

РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИН

Дисциплина 1. «Актуальные основы организации труда на железнодорожном транспорте».

1.1. Методологические основы организации труда, ее сущность и значение.

Основные предпосылки формирования науки о труде. История развития научной организации труда в США, России и Европе. Основоположники научной организации труда: У.Ф. Тейлор, Ф. и Л. Гилбрет, Г. Форд, Г. Эмерсон, А. Гастев, А. Богданов, О. Ерманский, В. Иоффе и др. Хронология и исторические этапы развития научной организации труда в России. Основные задачи научной организации труда: экономические, психофизиологические и социальные. Понятие «организация труда». Взаимосвязь организации труда и организации производства. Понятие производственного процесса. Трудовой процесс и его составные части. Разделение труда и его виды.

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». Ключевые задачи системы организации труда в ОАО «РЖД» на современном этапе. Классификация производственных процессов в ОАО «РЖД». Организация и обслуживание рабочих мест. Расчет интегрального показателя уровня организации труда в структурных подразделениях и филиалах холдинга «РЖД». Условия труда.

1.3. Современные подходы к организации труда: картирование процессов, бенчмаркинг, инструменты и технологии бережливого производства (20 ключей, 6 сигм, Кайдзен, Канбан, LeanProduction, принцип Парето, диаграмма Исикавы и др.).

Поток создания ценности и процессы. Картирование потока создания ценности. Карта потока создания ценности – элемент визуализации материальных и потоков в ходе создания ценности. Построение карты потока создания ценности. Материальный и информационный потоки. Построение карты текущего состояния. Показатели и термины Lean. Типичные ошибки при картировании. Анализ потока создания ценности. Эталонное тестирование – бенчмаркинг: понятие и виды. Задачи и этапы проведения бенчмаркинга. Бенчмаркинг нормирования труда: российская и зарубежная практика. Основные принципы бережливого производства. Характеристика существующих методов и инструментов бережливого производства. Система 20 ключей профессора Кобаяси. 6 сигм: система настройки регулярных бизнес-процессов на снижение всех типов дефектов и потерь с помощью последовательного выполнения проектов по устранению корневых причин дефектов на основе количественных исследований процессов. Кайдзен – философия постоянного совершенствования. Пассивные и активные инструменты Кайдзен. Канбан – система организации производства «точно в срок». Концепция управления производством, основанная на постоянном стремлении к устранению всех видов потерь – LeanProduction.

Практическое занятие №1 на тему «Картирование процессов на железнодорожном транспорте» в объеме 1 академического часа.

Практическое занятие №2 на тему «Бенчмаркинг как основа проектирования норм времени на трудовые операции и процессы» в объеме 1 академического часа.

Дисциплина 2. «Производительность труда: порядок расчета и показатели производительности труда на железнодорожном транспорте».

2.1. Понятие, показатели и методы расчета производительности труда, виды и классификация трудоемкости. Взаимосвязь производительности труда и заработной платы.

Понятие «продуктивность труда». Показатели эффективности использования трудовых ресурсов на макро- и микроуровнях. Производительность труда и ее. Основные методологические и практические подходы к расчету производительности труда: методика МОТ (Международной организации труда, методика Организации экономического сотрудничества и развития, методика Росстата РФ и др.). Методы расчета производительности труда на железнодорожном транспорте: натуральный (условно-натуральный), стоимостной и трудовой – специфика проведения расчетов и область применения. Понятие трудоемкости и методы ее определения. Взаимосвязь производительности труда и заработной платы – условия и методика расчета, источники информации.

2.2. Показатели производительности труда на железнодорожном транспорте и их расчет в филиалах и структурных подразделениях.

Показатели производительности труда на железнодорожном транспорте. Формирование объемных показателей для расчета производительности труда в филиалах и структурных подразделениях. Порядок определения и мониторинга производительности труда работников Холдинга «РЖД», утвержденный распоряжением ОАО «РЖД» от 29.09.2016 №1989р – основа планирования и анализа производительности труда на железнодорожном транспорте.

