

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
 высшего образования  
**«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ  
 УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ» (ТУСУР)**



УТВЕРЖДАЮ  
 Проректор по УР

Документ подписан электронной подписью

Сертификат: 1с6сfa0a-52a6-4f49-aef0-5584d3fd4820

Владелец: Троян Павел Ефимович

Действителен: с 19.01.2016 по 16.09.2019

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

### Оплата труда персонала

(наименование учебной дисциплины)

Уровень основной образовательной программы бакалавриат

(бакалавриат, магистратура, специалитет)

Направление(я) подготовки (специальность) 38.03.02 Менеджмент

(номер, уровень, полное наименование направления подготовки (специальности))

Профиль(и) Экономика и управление на предприятии

(полное наименование профиля направления подготовки (специальности) из ПООП)

Форма обучения очная

(очная, очно-заочная (вечерняя), заочная)

Факультет ЭФ - экономический факультет

(сокращенное и полное наименование факультета)

Кафедра менеджмента

(сокращенное и полное наименование кафедры)

Курс 4 Семестр 7

Учебный план набора 2016 года и последующих лет.

Распределение рабочего времени:

№	Виды учебной работы	Семестр 1	Семестр 2	Семестр 3	Семестр 4	Семестр 5	Семестр 6	Семестр 7	Семестр 8	Всего	Единицы
1.	Лекции	-	-	-	-	-	-	36	-	36	часов
2.	Лабораторные работы	-	-	-	-	-	-	36	-	36	часов
3.	Практические занятия	-	-	-	-	-	-	-	-	-	часов
4.	Курсовой проект/работа (КРС) (аудиторная)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	часов
5.	Всего аудиторных занятий (Сумма 1-4)	-	-	-	-	-	-	72	-	72	часов
6.	Из них в интерактивной форме	-	-	-	-	-	-	-	-	-	часов
7.	Самостоятельная работа студентов (СРС)	-	-	-	-	-	-	108	-	108	часов
8.	Всего (без экзамена) (Сумма 5,7)	-	-	-	-	-	-	180	-	180	часов
9.	Самост. работа на подготовку, сдачу экзамена	--		-	-	-	-	36	-	36	часов
10.	Общая трудоемкость (Сумма 8,9)	-	-	-	-	-	-	216	-	216	часов
	(в зачетных единицах)	-	-	-	-	-	-	6	-	6	ЗЕТ

Зачет - семестр

Диф. зачет - семестр

Экзамен 7 семестр

2017

Рабочая программа составлена с учетом требований Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) третьего поколения по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного 12.01. 2016 г. № 7, рассмотрена и утверждена на заседании кафедры «\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г., протокол №\_\_.

Разработчики доцент кафедры менеджмента \_\_\_\_\_ Рябчикова Т.А.  
(должность, кафедра) (Ф.И.О.) (подпись)

Рабочая программа согласована с факультетом, профилирующей и выпускающей кафедрами направления подготовки (специальности).

Декан ЭФ \_\_\_\_\_ Богомолова А.В.  
(название факультета) (подпись) (Ф.И.О.)

Зав. профилирующей  
кафедрой менеджмента \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ Афонасова М.А.  
(название кафедры) (подпись) (Ф.И.О.)

Зав. выпускающей  
кафедрой менеджмента \_\_\_\_\_ Афонасова М.А.  
(название кафедры) (подпись) (Ф.И.О.)

Эксперты:

Доц. каф. менеджмента \_\_\_\_\_ Санникова Т.Д.

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Цель изучения дисциплины:** формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков по вопросам оплаты труда работников предприятий.

Основные задачи дисциплины:

- дать представление о сущности и функциях зарплаты в рыночной экономике;
- дать теоретические знания в области разработки форм и систем оплаты труда;
- привить навыки самостоятельного, творческого использования теоретических знаний в практической деятельности.

## 2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Оплата труда персонала» (Б1.В.ОД.5) относится к базовой части блока 1 программы подготовки бакалавров по направлению 38.03.02. Менеджмент».

