

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

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 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 (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**

Факультет: **ФДО, Факультет дистанционного обучения**

Кафедра: **менеджмента, Кафедра менеджмента**

Курс: **4**

Семестр: **8**

Учебный план набора 2016 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	8 семестр	Всего	Единицы
1	Самостоятельная работа под руководством преподавателя	16	16	часов
2	Контроль самостоятельной работы	2	2	часов
3	Всего контактной работы	18	18	часов
4	Самостоятельная работа	153	153	часов
5	Всего (без экзамена)	171	171	часов
6	Подготовка и сдача экзамена	9	9	часов
7	Общая трудоемкость	180	180	часов
			5.0	З.Е.

Контрольные работы: 8 семестр - 1

Экзамен: 8 семестр

Томск 2018

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 ФДО _____ И. П. Черкашина

Заведующий выпускающей каф.
менеджмента

_____ М. А. Афонасова

Эксперты:

Доцент кафедры технологий электронного обучения (ТЭО)

_____ Ю. В. Морозова

Старший преподаватель кафедры менеджмента (менеджмента)

_____ Т. В. Архипова

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 заработной платы 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: Регламентация и нормирование труда, Управление персоналом организации, Экономика предприятия.

Последующими дисциплинами являются: Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты, Преддипломная практика, Управление человеческими ресурсами.

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
		8 семестр
Контактная работа (всего)	18	18

Самостоятельная работа под руководством преподавателя (СРП)	16	16
Контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2
Самостоятельная работа (всего)	153	153
Подготовка к контрольным работам	77	77
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	76	76
Всего (без экзамена)	171	171
Подготовка и сдача экзамена	9	9
Общая трудоемкость, ч	180	180
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	СРП, ч	КСР, ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
8 семестр					
1 Организация оплаты труда в рыночной экономике	8	2	77	85	ОПК-8, ПК-14
2 Оплата труда в организации	8		76	84	
Итого за семестр	16	2	153	171	
Итого	16	2	153	171	

5.2. Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
8 семестр			
1 Организация оплаты труда в рыночной экономике	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.	8	ОПК-8, ПК-14
	Итого	8	
2 Оплата труда в организации	Особенности системы оплаты труда работников в организациях. Система оплаты	8	ОПК-8, ПК-14

	труда в организациях.		
	Итого	8	
Итого за семестр		16	

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.

Таблица 5.3 – Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

Наименование дисциплин	№ разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин	
	1	2
Предшествующие дисциплины		
1 Регламентация и нормирование труда	+	+
2 Управление персоналом организации	+	+
3 Экономика предприятия	+	+
Последующие дисциплины		
1 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	+	+
2 Преддипломная практика	+	+
3 Управление человеческими ресурсами	+	+

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 и	Виды занятий			Формы контроля
	СРП	КСР	Сам. раб.	
ОПК-8	+	+	+	Контрольная работа, Экзамен, Проверка контрольных работ, Тест
ПК-14	+	+	+	Контрольная работа, Экзамен, Проверка контрольных работ, Тест

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

8. Контроль самостоятельной работы

Виды контроля самостоятельной работы приведены в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Виды контроля самостоятельной работы

№	Вид контроля самостоятельной работы	Трудоемкость (час.)	Формируемые компетенции

8 семестр			
1	Контрольная работа с автоматизированной проверкой	2	ОПК-8, ПК-14
Итого		2	

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
8 семестр				
1 Организация оплаты труда в рыночной экономике	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	38	ОПК-8, ПК-14	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	39		
	Итого	77		
2 Оплата труда в организации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	38	ОПК-8, ПК-14	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	38		
	Итого	76		
	Выполнение контрольной работы	2	ОПК-8, ПК-14	Контрольная работа
Итого за семестр		153		
	Подготовка и сдача экзамена	9		Экзамен
Итого		162		

10. Контроль самостоятельной работы (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. Рябчикова Т. А. Оплата труда персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие – Томск ФДО ТУСУР, 2016. – 113 с. Доступ из личного кабинета студента - Режим доступа: <https://study.tusur.ru/study/library> (дата обращения: 23.08.2018).

12.2. Дополнительная 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). Доступ из личного кабинета студента - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/AE07396C-A888-42AD-8479-F1B40F728D51/oplata-truda-personala#page/2> (дата обращения: 23.08.2018).

