

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Воронежский государственный архитектурно-строительный университет»

УТВЕРЖДАЮ

Директор института экономики,
менеджмента и информационных технологий
С.А. Баркалов



09 2015 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины**

«ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА»

Направление подготовки бакалавра 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль Нет

Квалификация выпускника Бакалавр

Нормативный срок обучения 4 года

Форма обучения очная

Авторы программы:

Юшин Геннадий Дмитриевич, к.т.н., профессор кафедры управления строительством,

Калинина Наталия Юрьевна, к.т.н., доцент кафедры управления строительством

Программа обсуждена на заседании кафедры управления строительством

«31» августа 2015 года Протокол № 1

Зав. кафедрой д.т.н., проф. С.А. Баркалов

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины

Цель преподавания дисциплины «Оплата труда персонала» состоит в содействии формированию профессиональных компетенций, необходимых выпускнику, освоившему образовательную программу подготовки бакалавров по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» в соответствии с ФГОС ВПО, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 г. № 2073:

1.2. Задачи освоения дисциплины

- ознакомиться с базовыми понятиями, целями и задачами, принципами и современными технологиями формирования систем стимулирования и оплаты труда персонала на предприятии;
- сформировать представление о видах, содержании и особенностях систем мотивации, стимулирования и оплаты труда;
- изучить основные методы и способы организации и оценки эффективности систем оплаты труда на предприятии;
- приобрести практические навыки для самостоятельной работы в области оплаты труда персонала на основе полученных знаний с учетом конкретных производственных условий.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Дисциплина «Оплата труда персонала» относится к вариативной части профессионального цикла учебного плана и является дисциплиной по выбору студента.

Изучение дисциплины «Оплата труда персонала» предполагает предварительное освоение дисциплины учебного плана: «Основы управления персоналом», «Организация труда персонала», «Регламентация и нормирование труда».

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Процесс изучения дисциплины «Оплата труда персонала» направлен на формирование следующих компетенций:	В результате изучения дисциплины студент должен:
ПК-17 знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, и умение применять их на практике	Знать: • базовые понятия, цели и задачи формирования систем стимулирования и оплаты труда персонала на предприятии; • современные требования к системам стимулирования и оплаты труда; • виды, формы, принципы формирования, содержание и особенности систем стимулирования и оплаты труда; • современные методы и технологии формирования систем стимулирования и оплаты труда; • показатели заработной платы и методы их расчета в соответствии с принятыми на предприятиях формами и системами оплаты труда; Уметь:

	• определять цели и задачи систем стимулирования и оплаты труда персонала на предприятии; • разрабатывать мероприятия по мотивации и стимулированию персонала организации; • рассчитывать показатели заработной платы при различных формах и системах оплаты труда; • определять размер средств на оплату труда в составе сметных затрат на строительство; Владеть: • методами и технологиями формирования систем стимулирования и оплаты труда персонала; • методами расчета показателей заработной платы при различных формах и системах оплаты труда;
ПК-56 знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Знать: • методы и способы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; • методические и нормативные материалы по оплате труда; • передовой отечественный и зарубежный опыт совершенствования организации и оплаты труда; Уметь: • формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение; • оценивать эффективность систем материального и нематериального стимулирования в организации; • использовать методические и нормативные материалы по оплате труда при разработке систем стимулирования и оплаты труда и расчете показателей заработной платы; Владеть: • методами и способами оценки эффективности систем материального и нематериального стимулирования в организации; • методами расчета средств на оплату труда в составе сметных затрат на строительство.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Оплата труда персонала» составляет 4 зачетные единицы.

Вид учебной работы	Семестр - 8
Аудиторные занятия (всего)	72/-
В том числе:	
Лекции	36/-
Практические занятия (ПЗ)	36/-
Лабораторные работы (ЛР)	-/-
Самостоятельная работа (всего)	72/-

В том числе:	
Курсовая работа	-/-
Контрольная работа	-/-
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Диф.зачет/-
Общая трудоемкость час зач. ед.	144
	4

Примечание: здесь и далее числитель – очная/знаменатель – заочная формы обучения.

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

5.1. Учебно-тематический план

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. Занятия	Лаб. занятия	СРС	Всего час.
1.	Оплата труда в современных условиях, как элемент системы управления персоналом.	4/-	4/-	-	8/-	16/-
2.	Сущность и принципы ОТ	4/-	4/-	-	8/-	16/-
3.	Форма и принципы ОТ в современных условиях	4/-	4/-	-	8/-	16/-
4.	Механизм доплат, надбавок и поощрений	4/-	4/-	-	8/-	16/-
5.	Организация ОТ в строительстве	4/-	4/-	-	8/-	16/-
6.	Планирование и учёт оплаты труда в строительстве.	4/-	4/-	-	8/-	16/-
7.	Нормативно-правовые основы ОТ	4/-	4/-	-	8/-	16/-
8.	Доходы населения.	4/-	4/-	-	8/-	16/-
9.	Регулирование ЗП в рыночной экономике	4/-	4/-	-	8/-	16/-
	ИТОГО:	36/-	36/-	-	72/-	144/-

5.2. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1	Оплата труда в современных условиях, как элемент системы управления персоналом	Особенность современного периода экономического развития России. Оплата труда работников в системе управления персоналом. Вознаграждение – необходимое условие эффективного управления персоналом.
2	Сущность и принципы оплаты труда	Сущность организации оплаты труда в условиях рынка. Основные функции организации ЗП. Принципы организации ОТ в условиях рынка. Модели организации ОТ на предприятии. Оперативное регулирование ОТ.
3	Формы и системы оплаты труда в рыночных условиях	Общая характеристика и условия применения форм оплаты труда. Система организации ОТ на предприятии. Разновидность форм ОТ. Сущность и элементы тарифной системы оплаты труда. Бестарифная система ОТ.
4	Механизм доплат, надбавок и	Функции и классификация доплат и надбавок к тариф-

