МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Директор департамента образования
_____ П. Е. Троян
«___» _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Оплата труда персонала

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки / специальность: **38.03.03 Управление персоналом**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**
Форма обучения: **заочная**
Факультет: **ЗиВФ, Заочный и вечерний факультет**
Кафедра: **менеджмента, Кафедра менеджмента**
Курс: **3, 4**
Семестр: **6, 7**
Учебный план набора 2016 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	6 семестр	7 семестр	Всего	Единицы
1	Лекции	4	6	10	часов
2	Практические занятия	4	6	10	часов
3	Всего аудиторных занятий	8	12	20	часов
4	Самостоятельная работа	64	87	151	часов
5	Всего (без экзамена)	72	99	171	часов
6	Подготовка и сдача экзамена	0	9	9	часов
7	Общая трудоемкость	72	108	180	часов
				5.0	З.Е.

Контрольные работы: 7 семестр - 1
Экзамен: 7 семестр

Томск 2018

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шелупанов А.А.
Должность: Ректор
Дата подписания: 23.08.2017
Уникальный программный ключ:
c53e145e-8b20-45aa-9347-a5e4dbb90e8d

Согласована на портале № 40427

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 6 от «14» 6 2018 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного 14.12.2015 года, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента «___» _____ 20__ года, протокол №_____.

Разработчик:
доцент каф. менеджмента _____ О. Н. Петухов

Заведующий обеспечивающей каф. менеджмента _____ М. А. Афонасова

Рабочая программа дисциплины согласована с факультетом и выпускающей кафедрой:

Декан ЗиВФ _____ И. В. Осипов

Заведующий выпускающей каф. менеджмента _____ М. А. Афонасова

Эксперты:

Старший преподаватель кафедры менеджмента (менеджмента) _____ Т. В. Архипова

Старший преподаватель кафедры менеджмента (менеджмента) _____ Е. А. Гайдук

Согласована на портале № 40427

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

формирование у студентов:
теоретических знаний в области формирования систем оплаты труда в организации.

1.2. 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 ОПОП

Дисциплина «Оплата труда персонала» (Б1.Б.16) относится к блоку 1 (базовая часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Менеджмент, Регламентация и нормирование труда, Экономика предприятия.

Последующими дисциплинами являются: Методы принятия управленческих решений, Управление персоналом организации.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- ОПК-8 способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты;
- ПК-14 владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

- **знать** экономическую сущность и функции заработной платы; нормативно-правовые акты в области оплаты труда персонала организации; формы и системы оплаты труда.
- **уметь** формировать эффективную систему материального стимулирования сотрудников предприятия.
- **владеть** способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности в области организации оплаты труда на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий; способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты; навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры	
		6 семестр	7 семестр
Аудиторные занятия (всего)	20	8	12

Согласована на портале № 40427

Лекции	10	4	6
Практические занятия	10	4	6
Самостоятельная работа (всего)	151	64	87
Проработка лекционного материала	62	32	30
Подготовка к практическим занятиям, семинарам	59	32	27
Выполнение контрольных работ	30	0	30
Всего (без экзамена)	171	72	99
Подготовка и сдача экзамена	9	0	9
Общая трудоемкость, ч	180	72	108
Зачетные Единицы	5.0		

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Разделы дисциплины и виды занятий приведены в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы дисциплины и виды занятий

Названия разделов дисциплины	Лек., ч	Прак. зан., ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
6 семестр					
1 Экономическая сущность заработной платы. Функции и принципы организации заработной платы в условиях рыночной экономики	2	2	32	36	ОПК-8, ПК-14
2 Тарифная система оплаты труда. Формы и системы оплаты труда	2	2	32	36	ОПК-8, ПК-14
Итого за семестр	4	4	64	72	
7 семестр					
3 Оплата труда в отраслях бюджетной сферы	2	2	27	31	ОПК-8, ПК-14
4 Бестарифные системы оплаты труда	2	2	30	34	ОПК-8, ПК-14
5 Планирование и регулирование средств на оплату труда	2	2	30	34	ОПК-8, ПК-14
Итого за семестр	6	6	87	99	
Итого	10	10	151	171	

Согласована на портале № 40427

5.2. Содержание разделов дисциплины (по лекциям)