## 3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций.

### **Профессиональные компетенции:**

способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-7)

В результате изучения дисциплины учащиеся должны:

#### **знать:**

- экономическую сущность и функции заработной платы,
- нормативно-правовые акты в области оплаты труда персонала организации,
- формы и системы оплаты труда;

#### **уметь:**

- применять информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности;

#### **владеть:**

- навыками решения профессиональных задач в области разработки систем материального стимулирования персонала организации.

## 4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единицы.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		7
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	<b>72</b>	<b>72</b>
В том числе:		
Лекции	36	36
Лабораторные работы (ЛР)	36	36
Практические занятия (ПЗ)	-	-
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	<b>108</b>	<b>108</b>
В том числе:		
Подготовка к лабораторным занятиям	68	68
Подготовка к контрольной работе	20	20
Подготовка к тестированию	20	20
<b>Подготовка к экзамену</b>	<b>36</b>	<b>36</b>
Вид промежуточной аттестации		экзамен
Общая трудоемкость час	<b>216</b>	<b>216</b>
Зачетные Единицы Трудоемкости	<b>6</b>	<b>6</b>

## 5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекции	Лабор. работы	Самост. работа студента	Всего час. (без экзамена)	Формируемые компетенции (ОК, ПК, ПСК)
1.	Организация оплаты труда в рыночной экономике:	12	12	36	60	ОПК-7
2.	Оплата труда в организации	24	24	72	120	ОПК-7

#### 5.2. Содержание разделов дисциплины (по лекциям)

№ п/п	Наименование разделов	Содержание разделов	Трудоемкость (час.)	Формируемые компетенции
1	Организация оплаты труда в рыночной экономике:	Сущность и функции заработной платы: - рынок труда, его современная структура; - зарплата как цена труда - функции заработной платы	4	ОПК-7
		Регулирование уровня оплаты труда: - государственное регулирование уровня оплаты труда - территориальное регулирование заработной платы; - регулирование оплаты труда на основе договоров и соглашений - положение об оплате труда в организации.	4	
		Современные подходы к вопросам оплаты труда в зарубежных странах: - организация оплаты труда в США и Канаде; - организация оплаты труда в Японии; - организация оплаты труда в странах западной Европы	4	
2	Оплата труда в организации	Тарифная система оплаты труда: - элементы тарифной системы оплаты труда; - структура оплаты труда работников предприятия - особые условия оплаты труда - расчёт среднетарифной ставки оплаты труда Формы и системы оплаты труда: - формы оплаты труда; - традиционные системы оплаты труда; - гибкие тарифные системы оплаты труда; - бестарифные системы оплаты труда; - премирование работников предприятия. Оплата труда работников бюджетных и государственных учреждений: - принципы формирования федеральной, региональных и муниципальных систем оплаты труда; - установление систем оплаты труда работников бюджетной сферы; - системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений; - системы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов РФ и муниципальных учреждений; - оплата труда гражданских служащих Планирование фонда оплаты труда: - структура издержек на рабочую силу; - фонд оплаты труда, его структура; - укрупнённые методы расчёта нормативного фонда	6  6  6	ОПК-7

		зарплаты; - поэлементное планирование фонда заработной платы - планирование фонда материального поощрения.		
	Итого		36	

### 5.3. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечивающих (предыдущих) и обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ № разделов данной дисциплины из табл.5.1, для которых необходимо изучение обеспечивающих (предыдущих) и обеспечиваемых (последующих) дисциплин	
		1	2
<b>Предшествующие дисциплины</b>			
1.	Экономика предприятия	-	+
3.	Регламентация и нормирование труда	+	+
4.	Менеджмент	+	+
<b>Последующие дисциплины</b>			
1.	Управление ресурсами	+	+
2.	Бизнес-планирование	-	+