12.3. Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Рябчикова Т. А. Оплата труда персонала [Электронный ресурс]: методические указания по организации самостоятельной работы для студентов заочной формы обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий / Т. А. Рябчикова, М. А. Афонасова. – Томск ФДО, ТУСУР, 2018. - 15 с. Доступ из личного кабинета студента. - Режим доступа: <https://study.tusur.ru/study/library> (дата обращения: 23.08.2018).

2. Рябчикова Т. А. Оплата труда персонала: электронный курс / Т. А. Рябчикова - Томск, ТУСУР, ФДО, 2016. Доступ из личного кабинета студента

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. Рекомендуется использовать информационные, справочные и нормативные базы данных <https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh> (источники в свободном доступе)

2. Консультант Плюс: www.consultant.ru (доступ из личного кабинета студента по ссылке <https://study.tusur.ru/study/download/>)

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 дисциплины

Кабинет для самостоятельной работы студентов
учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, помещение для самостоятельной работы

634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Коммутатор MicroTeak;
- Компьютер PENTIUM D 945 (3 шт.);
- Компьютер GELERON D 331 (2 шт.);
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- 7-zip
- Google Chrome
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows
- Microsoft Windows
- OpenOffice

13.1.2. 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 видеомониторов 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;
- 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. Повременно-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;
- 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. Основным документом, непосредственно регулирующим 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, удовлетворенности персонала, рынка труда и финансовых возможностей компании;
- 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 тесты

Приведены примеры типовых заданий из банка экзаменационных тестов, составленных по пройденным разделам дисциплины.

1. Современные качественные преобразования на рынке труда заключаются:

- А) в усилении узкой специализации работников;
- Б) расширении профиля работника;
- В) отчуждении работников от средств производства.

2. Интеллектуализация труда выражается:

А) в общем высоком уровне технической культуры персонала, в понимании каждым работником своего места в процессе изготовления продукции, в умении точно соблюдать правила технологии и обеспечивать высокие конечные хозяйственные результаты;

Б) в том, что каждому работнику вменяется в обязанность регулярно пополнять и обновлять свои профессиональные знания, проходя обучение в институтах, на факультетах и курсах повышения квалификации;

В) в усилении узкой специализации работника.

3. Во второй половине XX столетия научно-техническая революция и переход к информационному обществу вызвали следующие изменения в структуре рынка труда:

А) основной фигурой на рынке труда стал работник физического труда, почти не имеющий образования и квалификации и пригодный лишь для простого обслуживания машин;

Б) резко снизилась доля работников, занятых преимущественно физическим трудом, и столь же значительно возросла доля инженеров и техников, работников сферы услуг и интеллигенции;

В) все наемные работники стали юридически свободными лицами.

4. Фабрично-заводских рабочих, занятых преимущественно физическим трудом, называют «{синие; ~серые; ~белые} воротнички».

5. Для современных экономических теорий характерен взгляд на заработную плату:

- А) как на стоимость рабочей силы;
- Б) цену рабочей силы;
- В) цену труда.

6. Укажите составляющие, которые включает в себя заработная плата.

А) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

Б) компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера);

В) стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера);

Г) премии и иные поощрительные выплаты;

Д) доходы по акциям и другие доходы работников от участия в собственности предприятия;

Е) обязательные взносы работодателя во внебюджетные фонды: Пенсионный фонд РФ, фонд обязательного медицинского страхования, фонд социального страхования.

7. В РФ доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать {20; ~30; ~50} процентов от начисленной месячной заработной платы.

8. Номинальная зарплата выражается:

А) в деньгах, которые работник получает за свой труд;

Б) количеством товаров и услуг, которые можно приобрести на полученные деньги;

В) усредненным значением зарплаты за какой-то определенный период.

9. Реальная зарплата выражается:

А) в деньгах, которые работник получает за свой труд;

Б) количеством товаров и услуг, которые можно приобрести на полученные деньги;

В) усредненным значением зарплаты за какой-то определенный период.

10. Изменение реальной зарплаты определяют как отношение изменения номинальной зарплаты к изменению уровня:

А) производительности труда;

Б) потребительских цен;

В) средней зарплаты.

11. Положительной тенденцией, позволяющей снижать производственные издержки, является тенденция:

А) соответствия роста производительности труда росту средней заработной платы;

Б) превышения роста средней заработной платы над ростом производительности труда;

В) превышения роста производительности труда над ростом средней заработной платы.