	поощрений	ным ставкам. Сущность, цели и основные элементы премиальной системы.
5	Организация ОТ в строительстве	Методы и системы организации ОТ в строительстве. Система оплаты труда рабочих. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих. Формы оплаты труда рабочих-строителей.
6	Планирование и учёт оплаты труда в строительстве	Планирование средств на ОТ персонала в строительной отрасли. Состав и формирование фонда ОТ в строительстве. Основные методы определения средств на ОТ в сметах на строительство.
7	Нормативно-правовые основы организации ОТ	Трудовой кодекс РФ. Конституция РФ. Положение об оплате и нормировании труда на предприятии. Коллективный договор предприятия. Индивидуальный трудовой договор.
8	Доходы населения	Сущность и содержание доходов. Виды, структура и источники доходов населения. Доходы, как индикатор уровня жизни. Налоги и их роль в формировании реальных доходов. Дифференциация доходов населения.
9	Регулирование ЗП в рыночной экономике	Государственное регулирование ЗП: функции и методы. Минимальный размер ОТ и его тесная связь с прожиточным минимумом. Сущность индексации ЗП. Механизмы индексации и защиты ЗП. Уровни договорного регулирования ОТ. Генеральное, региональное и отраслевые тарифные соглашения. Зарубежный опыт ОТ.

5.3. Практические занятия

№ п/п	Тема практических занятий	Трудоемкость (час)
1.	Основные понятия дисциплины «Оплата труда персонала»	2
2.	Механизм рыночной организации заработной платы Определение номинальной и реальной заработной платы. Определение минимальной заработной платы работников.	2
3.	Расчет оплаты труда при тарифной системе	2
4.	Бестарифные варианты расчета оплаты труда	2
5.	Разработка системы стимулирования работников. Учет количественных показателей и качества работы.	4
6.	Расчет доплат и компенсаций. Определение суммы надбавок и возмещение расходов.	4
7.	Разработка системы социальных льгот персоналу.	4
8.	Нормативно-правовые основы оплаты труда. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования организации.	4
9.	Разработка внутрифирменных нормативных документов по оплате труда	4
10.	Методы планирования фонда оплаты труда. Расчет средств на оплату труда. Выбор различных вариантов формирования фонда оплаты труда работников структурных подразделений.	4

11.	Определение фонда оплаты труда рабочих в сметной стоимости строительства	4
-----	--	---

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ, КУРСОВЫХ И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Не предусмотрено учебным планом.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО И ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

№ п/п	Компетенции	Форма контроля	семестр
1	Знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, и умение применять их на практике (ПК-17);	Практические задания Доклады и сообщения Тестирование Зачёт с оценкой	8
2	Знание и умение применять на практике методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации (ПК-56);	Практические задания Доклады и сообщения Тестирование Зачёт с оценкой	8

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенции	Показатели и критерии оценивания			Оценочные средства	
	Знать	Уметь	Владеть	текущего контроля	промежуточного контроля
ПК-17	• базовые понятия, цели и задачи формирования систем стимулирования и оплаты труда персонала на предприятии; • современные требования к системам стимулирования и оплаты труда; • виды, формы, принципы формирования, содержание и особенности систем стимулирования и оплаты труда; • современные методы и технологии формирования систем стимулирования и оплаты труда; • показатели заработной платы и методы их расчета в соответствии с принятыми на предприятиях формами и системами оплаты труда;	• определять цели и задачи систем стимулирования и оплаты труда персонала на предприятии; • разрабатывать мероприятия по мотивации и стимулированию персонала организации; • рассчитывать показатели заработной платы при различных формах и системах оплаты труда; • определять размер средств на оплату труда в составе сметных затрат на строительство;	• методами и технологиями формирования систем стимулирования и оплаты труда персонала; - методами расчета показателей заработной платы при различных формах и системах оплаты труда;	Практические задания Доклады и сообщения Тестирование	Зачет с оценкой
ПК-56	• методы и способы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; • методические и нормативные материалы по оплате труда;	• формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение; • оценивать эффективность систем материального и нематериального стимулирования в организации;	• методами и способами оценки эффективности систем материального и нематериального стимулирования в организации; - методами расчета средств на оплату труда в составе сметных затрат на строи-	Практические задания Доклады и сообщения Тестирование	

	• передовой отечественный и зарубежный опыт совершенствования организации и оплаты труда;	ции; • использовать методические и нормативные материалы по оплате труда при разработке систем стимулирования и оплаты труда и расчете показателей заработной платы;	тельство.		
--	---	---	-----------	--	--

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

7.3.1. Примерная тематика докладов и сообщений (ПК-17, ПК-56)