### 5.4. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Перечень компетенций	Виды занятий			Формы контроля по всем видам занятий
	Л	Пр.	СРС	
ОПК-7	+	+	+	Защита лабораторных работ, тестирование, контрольная работа

### 6. Методы и формы организации обучения

Технологии интерактивного обучения при разных формах занятий в часах - не предусмотрено

Методы	Формы	Лекции (час)	Практические Занятия (час)	Всего

### 7. Лабораторный практикум.

№ п/п	№ раздела дисц. из табл. 5.1	Тематика практических занятий	Труд. (час.)	Компетенции
1.	1	Расчётно-аналитические работы Тестирование по разделу	10 2	ОПК-7
2.	2	Расчётно-аналитические работы Контрольная работа Тестирование по разделу	20 2 2	ОПК-7
3.	Итого		36	

### 8. Практические занятия (семинары) – не предусмотрено

### 9. Самостоятельная работа

№ п/п	№ разд. дисц.	Тематика самостоятельной работы (детализация)	Труд. (час.)	Компетенции	Контроль выполнения
1.	1	Подготовка к лабораторным занятиям, подготовка к тестированию,	26 10	ОПК-7	Опрос, тестирование,
2.	2	Подготовка к лабораторным занятиям, подготовка к тестированию, подготовка к контрольной работе	42 10 20	ОПК-7	Опрос, тестирование, контрольная работа
3.	1,2	Подготовка к экзамену	36	ОПК-7	Экзамен
4.		ИТОГО	144		

**10. Примерная тематика курсовых проектов (работ) - Не предусмотрена.**

**11. Рейтинговая система для оценки успеваемости студентов.**

**Таблица 11.1.** Балльные оценки для элементов контроля

Элементы учебной деятельности	Максимальный балл на 1-ую КТ с начала семестра	Максимальный балл за период между 1КТ и 2КТ	Максимальный балл за период между 2КТ и на конец семестра	Всего за семестр
Посещение занятий	1	1	1	<b>3</b>
Защита лабораторных работ	20	20	-	<b>40</b>
Тестирование	-	10	10	<b>20</b>
Контрольная работа	-	-	10	<b>10</b>
Экзамен	-	-	30	<b>30</b>
Итого	20	30	50	<b>100</b>

**Таблица 11.2** Пересчет баллов в оценки за контрольные точки

Баллы на дату контрольной точки	Оценка
≥ 90 % от максимальной суммы баллов на дату КТ	5
От 70% до 89% от максимальной суммы баллов на дату КТ	4
От 60% до 69% от максимальной суммы баллов на дату КТ	3
< 60 % от максимальной суммы баллов на дату КТ	2

**Таблица 11.3. – Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку**

Оценка (ГОС)	Итоговая сумма баллов, учитывает успешно сданный экзамен	Оценка (ECTS)
5 (отлично) (зачтено)	95 - 100	A (отлично)
	90 – 94	
4 (хорошо) (зачтено)	85 – 89	B (очень хорошо)
	80 - 84	C (хорошо)
3 (удовлетворительно) (зачтено)	75 – 79	D (удовлетворительно)
	70 - 74	E (посредственно)
2 (неудовлетворительно), (не зачтено)	Ниже 70 баллов	F (неудовлетворительно)

## **12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **12.1. Основная литература**

1. Рябчикова, Т. А. Оплата труда персонала: учебное пособие [Электронный ресурс] / Рябчикова Т. А. — Томск: ТУСУР, 2016. — 113 с. — Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/6751>.

