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 (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

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шелупанов А.А.
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.02.2018
Уникальный программный ключ:
c53e145e-8b20-45aa-9347-a5e4dbb90e8d

Томск 2018

Согласована на портале № 43064

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 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

Согласована на портале № 43064

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: 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

Согласована на портале № 43064

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	ОПК-8, ПК-14
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

Согласована на портале № 43064

	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	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

Согласована на портале № 43064

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).

Согласована на портале № 43064

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

Согласована на портале № 43064

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 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;

Б) государственные социальные стандарты в области оплаты труда;

В) элементы районного регулирования уровня оплаты труда;

Г) формы оплаты труда.

Согласована на портале № 43064

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;
В) бестарифная;
Г) коллективная.

10. Коллективное премирование направлено на мотивацию:

Согласована на портале № 43064

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

Согласована на портале № 43064

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.

Согласована на портале № 43064

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.

Согласована на портале № 43064

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 работодателей;

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 A%, а уровень потребительских цен вырос на B%. 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·100 - 100 %

Согласована на портале № 43064

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·(A+B+C) тыс. руб.
Шаг 2. Рассчитайте общую численность персонала автотранспортных организаций:
E = 80+140+170 чел.
Шаг 3. Рассчитайте среднегодовую зарплату по автотранспортным организациям города, с точностью до сотых, округлите по правилам математики:
F = D/E 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·A руб./ч
Шаг 2. Рассчитайте часовую тарифную ставку третьего разряда с точностью до десятых, округлите по правилам математики
G = 50·B руб./ч
Шаг 3. Рассчитайте часовую тарифную ставку четвёртого разряда с точностью до десятых, округлите по правилам математики
H = 50·C руб./ч
Шаг 4. Рассчитайте часовую тарифную ставку пятого разряда с точностью до десятых, округлите по правилам математики
I = 50·D, руб./ч
Шаг 5. Рассчитайте часовую тарифную ставку шестого разряда с точностью до десятых, округлите по правилам математики
J = 50·E руб./ч

Согласована на портале № 43064

Условные обозначения.
Исходные данные:
A – тарифный коэффициент второго разряда
B – тарифный коэффициент третьего разряда
C – тарифный коэффициент четвёртого разряда
D – тарифный коэффициент пятого разряда
E – тарифный коэффициент шестого разряда

Расчётные данные:
F – тарифная ставка второго разряда
G – тарифная ставка третьего разряда
H – тарифная ставка четвёртого 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 четвёртого 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 <К;
б, если: F=G= H =I =J =К;
в, если: F>G >H> I >J >К }

Условные обозначения.
Исходные данные:
A – тарифный коэффициент второго разряда
B – тарифный коэффициент третьего разряда
C – тарифный коэффициент четвёртого разряда
D – тарифный коэффициент пятого разряда
E – тарифный коэффициент шестого разряда

Расчётные данные:
F – абсолютное возрастание тарифного коэффициента второго разряда
G – абсолютное возрастание тарифного коэффициента третьего разряд

Согласована на портале № 43064

H – абсолютное возрастание тарифного коэффициента четвёртого разряд
I – абсолютное возрастание тарифного коэффициента пятого разряд
J – абсолютное возрастание тарифного коэффициента шестого разряд
K – 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 программного 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

Согласована на портале № 43064

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 № 43064