12. Нижний предел оплаты труда устанавливают факторы:

А) только воспроизводства рабочей силы;

Б) только оптимизации издержек производства;

В) воспроизводства рабочей силы и оптимизации издержек производства.

13. {Воспроизводственная; ~Стимулирующая; ~Регулирующая} функция заработной платы обеспечивает работнику объем потребления материальных благ, достаточных для восстановления затраченной в процессе труда психофизической энергии.

14 {~Воспроизводственная; Стимулирующая; ~Регулирующая} функция заработной платы формирует заинтересованность работников в продуктивном труде и заинтересованность работодателя в эффективном использовании трудовых ресурсов.

15. {~Воспроизводственная; ~Стимулирующая; Регулирующая} функция заработной платы выступает регулятором рыночного спроса и предложения на различные виды труда.

16. {Статусная; ~Стимулирующая; ~Регулирующая} функция заработной платы обеспечивает социальный статус работника согласно эффективности и общественной значимости его труда.

17. В соответствии с {~стимулирующей; ~регулирующей; производственно-долевой} функцией заработная плата является частью цены продукции.

18. Выделите факторы воспроизводства рабочей силы, которые, по своей сути, устанавливают нижний предел оплаты труда.

- А) необходимый (средний) потребительский бюджет;
- Б) особые условия и специфика выполнения работ;
- В) количество труда;
- Г) качество (эффективность) используемого в производстве труда;
- Д) конъюнктура на рынке труда;
- Е) финансовые возможности предприятия-работодателя.

19. Выделите факторы оптимизации издержек производства, устанавливающие верхний предел оплаты труда на предприятии и градацию цен на внутреннем рынке труда предприятия.

- А) необходимый (средний) потребительский бюджет;
- Б) особые условия и специфика выполнения работ;
- В) количество труда;
- Г) качество (эффективность) используемого в производстве труда;
- Д) конъюнктура на рынке труда;
- Е) финансовые возможности предприятия-работодателя.

20. Централизованное государственное регулирование заработной платы осуществляется путем использования следующих механизмов:

- А) применение норм ТК РФ, регламентирующих условия и порядок оплаты труда, размеры доплат при отклонении от нормальных условий работы;
- Б) прямое регулирование оплаты труда для работников бюджетной сферы и госслужащих;
- В) установление минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы);
- Г) заключение коллективных договоров между представителями работников и работодателями;
- Д) заключение индивидуальных контрактов с работниками организаций.

14.1.3. Темы контрольных работ

"Оплата труда персонала"

Задача 1

За год номинальная заработная плата работника повысилась на А%, а уровень потребительских цен вырос на В%. Определите: на сколько процентов изменилась реальная зарплата работника.

Шаг 1. Определите индекс роста номинальной зарплаты, округлите до сотых по правилам математики:

$$C = (100+A)/100$$

Шаг 2. Определите индекс роста потребительских цен, округлите до сотых по правилам математики:

$$D = (100+B)/100$$

Шаг 3. Рассчитайте индекс роста реальной зарплаты, округлите до сотых по правилам математики:

$$E = C/D$$

Шаг 4. Определите процент изменения реальной зарплаты, ответ запишите со знаком «+» при росте зарплаты, или со знаком «-» при её снижении.

$$F = E \cdot 100 - 100 \%$$

Условные обозначения.

Исходные данные:

A – повышение номинальной зарплаты (%),

B – повышение уровня потребительских цен (%),

Расчетные данные:

C – индекс роста номинальной зарплаты,

D – индекс роста уровня потребительских цен,

E – индекс роста реальной зарплаты,

F – процент изменения реальной зарплаты.

Задача 2

В городе три автотранспортных предприятия. Рассчитать среднегодовую зарплату по этим предприятиям.

Шаг 1. Рассчитайте годовой фонд зарплаты по автотранспортным организациям города:

$$D = 12 \cdot (A+B+C) \text{ тыс. руб.}$$

Шаг 2. Рассчитайте общую численность персонала автотранспортных организаций:

$$E = 80+140+170 \text{ чел.}$$

Шаг 3. Рассчитайте среднегодовую зарплату по автотранспортным организациям города, с точностью до сотых, округлите по правилам математики:

$$F = D/E \text{ тыс. руб./чел.}$$

Условные обозначения.

Исходные данные:

A – среднемесячный фонд зарплаты НПАО «Автоперевозки», тыс. руб.