2. Современные подходы к организации оплаты труда работников предприятий [Текст]: монография / Т. А. Рябчикова; Министерство образования и науки Российской Федерации, Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники (Томск). - Томск : ТУСУР, 2015. - 129 с.: рис., табл. - Библиогр.: с. 123-128. - ISBN 978-5-86889-707-8 Экземпляры всего: 7

### **12.2. Дополнительная литература**

1. Экономика и социология труда : Учебник для вузов / А. Я. Кибанов [и др.] ; ред. : А. Я. Кибанов ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Государственный университет управления. - М. : Инфра-М, 2007. - 582[8] с. : ил., табл. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 572-578. - ISBN 978-5-16-002991-7 Экземпляры всего: 10

2. Организация труда персонала: учебное пособие для студентов специальности 080505 "Управление персоналом" / Е. В. Дерябина ; Федеральное агентство по образованию, Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Кафедра экономики. - Томск : ТМЦДО, 2009. - 227 с. : ил., табл. - Библиогр.: с. 214-215. Экземпляры всего: 5

### **12.3. Для обеспечения дисциплины используются следующие УМП:**

#### **12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия**

1. Оплата труда персонала: Методические указания для практической и самостоятельной работы студентов / Рябчикова Т. А. – 2016. 15 с. <https://edu.tusur.ru/training/publications/5933>

2. Оплата труда персонала: Методические указания для лабораторных работ студентов / Рябчикова Т. А. <https://edu.tusur.ru/training/publications/5939>

### **12.3.2 Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

- \* в форме электронного документа;
- \* в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- \* в форме электронного документа;
- \* в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- \* в форме электронного документа;
- \* в печатной форме.

### **12.4 Базы данных, информационно-справочные, поисковые системы и требуемое программное обеспечение**

1. [http://ivo.garant.ru/Акты органов власти\Федеральные акты \(свободный доступ\)](http://ivo.garant.ru/Акты органов власти\Федеральные акты (свободный доступ));
2. <http://www.consultant.ru/> Официальный сайт компании «КонсультантПлюс».

## **13. Материально-техническое обеспечение дисциплины.**

### **13.1 Общие требования к материально-техническому обеспечению дисциплины**

Для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используется учебная аудитория, с количеством посадочных мест не менее 70, оборудованная доской и стандартной учебной мебелью. Имеются наглядные пособия в виде презентаций по лекционным разделам дисциплины.

Для проведения лабораторных работ занятий используется учебная аудитория (компьютерный класс), расположенная по адресу 634034, Томская область, г. Томск, Красноармейская улица, д. 146, 5 этаж, ауд.503. Состав оборудования:

Учебная мебель; Компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Celeron D336 2.8ГГц. - 18 шт.; Компьютеры подключены к сети ИНТЕРНЕТ и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Для самостоятельной работы используется учебная аудитория (компьютерный класс), расположенная по адресу 634034, Томская область, г. Томск, Красноармейская улица, д. 146, 5 этаж, ауд.503. Состав оборудования:

Учебная мебель; Компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Celeron D336 2.8ГГц. - 18 шт.; Компьютеры подключены к сети ИНТЕРНЕТ и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

### **13.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При обучении студентов с нарушениями слуха предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями слуха, мобильной системы обучения для студентов с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой обучаются студенты с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При обучении студентов с нарушениями зрения предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеувеличителей для удаленного просмотра.

При обучении студентов с нарушениями опорно-двигательного аппарата используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

## 14. Фонд оценочных средств и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

### 14.1. Основные требования к фонду оценочных средств и методические рекомендации

Фонд оценочных средств и типовые контрольные задания, используемые для оценки сформированности и освоения закрепленных за дисциплиной компетенций при проведении текущей, промежуточной аттестации по дисциплине приведен в приложении к рабочей программе.

### 14.2. Требования к фонду оценочных средств для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены дополнительные оценочные средства, перечень которых указан в таблице.

Таблица 14 – Дополнительные средства оценивания для студентов с инвалидностью

Категории студентов	Виды дополнительных оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами, исходя из состояния обучающегося на момент проверки

### 14.3. Методические рекомендации по оценочным средствам для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- \* в печатной форме;
- \* в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- \* в форме электронного документа;
- \* методом чтения ассистентом задания вслух;
- \* предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- \* письменно на бумаге;
- \* набор ответов на компьютере;
- \* набор ответов с использованием услуг ассистента;
- \* представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- \* в форме электронного документа;
- \* в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- \* в форме электронного документа;

\* в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

\* в форме электронного документа;

\* в печатной форме.