Содержание разделов дисциплин (по лекциям) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов дисциплин (по лекциям)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины (по лекциям)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
6 семестр			
1 Экономическая сущность заработной платы. Функции и принципы организации заработной платы в условиях рыночной экономики	Сущность и функции заработной платы.Использование теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач в области оплаты труда персонала.Регулирование уровня оплаты труда.	2	ОПК-8, ПК-14
	Итого	2	
2 Тарифная система оплаты труда. Формы и системы оплаты труда	Тарифная система оплаты труда.Формы и системы оплаты труда.Районное регулирование оплаты труда	2	ОПК-8, ПК-14
	Итого	2	
Итого за семестр		4	
7 семестр			
3 Оплата труда в отраслях бюджетной сферы	Особенности системы оплаты труда работников в бюджетных организациях. Система оплаты труда государственных служащих.	2	ОПК-8, ПК-14
	Итого	2	
4 Бестарифные системы оплаты труда	Особенности и разновидности бестарифных систем оплаты труда. Грейдирование должностей. Оплата труда и премирование с использованием ключевых показателей эффективности (KPI). Внедрение бестарифных систем оплаты труда в организации на основе организации групповой работы, знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умения проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.	2	ОПК-8, ПК-14
	Итого	2	
5 Планирование и регулирование средств на оплату труда	Фонд оплаты труда. Планирование фонда оплаты труда: укрупненные методы и детальное планирование по элементам структуры.	2	ОПК-8, ПК-14
	Итого	2	
Итого за семестр		6	
Итого		10	

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

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами представлены в таблице 5.3.

Согласована на портале № 40427

Таблица 5.3 – Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

Наименование дисциплин	№ разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин				
	1	2	3	4	5
Предшествующие дисциплины					
1 Менеджмент	+	+	+	+	+
2 Регламентация и нормирование труда	+	+	+	+	+
3 Экономика предприятия	+	+	+	+	+
Последующие дисциплины					
1 Методы принятия управленческих решений	+	+	+	+	+
2 Управление персоналом организации	+	+	+	+	+

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

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий представлено в таблице 5.4.

Таблица 5.4 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Компетенции	Виды занятий			Формы контроля
	Лек.	Прак. зан.	Сам. раб.	
ОПК-8	+	+	+	Контрольная работа, Экзамен, Тест
ПК-14	+	+	+	Контрольная работа, Экзамен, Тест

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

8. Практические занятия (семинары)

Наименование практических занятий (семинаров) приведено в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Наименование практических занятий (семинаров)

Названия разделов	Наименование практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
6 семестр			
1 Экономическая сущность заработной платы. Функции и принципы организации заработной платы в условиях рыночной	Организация оплаты труда в рыночной экономике	2	ОПК-8, ПК-14
	Итого	2	

Согласована на портале № 40427

экономики			
2 Тарифная система оплаты труда. Формы и системы оплаты труда	Оплата труда в организации: тарифная система оплаты труда, формы и системы оплаты труда.	2	ОПК-8, ПК-14
	Итого	2	
Итого за семестр		4	
7 семестр			
3 Оплата труда в отраслях бюджетной сферы	Оплата труда в организации: оплата труда в отраслях бюджетной сферы.	2	ОПК-8, ПК-14
	Итого	2	
4 Бестарифные системы оплаты труда	Оплата труда в организации: бестарифные системы оплаты труда.	2	ОПК-8, ПК-14
	Итого	2	
5 Планирование и регулирование средств на оплату труда	Оплата труда в организации: планирование фонда оплаты труда.	2	ОПК-8, ПК-14
	Итого	2	
Итого за семестр		6	
Итого		10	

9. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
6 семестр				
1 Экономическая сущность заработной платы. Функции и принципы организации заработной платы в условиях рыночной экономики	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	16	ОПК-8, ПК-14	Тест
	Проработка лекционного материала	16		
	Итого	32		
2 Тарифная система оплаты труда. Формы и системы оплаты труда	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	16	ОПК-8, ПК-14	Тест
	Проработка лекционного материала	16		
	Итого	32		
Итого за семестр		64		
7 семестр				
3 Оплата труда в отраслях бюджетной	Выполнение контрольных работ	10	ОПК-8, ПК-14	Контрольная работа, Тест, Экзамен

Согласована на портале № 40427

сферы	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	7		
	Проработка лекционного материала	10		
	Итого	27		
4 Бестарифные системы оплаты труда	Выполнение контрольных работ	10	ОПК-8, ПК-14	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	10		
	Проработка лекционного материала	10		
	Итого	30		
5 Планирование и регулирование средств на оплату труда	Выполнение контрольных работ	10	ОПК-8, ПК-14	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	10		
	Проработка лекционного материала	10		
	Итого	30		
Итого за семестр		87		
	Подготовка и сдача экзамена	9		Экзамен
Итого		160		

10. Курсовой проект / курсовая работа

Не предусмотрено РУП.