B – среднемесячный фонд зарплаты НПО «Таксопарк», тыс. руб.

C – среднемесячный фонд зарплаты ГУ МТ АП, тыс. руб.

Расчетные данные:

D – годовой фонд зарплаты по автотранспортным организациям города, тыс. руб.

E – общая численность персонала автотранспортных организаций, чел.

F – среднегодовая зарплата по автотранспортным организациям города, тыс.р./чел.

Задача 3

Рассчитать часовые тарифные ставки со 2 по 6 квалификационный разряд, если часовая тарифная ставка первого разряда равна 50 р./ч.

Шаг 1. Рассчитайте часовую тарифную ставку второго разряда с точностью до десятых, округлите по правилам математики

$$F = 50 \cdot A \text{ руб./ч}$$

Шаг 2. Рассчитайте часовую тарифную ставку третьего разряда с точностью до десятых, округлите по правилам математики

$$G = 50 \cdot B \text{ руб./ч}$$

Шаг 3. Рассчитайте часовую тарифную ставку четвертого разряда с точностью до десятых, округлите по правилам математики

$$H = 50 \cdot C \text{ руб./ч}$$

Шаг 4. Рассчитайте часовую тарифную ставку пятого разряда с точностью до десятых, округлите по правилам математики

$$I = 50 \cdot D, \text{ руб./ч}$$

Шаг 5. Рассчитайте часовую тарифную ставку шестого разряда с точностью до десятых, округлите по правилам математики

$$J = 50 \cdot E \text{ руб./ч}$$

Условные обозначения.

Исходные данные:

- А – тарифный коэффициент второго разряда
- В – тарифный коэффициент третьего разряда
- С – тарифный коэффициент четвертого разряда
- Д – тарифный коэффициент пятого разряда
- Е – тарифный коэффициент шестого разряда

Расчётные данные:

- F – тарифная ставка второго разряда
- G – тарифная ставка третьего разряда
- Н – тарифная ставка четвертого разряда
- I – тарифная ставка пятого разряда
- J – тарифная ставка шестого разряда

Задача 4

Рассчитать абсолютное возрастание тарифных коэффициентов. Определить тип абсолютного возрастания тарифного коэффициента:

- а – прогрессивный;
- б – постоянный;
- в – регрессивный.

Шаг 1. Рассчитайте абсолютное возрастание тарифного коэффициента второго разряда с точностью до сотых

$$F = A - 1$$

Шаг 2. Рассчитайте абсолютное возрастание тарифного коэффициента третьего разряда с точностью до сотых

$$G = B - A$$

Шаг 3. Рассчитайте абсолютное возрастание тарифного коэффициента четвертого разряда с точностью до сотых

$$H = C - B$$

Шаг 4. Рассчитайте абсолютное возрастание тарифного коэффициента пятого разряда с точностью до сотых

$$I = D - C$$

Шаг 5. Рассчитайте абсолютное возрастание тарифного коэффициента шестого разряда с точностью до сотых

$$J = E - D$$

Шаг 6. Определите тип абсолютного возрастания тарифного коэффициента.

К {а, если: $F < G < H < I < J < K$;

б, если: $F = G = H = I = J = K$;

в, если: $F > G > H > I > J > K$ }

Условные обозначения.

Исходные данные:

- А – тарифный коэффициент второго разряда
- В – тарифный коэффициент третьего разряда
- С – тарифный коэффициент четвертого разряда
- Д – тарифный коэффициент пятого разряда
- Е – тарифный коэффициент шестого разряда

Расчётные данные:

- F – абсолютное возрастание тарифного коэффициента второго разряда
- G – абсолютное возрастание тарифного коэффициента третьего разряд

- Н – абсолютное возрастание тарифного коэффициента четвёртого разряд
- I – абсолютное возрастание тарифного коэффициента пятого разряд
- J – абсолютное возрастание тарифного коэффициента шестого разряд
- К – тип абсолютного возрастания тарифного коэффициента

14.1.4. Методические рекомендации

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программно-обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

- чтение или просмотр материала необходимо осуществлять медленно, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

- если в тексте встречаются термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

- необходимо осмысливать прочитанное и изученное, отвечать на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия в форме вебинаров. Расписание вебинаров публикуется в кабинете студента на сайте Университета. Запись вебинара публикуется в электронном курсе по дисциплине.

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.

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.