування заробітної плати працівникові. *Розрахунки виконуються на основі даних, запропонованих викладачем під час практичного заняття та з врахування норм чинного законодавства.*

➤ 18.2. З врахування чинних законодавчих норм здійснити необхідні утримання (ПДФО та військовий збір) з індивідуальної заробітної плати працівника *на основі даних, запропонованих викладачем під час практичного заняття.* Розрахувати суму заробітної плати до виплати працівникові.

Завдання для самостійної роботи

➤ Від чого, на Вашу думку, має залежати розмір мінімальної заробітної плати? Який розмір мінімальної заробітної плати діє на даний момент в Україні?

3. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

3.1. Базова

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
2. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
3. Економіка праці / за заг. ред. Г. В. Назарової. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця. 2019. 330 с. URL: https://econom.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/07/Nazarova.-Ekonomika-pratsi_2019.pdf.

4. Ільїч Л. М., Акіліна О. В. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підручник. К. : Київський ун-т ім. Бориса Грінченка, 2020. 952 с. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/33738/1/Akilina_L_Illich_EP_pidruch_FITU.pdf.
5. Економіка праці і соціально-трудова відносина : підруч. для студ. спец. 051 «Економіка» / за заг. ред. проф. О. І. Ляш, Н. О. Черненко. К. : КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во «Політехніка», 2023. 371 с. URL: <https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/92f91326-ff3a-48e2-9645-ff9b573aa7ce/content>.
6. Ткачук В. А., Ланченко Є. О., Балан О. Д., Гаврилюк І. П. Економіка праці й соціально-трудова відносина: навч. посібник. К. : НУБіП України, 2022. 616 с. URL: <https://dglb.nubip.edu.ua/server/api/core/bitstreams/c5697462-0cc3-4222-8001-7aa4e950f7a4/content>.

3.2. Допоміжна

7. Про державний бюджет на ... рік : Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/>.
8. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>.
9. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
10. Про прожитковий мінімум : Закон України від 15.07.1999 р. № 966-ХІV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14#Text>.
11. Василів В. Б. Організація праці : інтерактивний комплекс навч.-метод. забезпечення. Рівне : НУВГП, 2008. 224 с.
12. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підручник. К. : Знання, 2006. 559 с.
13. Дячун О. В. Організація, нормування та оплата праці. Львів : Афіша, 2001.

14. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підручник / За наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. К. : КНЕУ, 2009. 711 с.
15. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посібник. Київ : Кондор, 2006. 432 с.
16. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці : підручник. К. : КНЕУ, 2003. 367 с.
17. Організація праці : навч. посіб. / за ред. В. М. Данюка. К. : КНЕУ, 2009. 332 с.
18. Навчальний посібник із дисципліни «Економіка праці й соціально-трудова відносина» для студентів галузей знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» й 07 «Управління та адміністрування» усіх форм навчання. Полтава : ПолтНТУ ім. Юрія Кондратюка, 2019. 217 с. URL: <http://reposit.nupp.edu.ua/bitstream/PoltNTU/9183>.
19. Національний класифікатор України Класифікатор професій ДК 003:2010. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>.
20. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери : Постанова Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF#Text>.
21. Самолюк Н. М. Фізіологія і психологія праці : навчальний посібник. Рівне : НУВГП, 2013. 330 с.
22. Сисун Г. Г., Джоші О. І. Нормування праці : навчально-методичний посібник. Рівне : НУВГП, 2011. 173 с.
23. Тимош І. М. Економіка праці : навч. посібник. Тернопіль : Астон, 2001. 347 с.
24. Управління персоналом : підручник / В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков та ін.; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В. М. Данюка. К. : КНЕУ; Краматорськ : НКМЗ, 2013. 666 с.
25. Управління персоналом : підручник / за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.

26. Щодо нарахування доплати до мінімальної заробітної плати та її врахування при розрахунку виплат працівникам : Лист Міністерства соціальної політики України від 25 травня 2017 р. № 1545/0/101-17/28. URL: https://vk24.ua/regulations_and_jurisprudence/listi/oplata-praci/list-ministerstva-socialnoi-politiki-ukraini-sodonarahuvanna-doplatti-do-minimalnoi-zarobitnoi-plati.

3.3. Інформаційні ресурси

1. Законодавча база України у сфері праці. URL: <http://www.rada.gov.ua>.
2. Періодичні видання у сфері економіки праці і управління персоналом.
3. Офіційна інформація Державної служби статистики України: статистичні щорічники України, областей, районів, окремих міст.
4. Ресурси мережі Internet:
 - Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. URL: <http://www.jobs.ua/ukr/dkhp>.
 - Офіційний сайт Верховної ради України. URL: <http://portal.rada.gov.ua/>.
 - Офіційний сайт Головного управління статистики у Рівненській області. URL: <http://www.rv.ukrstat.gov.ua/>.
 - Офіційний сайт Державної служби зайнятості України URL: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index>.
 - Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
 - Офіційний сайт Міжнародної організації праці. URL: www.ilo.org/.
 - Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України. URL: <http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/index>.
 - Офіційний сайт Федерації профспілок України. URL: <http://www.fpsu.org.ua/>.