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

**Приложение к рабочей программе**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ И  
РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ» (ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе  
\_\_\_\_\_ П. Е. Троян  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ (ПРАКТИКЕ)**

Оплата труда персонала  
\_\_\_\_\_ (полное наименование учебной дисциплины или практики)

Уровень основной образовательной программы \_\_\_\_\_ бакалавриат \_\_\_\_\_  
(бакалавриат, магистратура, специалитет)

Направление(я) подготовки (специальность) \_\_\_\_\_ 38.03.02 Менеджмент \_\_\_\_\_  
(полное наименование направления подготовки (специальности))

Профиль(и) \_\_\_\_\_ Экономика и управление на предприятии \_\_\_\_\_  
(полное наименование профиля направления подготовки (специальности))

Форма обучения \_\_\_\_\_ очная \_\_\_\_\_  
(очная, очно-заочная (вечерняя), заочная)

Факультет \_\_\_\_\_ экономический \_\_\_\_\_  
(сокращенное и полное наименование факультета)

Кафедра \_\_\_\_\_ менеджмента \_\_\_\_\_  
(сокращенное и полное наименование кафедры)

Курс \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_ Семестр \_\_\_\_\_ 7 \_\_\_\_\_

Учебный план набора 2016 года и последующих лет.

Экзамен \_\_\_\_\_ 7 \_\_\_\_\_ семестр

Томск 2017

### Введение

Фонд оценочных средств (ФОС) является приложением к рабочей программе дисциплины (практики) и представляет собой совокупность контрольно-измерительных материалов (типовые задачи (задания), контрольные работы, тесты и др.) и методов их использования, предназначенных для измерения уровня достижения студентом установленных результатов обучения.

ФОС по дисциплине (практике) используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

Перечень закрепленных за дисциплиной (практикой) компетенций приведен в таблице 1.

**Таблица 1 - Перечень закрепленных за дисциплиной компетенций**

Код	Формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции
ОПК-7	способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- экономическую сущность и функции заработной платы,</li> <li>- нормативно-правовые акты в области оплаты труда персонала организации,</li> <li>- формы и системы оплаты труда;</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности;</li> </ul> <p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками решения профессиональных задач в области разработки системы материального стимулирования персонала организации</li> </ul>

### Реализация компетенций

#### Компетенция ОПК-7

Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности

Этапы формирования компетенции, применяемые для этого вида занятий и используемые средства оценивания представлены в таблице 2.

**Таблица 2– Этапы формирования компетенции и используемые средства оценивания компетенции ОПК-7**

Состав	Знать	Уметь	Владеть
<b>Содержание этапов</b>	экономическую сущность и функции заработной платы - нормативно-правовые акты в области оплаты труда персонала организации - формы и системы оплаты труда	-применять информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	- навыками решения профессиональных задач в области разработки системы материального стимулирования персонала организации
<b>Виды занятий</b>	Лекции Лабораторные работы	Лекции Лабораторные работы	Лабораторные работы
<b>Используемые средства оценивания</b>	Тест Контрольная работа Защита лабораторных работ экзамен	Тест Контрольная работа Защита лабораторных работ экзамен	Контрольная работа Защита лабораторных работ экзамен

Общие характеристики показателей и критериев оценивания компетенции на всех этапах приведены в таблице 3.

**Таблица 3 – Общие характеристики показателей и критериев оценивания компетенции по этапам**

Показатели и	Знать	Уметь	Владеть
--------------	-------	-------	---------

критерии			
<b>Отлично (высокий уровень)</b>	Обладает фактическими и теоретическими знаниями в пределах изучаемой области с пониманием границ применимости	Обладает диапазоном практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем	Контролирует работу, проводит оценку, совершенствует действия работы
<b>Хорошо (базовый уровень)</b>	Знает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах изучаемой области	Обладает диапазоном практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования	Берет ответственность за завершение задач в исследовании, приспосабливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем
<b>Удовлетвори- тельно (пороговый уровень)</b>	Обладает базовыми общими знаниями	Обладает основными умениями, требуемыми для выполнения простых задач	Работает при прямом наблюдении

Формулировка показателей и критериев оценивания данной компетенции приведена в таблице 4.