2.3. Зарубежный опыт повышения производительности труда и сравнительный анализ уровня и темпов роста производительности труда по крупнейшим компаниям.

Сравнительная характеристика измерителей производительности труда на зарубежных железных дорогах и оценка уровня производительности труда на железных дорогах России и ведущих стран. Анализ основных направлений повышения производительности труда в крупнейших иностранных железнодорожных компаниях.

2.4. Государственные задачи обеспечения роста производительности труда: Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике».

Долгосрочная государственная экономическая политика и долгосрочная программа развития ОАО «РЖД»: основные направления и цели в области обеспечения повышения производительности труда.

Дисциплина 3. «Развитие личностных характеристик».

3.1. Бизнес-тренинг «Психология делового общения и эффективные коммуникации».

Практическое занятие на тему «Психология делового общения и эффективные коммуникации» в объеме 4 академических часов.

3.2. Бизнес-тренинг «Управление конфликтами».

Практическое занятие на тему «Управление конфликтами» в объеме 4 академических часов.

Дисциплина 4. «Корпоративная система оплаты труда».

4.1. Системы оплаты труда. Характеристика корпоративной системы оплаты труда работников ОАО «РЖД».

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 произведения расчетов по оплате труда. Понятие грейдирования.

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

Порядок расчета часовой и месячной тарифной ставки 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.

Практическое занятие на тему «Порядок расчета тарифной части заработной платы при различных ситуациях» в объеме 4 академических часов.

4.3. Выплаты компенсационного характера: виды, характеристика и особенности начисления. Порядок привлечения работников к сверхурочной работе, а также к работе в праздничные и выходные дни.

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; компенсационных доплат рабочим локомотивных бригад и т.д. Региональное регулирование заработной платы.

4.4. Выплаты стимулирующего характера: основные виды и порядок расчета.

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.

4.5. Расчет среднего заработка в зависимости от конкретных условий.

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

Практическое занятие на тему «Расчет среднего заработка при различных ситуациях» в объеме 2 академических часов.

Дисциплина 5. «Порядок компенсации разъездного и подвижного характера работы».

Перечень работ, профессий и должностей работников, постоянная работа которых осуществляется в пути следования железнодорожного подвижного состава или имеет разъездной характер работы. Определение понятий «подвижной» и «разъездной» характер работы. Порядок расчета величины компенсационных выплат (суточных) при различных ситуациях. Источник выплаты расходов, связанных со служебными поездками работников ОАО «РЖД».

Дисциплина 6. «Особенности оплаты труда при направлении в служебную командировку».

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

Практическое занятие на тему «Расчет заработной платы за период служебной командировки, в том числе: при отъезде и (или) возвращении в (из) командировки в выходной, нерабочий праздничный день; особенности расчета сменных работников и т.п.» в объеме 2 академических часов.

Дисциплина 7. «Особенности оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, во вредных и (или) опасных условиях труда».

Специальная оценка рабочих мест по условиям труда: Гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда. Порядок установления доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в различных ситуациях.

Дисциплина 8. «Мотивация высокопроизводительного труда в ОАО «РЖД».

8.1. Понятие, сущность, виды и методы мотивации.

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.

8.2. Организация текущего премирования работников на основе трехуровневого подхода.

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.

Практическое занятие на тему «Оценка эффективности системы премирования в структурном подразделении» в объеме 2 академических часов.

8.3. Дополнительное премирование: виды и порядок применения.

Цель, задачи и основные направления дополнительного премирования. Критерии для разработки положений о дополнительного премирования. 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.

Практическое занятие на тему «Разработка Положения о дополнительном премировании» в объеме 2 академических часов.

8.4. Стимулирование работников за обеспечение безопасности движения поездов.

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

8.5. Вознаграждение за преданность: порядок расчета.

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 вознаграждения в расчет среднего заработка. Примеры расчета вознаграждения за преданность компании ОАО «РЖД» при различных ситуациях.