1. Особенности современного периода экономического развития России
2. Концепция управления персоналом на предприятии
3. Вознаграждение – необходимое условие эффективности управления персоналом
4. Оплата труда работников в системе управления персоналом
5. Сущность организации оплаты труда в условиях рынка
6. Основные функции организации заработной платы
7. Принципы организации оплаты труда в условиях рынка
8. Модели организации оплаты труда на предприятии
9. Оперативное регулирование оплаты труда
10. Разновидности форм оплаты труда
11. Сущность и основные элементы тарифной системы оплаты труда
12. Бестарифная система оплаты труда
13. Функции и классификация доплат и надбавок к тарифным ставкам
14. Сущность, цели и основные элементы премиальной системы
15. Методы оплаты труда в строительстве
16. Системы организации оплаты труда в строительстве
17. Формы оплаты труда рабочих-строителей
18. Система дополнительных выплат и материальное стимулирование в строительстве
19. Планирование средств на оплату труда персонала в строительной отрасли
20. Состав и формирование фонда оплаты труда в строительстве
21. Основные методы определения размера средств на оплату труда в сметах на строительство
22. Нормативно-правовые основы организации оплаты труда
23. Нормативно-правовые основы оплаты труда в строительстве
24. Коллективный и индивидуальные договоры на предприятии
25. Сущность, виды, структура и источники доходов населения
26. Доходы как индикатор уровня жизни населения
27. Механизм рыночного регулирования заработной платы
28. Минимальный размер оплаты труда и прожиточный минимум
29. Механизмы индексации и защиты заработной платы
30. Уровни договорного регулирования оплаты труда
31. Системы оплаты труда за рубежом
32. Факторы, влияющие на оплату труда
33. Характерные черты западноевропейской модели организации оплаты труда
34. Особенности японской модели организации оплаты труда
35. Отличия европейской и российской систем оплаты труда
36. Анализ структуры персонала организации
37. Описание, анализ, оценка и классификация рабочих мест (должностей)
38. Женевская схема оценки труда
39. Грейдирование рабочих мест (должностей)

7.3.3. Примеры практических заданий (ПК-17, ПК-56)

Задача 1

Часовая тарифная ставка ($C_{Tч}$) рабочего - 45 руб. Норма времени ($N_{вр}$) на изготовление одного изделия составляет 0,4 час. Рассчитайте прямой сдельный заработок рабочего, при условии, что он изготовил за месяц 720 изделий (V).

Решение:

$$ЗПсд = V \times P = V \times Нвр \times C_{Tч} = 720шт. \times 0,4час / шт. \times 45руб. = 12960руб.$$

Задача 2

Дневная тарифная ставка рабочего-многостаночника (C_{Td}) - 420 руб. Норма обслуживания (Нобс) - 3 станка в смену. Сменная норма выработки на 1-ом станке ($Нвыр_1$) - 12 шт, на 2-ом станке ($Нвыр_2$) - 8 шт, на 3-ем станке ($Нвыр_3$) - 7 шт. За месяц рабочим было изготовлено 350ед.продукции на 1-ом станке (V_1), 272 ед. – на 2-ом станке (V_2), и 190 ед. – на 3-ем станке (V_3). Определите сдельный месячный заработок рабочего.

Решение:

$$\text{Сдельная расценка: } Pсд_i = \frac{C_{Td}}{Нобс \times Нвыр_i};$$

$$\text{Сдельный месячный заработок рабочего: } ЗПсд = \sum_i Pсд_i \times V_i$$

$$Pсд_1 = \frac{420руб.}{3 \times 12шт} = 11,7руб.; \quad Pсд_2 = \frac{420руб.}{3 \times 8шт} = 17,5руб.; \quad Pсд_3 = \frac{420руб.}{3 \times 7шт} = 20руб.$$

$$ЗПсд = 350ед. \times 11,7руб / ед + 272ед. \times 17,5руб / ед. + 190ед. \times 20руб / ед. = 4095 + 4760 + 3800 = 12655руб.$$

Задача 3

Прямой сдельный заработок рабочего составляет 9240 руб. Процент премии за выполнение установленных показателей – 15%. За каждый процентный пункт перевыполнения установленных показателей - 2,5 % прямого сдельного заработка. Рассчитайте общий заработок рабочего по сдельно-премиальной системе при условии, что показатели премирования выполнены на 104 %.

Решение:

$$ПП = 15\% + 2,5\% \times 4 = 25\%$$

$$ЗП_{сд-пр} = ЗПсд \times (1 + 0,25) = 9240 \times 1,25 = 11550руб.$$

Задача 4

Определите размер аккордной сдельной оплаты труда ($ЗПсд-акк$) и срок выполнения аккордного задания ($Такк$) для бригады из 6 чел.

Вид работ	Объем работ, V	Нвр, чел-ч/ед	Сдельная расценка P, руб.
Разгрузка металлоконструкций	110 т	0,60	57
Монтаж основания	14 т	2,7	142
Постановка болтовых соединений	850 шт.	0,1	29
Монтаж основной конструкции с подъемом элементов автокраном	100 т	12,5	320
Электросварка швов	150 м	0,3	55

Решение:

$$ЗПсд - акк = \sum_i V_i \times P_i = 110т \times 57руб + 14т \times 142руб + 850шт \times 29руб + 100т \times 320руб. + 150м \times 55руб = 6270 + 1988 + 24650 + 32000 + 8250 = 73158руб.;$$

$$Такк = \frac{Tr_n}{n \times Tсм} = \frac{(110 \times 0,6 + 14 \times 2,7 + 850 \times 0,1 + 100 \times 12,5 + 150 \times 0,3)чел - ч}{6чел \times 8ч} = \frac{66 + 37,8 + 85 + 1250 + 45}{48} = 30,9 \approx 31дн.$$

Задача 5

Дневная тарифная ставка вспомогательного рабочего составляет 375 руб. В соответствии с нормой обслуживания он обслуживает в течение смены двух основных рабочих, сменные нормы выработки которых составляют соответственно 45 деталей ($Hвыр_1$) и 62 детали ($Hвыр_2$). Первый основной рабочий изготовил за месяц 1120 деталей (V_1), а второй – 1450 деталей (V_2). Определите косвенно-сдельный заработок рабочего.