**Таблица 4 – Показатели и критерии оценивания компетенции ОПК-7 на этапах**

Показатели и критерии	Знать	Уметь	Владеть
<b>Отлично (высокий уровень)</b>	-понимать реализацию функций заработной платы через элементы организации оплаты труда на предприятии	- использовать информационно-коммуникационные технологии для решения задач профессиональной деятельности с учётом основных требований информационной безопасности	-навыками оценки и совершенствования действующих систем материального стимулирования персонала в организациях
<b>Хорошо (базовый уровень)</b>	- способы регулирования уровня оплаты труда	-разрабатывать регламенты организации в области оплаты и стимулирования труда на основе информационной и библиографической культуры	-навыками решения стандартных профессиональных задач в области разработки системы материального стимулирования персонала организации
<b>Удовлетворите- льно (пороговый уровень)</b>	-основные понятия дисциплины	-использовать документы нормативно-правовой базы РФ в области оплаты труда для решения стандартных задач профессиональной деятельности	-навыками решения стандартных задач по тарифному нормированию труда

### Типовые контрольные задания

Для реализации вышеперечисленных задач обучения используются следующие материалы: типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, в составе:

#### Лабораторные работы

**Лабораторная работа №1. Тема: «Организация оплаты труда в рыночной экономике»**

*Цель: Изучить вопросы государственного регулирования уровня оплаты труда.*

*Задачи:*

- выполнить задачи 1.1.-1.3. по вариантам,
- сделать выводы о роли и значении государственных социальных стандартов в области оплаты труда в вопросах государственного регулирования уровня оплаты труда

*составить отчёт,*

*- написать отчёт в соответствии с правилами оформления студенческих работ*

**Лабораторная работа №2. Тема: «Оплата труда в организации»**

*Цель: овладеть навыками расчёта индивидуальной заработной платы работника при различных системах оплаты труда на предприятии.*

*Задачи:*

*- выполнить задачи 2.1.-2.6 по вариантам;*

*- сделать выводы о достоинствах и недостатках тарифных и бестарифных систем оплаты труда, сдельной и повременной форм заработной платы.*

*- написать отчёт в соответствии с правилами оформления студенческих работ*

**Тест**

1. Потребительская корзина, прожиточный минимум, минимальная часовая ставка оплаты труда – это:

- А) составляющие тарифной системы оплаты труда
- Б) государственные социальные стандарты в области оплаты труда
- В) элементы районного регулирования уровня оплаты труда

2. Размер оплаты труда в единицу времени – это:

- а) тарифная ставка
- б) норма выработки
- в) трудоёмкость

3. Отношение тарифной ставки данного разряда к тарифной ставке первого разряда – это:

- А) внутриразрядная вилка
- Б) тарифный разряд
- В) тарифный коэффициент

4. Повышение тарифной ставки, доплаты к тарифной зарплате, сокращение рабочего дня при полной его оплате – это компенсации за работу:

- А) в тяжёлых и вредных условиях труда
- Б) в выходные и праздничные дни
- В) в сверхурочное время

5. Поощрительные выплаты из прибыли за особые достижения в труде – это:

- а) основная зарплата
- б) дополнительная зарплата
- в) премии

6. Повременно-премиальная, окладная, косвенно-сдельная – это виды

- а) форм зарплат
- б) систем зарплат
- в) премий

7. Система оплаты труда, предусматривающая зарплату пропорционально объёму выполненных работ по действующим единичным расценкам называется:

- а) прямой сдельной
- б) сдельно-премиальной
- в) аккордной

8. Разновидность сдельной оплаты труда, когда в качестве единицы продукции принимается изделие, комплекс работ и услуг, на которые составляются калькуляции затрат и заработной платы – это:

- А) сдельно-премиальная
- Б) сдельно-прогрессивная
- В) аккордная

9. Карточка работ, выполняемых на данном предприятии, как основа формирования системы оплаты труда характерна для \_\_\_\_\_ системы оплаты труда.