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется.

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. Оплата труда персонала [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / под общ. редакцией О.А. Лапшиной - 2-е изд-е, переработ. и дополн. - М Издательство Юрайт, 2018 - 330 с. - (Серия Бакалавр, Академический курс) - Режим доступа: https://biblio-online.ru/viewer/AE07396C-A888-42AD-8479-F1B40F728D51/oplata-truda-personala#page/2 (дата обращения: 24.07.2018).

12.2. Дополнительная литература

1. Оплата труда персонала [Электронный ресурс]: Учебник / О.К. Минёва. - М. Альфа-М НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 192 с. 60х90 1/16 + (Доп. мат. znanium.com). - (Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-98281-391-6 - Режим доступа: http://znanium.com/catalog/product/453249 (дата обращения: 24.07.2018).

2. Оплата труда персонала [Электронный ресурс]: Учебное пособие / Рябчикова Т. А. - 2016. 113 с. - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/6751 (дата обращения: 24.07.2018).

Согласована на портале № 40427

12.3. Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Оплата труда персонала [Электронный ресурс]: Методические указания для практических занятий и самостоятельной работы / Т. А. Рябчикова - 2018. 15 с. - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/8262 (дата обращения: 24.07.2018).

12.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и 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. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. http://ivo.garant.ru/Акты органов власти\ Федеральные акты (свободный доступ);
2. https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины и требуемое программное обеспечение

13.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

13.1.1. Материально-техническое и программное обеспечение для лекционных занятий

Для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используется учебная аудитория с количеством посадочных мест не менее 22-24, оборудованная доской и стандартной учебной мебелью. Имеются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации по лекционным разделам дисциплины.

13.1.2. Материально-техническое и программное обеспечение для практических занятий

Учебная аудитория

учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, учебная аудитория для проведения занятий практического типа, учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 501 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Проектор MS506;
- ПЭВМ C14 (Intel Core i3 2 Гб, Windows7);
- Экран на электро-приводе;
- Магнитно-маркерная доска;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- 7-Zip
- FoxitReader
- Google Chrome

Согласована на портале № 40427

- Microsoft Windows 7 Pro
- Mozilla Firefox
- OpenOffice
- Консультант Плюс

13.1.3. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 201 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Состав оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Celeron D336 2.8ГГц. - 5 шт.;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

13.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями зрениями** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

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

14. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

14.1. Содержание оценочных материалов и методические рекомендации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы в составе:

14.1.1. Тестовые задания

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

А) составляющие тарифной системы оплаты труда;

Согласована на портале № 40427

Б) государственные социальные стандарты в области оплаты труда;
В) элементы районного регулирования уровня оплаты труда;
Г) формы оплаты труда.

2. Размер оплаты труда в единицу времени – это:
А) тарифная ставка;
Б) тарифный коэффициент;
В) тарифная сетка;
Г) сдельная единичная расценка.

3. Отношение тарифной ставки данного разряда к тарифной ставке первого разряда – это:
А) внутриразрядная вилка;
Б) тарифный разряд;
В) тарифный коэффициент;
Г) тарифная сетка.

4. 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;
Г) в вечернее время.

5. Поощрительные выплаты из прибыли за особые достижения в труде – это:
А) основная зарплата;
Б) дополнительная зарплата;
В) премии;
Г) материальная помощь.

6. Повремённо-премиальная, окладная, косвенно-сдельная – это виды:
А) форм зарплаты;
Б) систем зарплаты;
В) премий;
Г) надбавок.

7. Система оплаты труда, предусматривающая зарплату пропорционально объёму выполненных работ по действующим единичным расценкам называется:
А) прямой сдельной;
Б) сдельно-премиальной;
В) аккордной;
Г) сдельно-прогрессивной.

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;
Г) сдельно-прогрессивная.

9. Какая система оплаты труда основывается на картотеке работ, выполняемых на данном предприятии?
А) тарифная;
Б) гибкая тарифная;

Согласована на портале № 40427

В) бестарифная;
Г) коллективная.

10. Коллективное премирование направлено на мотивацию:
А) руководителей;
Б) новаторов;
В) социальных групп;
Г) наставников.

11. В чем заключается цель стимулирования персонала?
А) побудить человека избегать конфликтов;
Б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
В) побудить человека не превышать своих полномочий;
Г) внушить человеку чувство собственного достоинства.

12. В чем суть классической теории мотивации?
А) деньги – единственный мотивационный фактор;
Б) человека заставляют действовать внутренние потребности;
В) поведение человека определяется его ожиданиями;
Г) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе.