Решение:

$$\text{Косвенно-сдельная расценка: } P_{\text{косв}_i} = \frac{Ct_{\text{всп}}}{\text{Нобсл} \times H_{\text{выр}_i}}$$

$$ЗП_{\text{косв-сд.}} = 1120 \text{дет} \times \frac{375 \text{руб}}{2 \times 45 \text{дет.}} + 1450 \text{дет} \times \frac{375 \text{руб}}{2 \times 62 \text{дет.}} = 4666,7 + 4385,1 = 9051,8$$

Задача 6

Рассчитайте месячный заработок работника при повременно-премиальной системе оплаты труда, если его дневная тарифная ставка составляет 395 руб, ежемесячная премия - 40%, а количество отработанных дней за месяц - 24 дня.

Решение: $ЗП_{\text{повр-прем}} = 24 \text{дн} \times 395 \text{руб} \times (1 + 0,4) = 13272 \text{руб.}$

Задача 7

Трудоемкость работ по объекту (Tr), определяемая по нормам, применяемым в подрядной организации, составляет 20000 чел.-час. Определите размер средств на оплату труда в текущем уровне цен ($Зрас.$), при условии, что фактическая среднемесячная оплата труда одного рабочего в подрядной организации ($Зфак.$) составила 7900 руб./чел.-мес. Среднемесячное количество рабочих часов при 40- часовой рабочей неделе (M) - 166,6 час./мес.

Решение:

$$Зрас = \frac{Зфак}{M} \times Tr = \frac{7900 \text{руб.}}{166,6 \text{час}} \times 20000 \text{чел-ч} = 948379,34 \text{руб.}$$

Задача 8

Среднее количество рабочих в бригаде (n) - 84 чел. Продолжительность строительства объекта согласно проектным данным составляет 45 дней (T). Оплата одного человека-дня на рынке труда в этот период составляет 720 руб. ($Цтек$). Определите размер затрат на оплату труда рабочих ($Зрас$).

Решение:

$$Зрас = Tr \times Цтек = T \times n \times Цтек = 84 \text{чел} \times 45 \text{дн} \times 720 \text{руб} / \text{чел-дн} = 2721600 \text{руб.}$$

Задача 9

Годовая трудоемкость сдельных работ на монтажном участке – 30000 норм.-ч., средняя часовая тарифная ставка рабочих-сдельщиков – 50 р.

Нормативная численность вспомогательных рабочих-повременщиков - 10 чел., средняя часовая тарифная ставка – 40 р., а годовой фонд рабочего времени 1-го рабочего составляет 1960 ч.

Месячный фонд заработной платы специалистов, служащих и руководителей составляет 80000 р.

Определите годовой фонд заработной платы монтажного участка.

Решение:

$$\Phi ЗП = \Phi ЗП_{\text{сд}} + \Phi ЗП_{\text{повр}} + \Phi ЗП_{\text{упр}} = 30000 \text{норм-ч} \times 50 \text{руб} / \text{ч} + 1960 \text{ч} \times 40 \text{руб} \times 10 \text{чел.} + 80000 \text{руб.} \times 12 = 450000 + 784000 + 960000 = 2194000 \text{руб.}$$

Задача 10

Среднемесячная зарплата сдельщиков за текущий год в цехе составила 7560 р., а средний тарифный коэффициент рабочих составляет в действующей сетке 1,5. Среднемесячное количество рабочих часов в месяц – 166 ч. Рассчитайте часовую тарифную ставку сдельщика 1-го разряда для

подготовки новых тарифных ставок, если долю тарифа в будущем году планируется установить на уровне 75% от текущего заработка.

Решение:

$$C_{m_{cp}} = \frac{7560 \text{ руб}}{166 \text{ ч.}} 45,5 \text{ руб.}; \quad C_{m_1} = \frac{C_{m_{cp}}}{K_{cp}} = \frac{45,5 \text{ руб}}{1,5} = 30,36 \text{ руб.};$$

$$C_{m_{1нов}} = 0,75 \times C_{m_1} = 0,75 \times 30,36 \text{ руб.} = 22,77 \text{ руб.}$$

Задача 11

Текущая стоимость строительства объекта составляет 15000000 руб. Определите прогнозируемую стоимость строительства объекта через 2 года, исходя из того, что уровень инфляции цен на планируемый период составляет 9% в год.

Решение:

$$C_{\sigma} = C_m \times K_{\sigma}; \quad K_{\sigma} = \left(1 + \frac{D}{100}\right)^T$$

$$C_{\sigma} = 15000000 * \left(1 + \frac{9}{100}\right)^2 = 15000000 * 1,1881 = 17821500 \text{ руб.}$$

Задача 12

Часовая тарифная ставка арматурщика 5 разряда составляет 68 р./ч. Рассчитайте его дневную заработную плату, если в течении 8-часового рабочего дня рабочий простаивал 1,5 часа из-за отсутствия электроэнергии. Часовая тарифная ставка в арматурном цехе для повременщиков – 56 р./ч.

Решение: $ЗП = (8 - 1,5) \times 68 + \frac{2}{3} \times 1,5 \times 56 = 442 + 56 = 498 \text{ р.}$

Задача 13

На установке колонн заняты 4 монтажника. Норма времени ($H_{вр}$) на установку составляет 3 чел.-ч/кол. Тарифная ставка монтажников (C_T) – 75 руб./чел.-ч.

Определите размер сдельно-премиального заработка рабочих при условии, что в течение рабочей недели (5 дней, $T_{CM} = 8 \text{ ч.}$) они трудились с производительностью (Π) - 120%, и за каждый пункт перевыполнения плана премия составляет 3% к прямому сдельному заработку.