- А) тарифной
- Б) гибкой тарифной
- В) бестарифной

10. Оплата внутрисменных перерывов включается в \_\_\_\_\_ фонд зарплаты

- а) дневной
- б) часовой
- в) прямой

12. Денежное вознаграждение работникам относимое на себестоимость продукции – это:

- А) фонд материального поощрения
- Б) фонд заработной платы
- В) фонд оплаты труда

13. Корректировка, планирование на основе количественно выявленных нормативных величин это:

- А) укрупнённые методы расчёта нормативного фонда зарплаты
- Б) поэтапное планирование фонда зарплаты
- В) методы планирования фонда материального поощрения

14. Выплаты, обусловленные трудовым законодательством, но не связанные с выполненной работой – это:  
 А) основная зарплата  
 Б) дополнительная зарплата  
 В) материальная помощь
15. Сумма выплат работникам по сдельным расценкам и тарифным ставкам за период – это:  
 А) прямой фонд зарплаты  
 Б) часовой фонд зарплаты  
 В) дневной фонд зарплаты
16. Районные коэффициенты начисляют:  
 а) только на прямую зарплату  
 б) только на доплаты и надбавки  
 в) на весь ежемесячный заработок
17. По уровню цен на продукты питания в РФ можно выделить \_\_\_\_\_ группы регионов  
 а) две  
 б) три  
 в) четыре
18. Для определения наборов непродовольственных товаров и услуг в РФ выделены \_\_\_\_\_ зоны:  
 а) две  
 б) три  
 в) четыре
19. Коэффициенты за пустынную и безводность местности установлены по \_\_\_\_\_ категориям местности.  
 а) 3  
 б) 4  
 в) 5
20. Генеральный, региональный, отраслевой, территориальный – это виды:  
 А) коллективных трудовых договоров (соглашений)  
 Б) индивидуального трудового договора  
 В) трудовых контрактов

### **Контрольная работа**

1. Рассчитать тарифную ставку оплаты труда рабочего 6-ого разряда, если тарифный коэффициент 6 разряда равен 2, а тарифная ставка оплаты труда 1-ого разряда 70 р./ч.

2. Определить средний тарифный коэффициент оплаты труда. Если средний тарифный разряд равен 4,2. Тарифная сетка представлена в таблице:

Тарифный разряд	1	2	3	4	5	6
Тарифный коэффициент	1	1,2	1,4	1,6	1,8	2

3. Определить средний разряд рабочих. Исходные данные приведены в таблице.

квалификационный разряд	I	II	III	IV	V	VI
количество рабочих, чел.	-	1	3	5	3	2

4. Бригада состоит из трёх рабочих. Бригадный заработок за месяц составил 110 тыс.р. Тарифная зарплата и присвоенный каждому рабочему КТУ представлены в таблице:

Номер рабочего	1	2	3
Тарифная зарплата, р.	22000	28000	32000
КТУ	1,1	0,7	1,2

Рассчитать индивидуальную месячную зарплату каждого члена бригады.

5. За отчётный месяц рабочим 5 разряда отработано 165 ч. Тарифная ставка 5 разряда 120 р./ч. За перевыполнение норм выработки выплачивается премия в размере 15% прямого заработка. Рассчитать месячную заработную плату рабочего.

6. Рассчитать зарплату рабочего по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда. Норма времени на изготовление единицы изделия 0,3 норма-ч/шт., тарифная ставка оплаты труда – 110 р./ч., количество рабочих дней в месяце – 21. Продолжительность рабочей смены 8 ч., объём произведённой продукции за месяц – 644 шт. Прогрессивная сдельная расценка вводится за каждый процент перевыполнения норм выработки и превышает простую сдельную расценку на 1,5 %.