13. Организации, чья организационная культура ориентирована на внешнюю среду, воспринимают заработную плату как:
А) издержки;
Б) стимул;
В) затраты;
Г) расходы.

14. Основной документ, непосредственно регулирующий порядок оплаты труда конкретного работника– это:
А) коллективный трудовой договор;
Б) трудовое соглашение;
В) индивидуальный трудовой договор;
Г) тарифно-квалификационный справочник.

15. Какое трудовое соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации?
А) генеральное;
Б) межрегиональное;
В) территориальное;
Г) региональное.

16. Минимальный, обязательный для всего персонала набор социальных благ – это:
А) компенсационный пакет;
Б) социальный пакет;
В) фонд оплаты труда;
Г) фонд заработной платы.

17. Назовите первый этап разработки и реализации стратегии оплаты труда.
А) анализ существующей системы оплаты труда, удовлетворённости персонала, рынка труда и финансовых возможностей компании;

Согласована на портале № 40427

Б) определение стратегических целей в сфере мотивации персонала;
В) установление политики по оплате труда;
Г) разработка измерительных показателей, отражающих достижение поставленных целей.

18. Для дифференциации заработной платы каждого члена коллектива в зависимости от его личного вклада в итоговый результат работы команды используют показатель:
А) квалификационный разряд;
Б) норму выработки;
В) норму трудоёмкости;
Г) коэффициент трудового участия.

19. Функция зарплаты, выступающая регулятором рыночного спроса и предложения на различные виды труда, называется:
А) воспроизводственной;
Б) регулирующей;
В) производственно-долевой;
Г) стимулирующей.

20. Функция зарплаты, согласно которой зарплата является частью цены продукции, называется:
А) воспроизводственной;
Б) стимулирующей;
В) производственно-долевой;
Г) регулирующей.

14.1.2. Экзаменационные вопросы

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.

Согласована на портале № 40427

14.1.3. Темы контрольных работ

1. Анализ организации заработной платы на российских малых предприятиях.
2. Анализ отраслевой дифференциации заработной платы в России – Западная Сибирь.
3. Анализ территориальной дифференциации заработной платы в России.
4. Анализ эффективности систем премирования на предприятии.
5. Гендерная дискриминация в оплате труда: миф или реальность.
6. Действующие системы оплаты и стимулирования труда персонала в компаниях стран Юго-Восточной Азии, Европы, Северной Америки.
7. Действующие системы оплаты и стимулирования труда персонала в российских организациях.
8. Динамика номинальной и реальной заработной платы в России.
9. Заработная плата в трактовке классической и неоклассической экономических школ.
10. Заработная плата как основа воспроизводства рабочей силы.
11. Значение заработной платы в формировании личных доходов населения и эволюция социальной структуры российского общества.
12. Исследование взаимосвязи уровня жизни и трудовых доходов населения в России.
13. Исследование влияния показателей финансово-хозяйственной деятельности предприятия на величину заработной платы работников.
14. Марксистское понимание заработной платы.
15. Минимальная заработная плата и ее роль в формировании доходов населения России.
16. Минимальная заработная плата и ее роль в формировании доходов населения стран Юго-Восточной Азии, Европы, Северной Америки.
17. Определение экономической эффективности форм заработной платы на предприятии.
18. Опыт премирования в российских компаниях на основе ключевых показателей эффективности.
19. Опыт применения грейдинговой системы оплаты труда в российских компаниях.
20. Организация оплаты труда в научно-технических организациях стран Юго-Восточной Азии, Европы, Северной Америки.
21. Организация оплаты труда в российских научно-технических организациях.
22. Особенности организации и регулирования оплаты труда персонала в странах Юго-Восточной Азии.
23. Особенности организации и регулирования оплаты труда персонала в странах Европы.
24. Особенности организации и регулирования оплаты труда персонала в странах Северной Америки.
25. Прожиточный минимум и минимальная заработная плата, их взаимосвязь в российской экономике.
26. Прожиточный минимум и минимальная заработная плата, их взаимосвязь в экономике стран Юго-Восточной Азии, Европы, Северной Америки.
27. Профессиональные стандарты, их роль в формировании эффективной системы оплаты труда в организации.
28. Социальные нормативы и социальные стандарты – основа формирования заработной платы на предприятии.
29. Сравнительный анализ структуры заработной платы в российских и зарубежных организациях.
30. «Эффективные контракты» в российских бюджетных организациях: за и против.

14.2. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 14.

Согласована на портале № 40427

Таблица 14 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	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 материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов 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.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся 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 лиц с ограниченными возможностями здоровья и 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 лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Согласована на портале № 40427