Решение:

Расценка сдельная: $P = H_{вр} \times C_T = 3 \frac{\text{чел.-ч}}{\text{кол.}} \times 75 \frac{\text{руб.}}{\text{чел.-ч.}} = 225 \frac{\text{руб.}}{\text{кол.}}$;

Объем работ нормативный: $V_H = \frac{T \times n}{H_{вр}} = \frac{5 \text{ дн.} \times 8 \text{ ч.} \times 4 \text{ чел.}}{3 \frac{\text{чел.-ч}}{\text{кол.}}} = 13,3 \text{ кол.}$

Объем работ фактически выполненный: $V_{\phi} = V_n \times \frac{\Pi\%}{100\%} = 13,3 \text{ кол.} \times \frac{120\%}{100\%} \approx 16 \text{ кол.}$

Прямой сдельный заработок рабочих: $ЗП_{сд} = V_{\phi} \times P = 16 \text{ кол.} * 225 \frac{\text{руб.}}{\text{кол.}} = 3600 \text{ руб.}$

Премия: $Пр = \frac{20 \times 3\%}{100\%} \times 3600 \text{ руб.} = 2160 \text{ руб.}$

Заработок сдельно-премиальный:

$$ЗП_{сд-пр} = ЗП_{сд} + Пр = 3600 \text{ руб.} + 2160 \text{ руб.} = 5760 \text{ руб.}$$

Задача 24

На укладке карнизных плит заняты 3 монтажника 4-го разряда. Норма времени ($H_{вр}$) на укладку одной плиты составляет 0,92 чел.-ч. Тарифная ставка монтажников 1-го разряда составляет (C_T) – 34 руб./чел.-ч., тарифный коэффициент для 4 разряда = 1,34.

Определите размер сдельно-премиального заработка бригады монтажников при условии, что в течение 3-х дней ($T_{СМ} = 8 \text{ ч.}$) они трудились с производительностью ($П$) - 110%. Премия за каждый пункт перевыполнения плана составляет 1,5 % к прямому сдельному заработку.

Решение:

$$\text{Расценка сдельная: } P = H_{вр} \times C_T \times 1,34 = 0,92 \frac{\text{чел.} - \text{ч}}{\text{пл.}} \times 34 \frac{\text{руб.}}{\text{чел.} - \text{ч.}} \times 1,34 = 41,92 \frac{\text{руб.}}{\text{пл.}}$$

;

$$\text{Объем работ нормативный: } V_H = \frac{T \times n}{H_{вр}} = \frac{3 \text{ дн.} \times 8 \text{ ч.} \times 3 \text{ чел.}}{0,92 \frac{\text{чел.} - \text{ч}}{\text{пл.}}} = 78,3 \text{ пл.}$$

$$\text{Объем работ фактически выполненный: } V_{\phi} = V_H \times \frac{П\%}{100\%} = 78,3 \text{ пл.} \times \frac{110\%}{100\%} \approx 86,3 \text{ пл.}$$

$$\text{Прямой сдельный заработок рабочих: } ЗП_{сд} = V_{\phi} \times P = 86,3 \text{ пл.} * 41,92 \frac{\text{руб.}}{\text{пл.}} = 3618 \text{ руб.}$$

$$\text{Премия: } Пр = \frac{10 \times 1,5\%}{100\%} \times 3618 \text{ руб.} = 543 \text{ руб.}$$

Заработок сдельно-премиальный:

$$ЗП_{сд-пр} = ЗП_{сд} + Пр = 3618 \text{ руб.} + 543 \text{ руб.} = 4161 \text{ руб.}$$

Задача 15

Бригада из 5 штукатуров в прошедшем месяце перевыполнила плановое задание на 12 %. Все члены бригады отработали по 160 часов без доплат и надбавок к тарифным ставкам. Фонд основной заработной платы рабочим по тарифам составил 27900 р, премия из фонда оплаты труда по колдоговору предусмотрена в размере 30 %, а выплаты из централизованного ФМП составили 4220 руб.

Необходимо рассчитать заработную плату рабочим бригады с применением КТУ

Ф.И.О. членов бригады	Тарифный разряд	Часовая тарифная ставка, р.	Основная з/п, р.	КТУ	Расчет величины, з/п р.	Приработок (премии и др.) р.	Общий заработок р.	Заработок без КТУ	
								Приработок (премия, выплаты) р.	Сумма зараб. р.
Алексеев А.И.	5	41,4	6620	1,3					
Борисов Ю.Д.	4	36,0	5760	1,2					
Васильев В.И.	4	36,0	5760	0,9					
Гаврилов П.И.	3	32,0	5120	0,8					

Денисов А.П.	2	29,0	4640	1,0					
ИТОГО:			27900	5.2					

7.3.3. Задания для тестирования

Тема Сущность заработной платы и поощрительных систем в рыночной экономике

1) Восстановите определение понятия «заработная плата»

Заработная плата - это цена _____ силы, формируемая на основе _____ _____ вклада работника в результаты _____ предприятия.

- A. деятельности
- B. рабочей
- C. оценки
- D. объективной

2) Какие доходы, носящие постоянный характер, подлежат индексации? (укажите все верные ответы)

- A. государственные пенсии и пособия
- B. оплата труда по ставкам и окладам
- C. суммы возмещения ущерба, причиненного увечья в случае повреждения здоровья при выполнении трудовых обязанностей
- D. стипендии

3) На каких уровнях заключаются системы тарифных соглашений при системе коллективно-договорного регулирования оплаты труда? (укажите все верные ответы)

- A. на региональном уровне
- B. на государственном уровне
- C. на межотраслевом уровне
- D. на производственном уровне
- E. на отраслевом уровне

4) Каким образом реализуется государственное участие в области оплаты труда?

- A. путем установления государственных норм и гарантии в оплате труда
- B. путем установления минимального размера оплаты труда, ориентированного на прожиточный минимум
- C. все перечисленное верно
- D. путем установления межотраслевых соотношении в оплате труда
- E. путем установления условия определения части дохода предприятия, направляемых на оплату труда

5) Какую роль на предприятии выполняет заработная плата для работника?