7. Определить зарплату вспомогательного рабочего, труд которого оплачивается по косвенно-сдельной системе заработной платы. Объём продукции произведённый основными рабочими – 2500 шт. Норма обслуживания вспомогательного рабочего – 6 основных рабочих. Часовая норма выработки основным рабочим – 2 шт./ч. Часовая тарифная ставка обслуживающего рабочего –

8. На текущий год предусмотрен фонд зарплаты в сумме 4,6 млн. р., а укрупнённый расчёт на следующий год ведётся в октябре. Определить плановый фонд зарплаты на следующий год, если фактический фонд зарплаты за январь – сентябрь составил 3,4 млн. р., планируемый рост производительности труда – 103%, планируемый рост объёма производства 105%, планируемый рост средней зарплаты – 102%.

### **Вопросы к экзамену:**

1. Рынок труда, его современная структура
2. Зарплата как цена труда
3. Функции заработной платы
4. Государственное регулирование уровня оплаты труда
5. Территориальное регулирование заработной платы;
6. Регулирование оплаты труда на основе договоров и соглашений
7. Положение об оплате труда в организации
8. Организация оплаты труда в США и Канаде;
9. Организация оплаты труда в Японии;
10. Организация оплаты труда в странах западной Европы
11. Структура оплаты труда работников предприятия
12. Особые условия оплаты труда
13. Расчёт средней тарифной ставки оплаты труда
14. Традиционные системы оплаты труда;
15. Гибкие тарифные системы оплаты труда;
16. Бестарифные системы оплаты труда;
17. Премирование работников предприятия.
18. Принципы формирования федеральной, региональных и муниципальных систем оплаты труда;
19. Установление систем оплаты труда работников бюджетной сферы;
20. Системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений;
21. Системы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов РФ и муниципальных учреждений;
22. Оплата труда гражданских служащих
23. Структура издержек на рабочую силу;
24. Фонд оплаты труда, его структура;
25. Укрупнённые методы расчёта нормативного фонда зарплаты;
26. Поэлементное планирование фонда заработной платы
27. Планирование фонда материального поощрения.

### **Методические материалы**

Для обеспечения процесса обучения и решения задач обучения используются следующие материалы:

#### **Основная литература**

1. Рябчикова, Т. А. Оплата труда персонала: учебное пособие [Электронный ресурс] / Рябчикова Т. А. — Томск: ТУСУР, 2016. — 113 с. — Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/6751>.
2. Современные подходы к организации оплаты труда работников предприятий [Текст] : монография / Т. А. Рябчикова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники (Томск). - Томск : ТУСУР, 2015. - 129 с. : рис., табл. - Библиогр.: с. 123-128. - ISBN 978-5-86889-707-8 Экземпляры всего: 7

#### **Дополнительная литература**

1. Экономика и социология труда : Учебник для вузов / А. Я. Кибанов [и др.] ; ред. : А. Я. Кибанов ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Государственный университет управления. - М. : Инфра-М, 2007. - 582[8] с. : ил., табл. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 572-578. - ISBN 978-5-16-002991-7 Экземпляры всего: 10
2. Организация труда персонала : учебное пособие для студентов специальности 080505 "Управление персоналом" / Е. В. Дерябина ; Федеральное агентство по образованию, Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Кафедра экономики. - Томск : ТМЦДО, 2009. - 227 с. : ил., табл. - Библиогр.: с. 214-215. Экземпляры всего: 5

#### **Обязательные учебно-методические пособия**

1. Оплата труда персонала: Методические указания для практической и самостоятельной работы студентов / Рябчикова Т. А. – 2016. 15 с. <https://edu.tusur.ru/training/publications/5933>
2. Оплата труда персонала: Методические указания для лабораторных работ студентов / Рябчикова Т. А. <https://edu.tusur.ru/training/publications/5939>