- A. является частью затрат на производство продукции или услуг
- B. является доходом, который он получает за свой труд

Тема Функции заработной платы и принципы ее организации

1) Реализация какой функции заработной платы обеспечивается путем объединения норм труда, тарифной и премиальной систем в конкретные системы заработной платы, которые обеспечивают изменение уровня оплаты труда в зависимости от индивидуальных и коллективных результатов труда работников?

- A. воспроизводственной функции
- B. регулирующей функции
- C. социальной функции
- D. стимулирующей функции
- E. измерительной функции

2) Как регулируется государством (с учетом его экономического развития) минимальный уровень оплаты труда? (укажите все верные ответы)

- А. путем установления условий и размеров оплаты труда в бюджетных организациях и учреждениях
- В. путем установления механизма индексации
- С. путем установления размера минимальной заработной платы и тарифной ставки 1 разряда
- Д. путем установления различий в уровнях оплаты труда
- Е. путем установления условий определения части дохода предприятия, направляемого на заработную плату

3) Установите соответствие между функциями заработной платы и их характеристиками

- А. воспроизводственная функция
 - В. измерительная функция
 - С. стимулирующая функция
 - Д. регулирующая функция
 - Е. социальная функция
1. это оценочный показатель трудового вклада каждого работника и затрат труда в производство продукта труда
 2. это материальная основа для воспроизводства рабочей силы соответствующей квалификации
 3. это функция, устанавливающая различия в уровнях оплаты труда
 4. это средство регулирования рынка труда
 5. это материальный стимул для заинтересованности в труде и повышении производительности труда и качества работы

4) Какие принципы положены в основу организации оплаты труда? (укажите все верные ответы)

- А. дифференциация уровней оплаты труда в зависимости от квалификации работника, количества и качества, условий труда и отраслевой принадлежности предприятия
- В. осуществление оплаты в зависимости от количества и качества труда
- С. гарантия воспроизводства рабочей силы работника, занятого простым трудом, что предполагает установление минимальной заработной платы
- Д. систематическое повышение реальной заработной платы
- Е. опережающий рост производительности труда над темпами роста средней заработной платы

5) Для выполнения какой функции основным условием является установление на объективно-необходимом уровне размера минимальной заработной платы?

- А. воспроизводственной функции
- В. регулирующей функции
- С. социальной функции
- Д. стимулирующей функции
- Е. измерительной функции

Тема Система организации заработной платы на предприятии

1) Что должна стимулировать любая система организации оплаты труда? (укажите все верные ответы)

- А. снижение издержек производства
- В. улучшение качества выпускаемой продукции
- С. рост производительности труда
- Д. систематическое повышение реальной заработной платы

2) Установите соответствие между частями заработной платы и их характеристиками

- А. тарифная часть
- В. надтарифная часть

1. начисляется за результаты, которые оцениваются непосредственно по определенным количественным и качественным показателям индивидуальной и коллективной деятельности
2. начисляется за результаты, которые должны быть получены, если деятельность работника отвечает квалификационным требованиям, соответствующим для занимаемого им рабочего места

3) Установите соответствие между системами организации заработной платы и их характеристиками

А. тарифная система

В. бестарифная система

1. данная система основана на применении критериев оценки квалификации, сложности и результативности труда работников и использовании их для распределения между ними средств на оплату труда, рассчитанных тем или иным способом
2. данная система получила наибольшее применение на предприятиях и включает в себя тарифную систему, механизм доплат и надбавок, премиальную систему, формы и системы оплаты труда, нормирование труда

4) Что необходимо учитывать при выборе оптимальной системы организации оплаты труда для предприятия, вида производства, группы работников?

А. все перечисленное верно

В. особенности организации труда

С. функции работников

Д. экономические задачи, стоящие перед предприятием

Е. уровень техники и технологии

Тема Тарифная система и ее элементы

1) Установите соответствие между элементами тарифной системы и их характеристиками

А. тарифный коэффициент

В. районный коэффициент

1. отражает изменение размеров заработной платы в зависимости от местоположения предприятия и является средством межрайонного ее регулирования
2. отражает отношение часовой тарифной ставки соответствующего разряда к часовой ставке 1 разряда

2) Установите соответствие между элементами тарифной системы и их характеристиками

А. тарифные ставки

В. тарифные сетки

1. представляют собой совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов
2. выражают абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий работников за единицу рабочего времени

3) Каковы основные элементы тарифной системы? (укажите все верные ответы)

А. тарифные ставки

В. тарифные коэффициенты

С. районные коэффициенты

Д. тарифно-квалификационные справочники

Е. тарифные сетки

4) Какова функция тарифно-квалификационных справочников?

А. на их основании определяются разряды работ или осуществляется отнесение работы к той или иной группе по оплате труда в зависимости от сложности, характера и специфических условий труда, в которых она выполняется, а также квалификации, требующейся от работников

В. на их основании составляются учебные планы и программы по подготовке, переподготовке и повышению квалификации рабочих во всех отраслях экономики

С. все перечисленное верно

- D. на их основании устанавливается наименование профессии
- E. на их основании присваивается квалификационный разряд, от чего зависит размер тарифной ставки рабочего

5) Как называется систематизированный перечень работ и профессий рабочих, имеющих на предприятиях и в организациях?

- A. тарифная система
- B. тарифно-квалификационный справочник

6) Восстановите определение понятия «тарифная система»

Тарифная система - _____ нормативных данных, позволяющих _____ уровень квалификации работника и _____ оплату различного по сложности и _____ выполнения труда.

- A. совокупность
- B. ответственности
- C. определить
- D. дифференцировать

Тема Формы и системы оплаты труда

1) Установите соответствие между разновидностями сдельной системы оплаты труда и их характеристиками

- A. прямая сдельная система
- B. сдельно-премиальная система
- C. сдельно-прогрессивная система
- D. косвенно-сдельная система
- E. аккордная система

1. данная система оплаты труда применяется для оплаты труда части вспомогательных рабочих, которые не заняты непосредственно производством продукции, но своей деятельностью существенно влияют на результаты работы основных рабочих, обслуживаемых ими
2. данная система оплаты труда представляет собой разновидность сдельной системы, при которой сдельная расценка устанавливается на объем работ без установления норм и расценок на отдельные ее элементы
3. данная система оплаты труда предусматривает расчет заработной платы рабочего в пределах выполнения норм выработки по прямым сдельным расценкам, а при выработке сверх исходных норм — по повышенным расценкам
4. данная система оплаты труда является наиболее простой, так как размер заработка рабочего изменяется прямо пропорционально его выработке; целесообразна там, где по условиям производства возможно и оправдано выполнение работ одним исполнителем
5. данная система оплаты труда предусматривает выплату рабочему в дополнение к сдельному заработку, исчисленному по расценкам, премии за достижение установленных индивидуальных или коллективных количественных и (или) качественных показателей

2) Установите соответствие между системами оплаты труда и их характеристиками

- A. сдельная оплата труда
- B. повременная оплата труда

1. при данной системе оплаты мерой труда выступает отработанное время; заработок рабочему начисляется в соответствии с его тарифной ставкой или окладом за фактически отработанное время
2. при данной системе оплаты мерой труда является выработанная рабочим продукция; размер оплаты прямо зависит от количества и качества произведенной продукции в существующих организационно-технических условиях производства

3) Восстановите определение понятия «система оплаты труда»

Система оплаты труда — это способ _____ размера _____, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими _____, а в ряде случаев и с его _____.

- A. результатами

- В. вознаграждения
- С. исчисления
- Д. затратам

4) Установите соответствие между разновидностями повременной системы оплаты труда и их характеристиками

А. Простая повременная система оплаты труда

В. повременно-премиальная система оплаты труда

1. целесообразна на участках, где организационно и технически невозможно или экономически нецелесообразно стимулировать увеличение выработки и где необходимо заинтересовать работающих в повышении качественных показателей в труде
2. предусматривает начисление заработной платы исходя из тарифной ставки рабочего и отработанного им времени

5) В какой форме, согласно ст. 131 ТК РФ, может выступать оплата труда?

- А. только в неденежной форме
- В. как в денежной, так и неденежной формах
- С. только в денежной форме

Тема Бестарифная система оплаты труда

1) Каковы количественные и качественные признаки, характеризующие работника? (укажите все верные ответы)

- А. деловые качества (ДК)
- В. конкретные результаты работы (КР)
- С. использование индивидуального коэффициента (ИК)
- Д. профессионально-квалификационный уровень (ПК)
- Е. сложность выполняемой работы (СР)

2) Какими признаками характеризуется бестарифная система оплаты труда? (укажите все верные ответы)

- А. установлением каждому работнику коэффициента трудового участия в текущих результатах работы, дополняющего оценку его квалификационного уровня
- В. присвоением каждому работнику относительно постоянных коэффициентов, комплексно характеризующих его квалификационный уровень и определяющих его трудовой вклад в общие результаты труда коллектива
- С. тесной зависимостью уровня оплаты труда работника от результатов труда первичного коллектива или предприятия в целом
- Д. дифференциацией заработной платы в зависимости от конечных результатов труда коллективов, учета квалификационных различий работников и степени их индивидуального участия в общих результатах работы
- Е. гарантированием работнику самой низкой квалификации заработной платы на уровне бюджета прожиточного минимума

3) Установите соответствие между разновидностями бестарифной системы оплаты труда и их характеристиками

- А. система оплаты труда с использованием балльных оценок трудового вклада
- В. оплата труда исходя из соотношений в оплате различного качества
- С. система оплаты, обеспечивающая применение тарифной ставки 1-го разряда на уровне прожиточного минимума
- Д. коллективно-долевая система оплаты труда
- Е. система оплаты, основанная на оценке трудового вклада работника в общие

1. эта система оплаты труда предусматривает дифференциацию заработной платы в зависимости от конечных результатов труда коллективов, учета квалификационных различий работников и степени их индивидуального участия в общих результатах работы

2. эта система позволяет гарантировать работнику самой низкой квалификации заработную плату на уровне бюджета прожиточного минимума и обеспечивает воспроизводственную функцию заработной платы
3. в основу этой системы положены соотношения в оплате труда разного качества (в зависимости от квалификационных групп работников, мастерства рабочих, профессий, должностей и т. п.)
4. эта система основана на жесткой увязке размера начисления заработной платы с результатами хозяйственной деятельности, прежде всего с реальными поступлениями средств за реализацию продукции, а также с учетом вклада каждого подразделения и его отдельного сотрудника в общие результаты
5. эта система оплаты труда предполагает определение размера заработной платы работника и использование индивидуального коэффициента (ИК)

4) Что позволяет система оплаты, основанная на оценке трудового вклада работника в общие результаты труда коллектива? (укажите все верные ответы)

- A. стимулировать работу коллектива с меньшей численностью
- B. оценить каждого работника в зависимости от его квалификации, занимаемой должности, личных качеств, способствующих успешному выполнению функциональных обязанностей
- C. оценить личный трудовой вклад каждого работника
- D. увязать уровень заработной платы каждого работника с результатами работы коллектива и фактически отработанным временем

5) Основными элементами какой системы оплаты труда являются квалификационные уровни, отработанное за месяц рабочее время, коэффициент личных заслуг, количество платежных единиц (баллов), стоимость одной платежной единицы (балла)?

- A. системы оплаты, обеспечивающей применение тарифной ставки 1-го разряда на уровне прожиточного минимума
- B. системы оплаты труда с использованием балльных оценок трудового вклада
- C. коллективно-долевой системы оплаты труда
- D. системы оплаты, основанной на оценке трудового вклада работника в общие результаты труда коллектива

Тема Оплата труда руководителей, специалистов и служащих

1) Восстановите определение понятия «контракт»

Контракт — это особый вид трудового _____, в котором срок действия, права, обязанности и ответственность сторон, условия _____ и организации труда, порядок и условия _____, помимо

предусмотренных законодательством о труде, устанавливаются сторонами соглашения самостоятельно.

- A. расторжения
- B. договора
- C. оплаты
- D. контракта

2) Каковы основные элементы, положенные в основу организации оплаты труда руководителей, специалистов и служащих? (укажите все верные ответы)

- A. диапазоны значений коэффициентов, соотношений в оплате, отражающих возможные индивидуальные различия в трудовом вкладе работника в пределах той или иной квалификационной группы
- B. схемы должностных окладов, построенных с учетом сложности выполняемых ими должностных обязанностей
- C. квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих как инструмент их тарификации

- D. количество квалификационных групп, которые объединяют работников различных категорий
 - E. минимальные ставки оплаты труда работника как основа для расчета должностных окладов
- 3) Что позволяет сделать система контрактного найма? (укажите все верные ответы)**
- A. увязать уровень заработной платы каждого работника с результатами работы коллектива и фактически отработанным временем
 - B. стимулировать работу коллектива с меньшей численностью
 - C. гибко регулировать численность и состав управленческого персонала
 - D. повысить ответственность и творческое отношение к работе нанимаемого специалиста на указанных в контракте условиях
 - E. привлечь и удержать наиболее квалифицированных и творчески активных специалистов
- 4) Что является характерной особенностью контракта?**
- A. субъектный состав сторон
 - B. его форма
 - C. его срочный характер
 - D. все перечисленное верно
- 5) Кто устанавливает категорию и оклад специалисту?**
- A. начальник отдела кадров предприятия
 - B. руководитель предприятия на основе рекомендации аттестационной комиссии
 - C. руководитель предприятия лично
 - D. только аттестационная комиссия

Тема Премияльная система

- 1) Каковы показатели премирования при организации премирования рабочих, занятых обслуживанием основного производства? (укажите все верные ответы)**
- A. выполнение и перевыполнение производственных заданий, технически обоснованных норм, нормированных заданий
 - B. улучшение коэффициента использования оборудования, бесперебойное обеспечение рабочих мест инструментом и оснасткой и др.
 - C. увеличение межремонтного периода эксплуатации и сокращения затрат на обслуживание и ремонт
 - D. обеспечение необходимого качества производимой продукции
 - E. обеспечение бесперебойной и ритмичной работы оборудования по выпуску продукции
- 2) Восстановите определение понятия «показатели премирования»**
- Показатели премирования — это конкретные показатели, соответствующие задачам _____ в данном подразделении, выполнение которых зависит от результатов _____ как отдельного работника, так и группы работников.
- A. работы
 - B. производства
- 3) Каковы источники выплаты премий? (укажите все верные ответы)**
- A. доплаты и надбавки
 - B. фонд заработной платы
 - C. прибыль
- 4) Чему равен минимальный размер премии?**
- A. величине, равной 35-40% тарифа (оклада)
 - B. величине, равной 10-20% тарифа (оклада)
 - C. величине, равной 8-10% тарифа (оклада)
- 5) Что является основной задачей системы премирования?**
- A. повышение заинтересованности в экономии всех видов материальных ресурсов
 - B. стимулирование выполнения планов и договорных обязательств по поставкам продукции
 - C. повышение заинтересованности в улучшении качества продукции

- D. стимулирование повышения производительности труда
- E. все перечисленное верно

Тема Механизм доплат, надбавок, и компенсаций

1) Установите соответствие между видами доплат и надбавок, не имеющих ограничений по сферам трудовой деятельности, и их характеристиками

- A. доплаты и надбавки за работу в выходные и нерабочие праздничные дни
 - B. доплаты и надбавки за работу в сверхурочное время
 - C. доплаты и надбавки несовершеннолетним работникам в связи с сокращением их рабочего дня
 - D. доплаты и надбавки при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине
1. устанавливаются за фактически установленное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника
 2. устанавливаются в размере, обеспечивающем ее соответствие средней заработной плате работников соответствующих категорий, работающих полный рабочий день
 3. устанавливаются за первые 2 ч работы не менее чем в полуторном размере, а в последующие часы не менее чем в двойном размере
 4. устанавливаются не менее чем в двойном размере

2) Установите соответствие между видами доплат и надбавок, связанных с особым характером выполняемой работы, и их характеристиками

- A. доплаты за работу по графику с разделением рабочего дня на части с двумя и более перерывами общей продолжительностью не более 4 ч
 - B. доплаты за многосменный режим работы
 - C. надбавки за высокие квалификационные классы
1. вводятся взамен дополнительной оплаты за работу в ночное время
 2. могут устанавливаться в размере, определяемом нанимателем как в процентах от тарифной ставки 1-го разряда, так и от тарифной ставки (оклада) работника
 3. устанавливаются водителям автомашин, машинистам локомотивов железнодорожного транспорта и т. д.

3) Распределите по группам доплаты и надбавки, применяемые в определенных сферах приложения труда

- A. доплаты и надбавки, носящие стимулирующий характер
 - B. доплаты и надбавки, связанные с особым характером выполняемой работы
1. бригадирам, не освобожденным от основной работы
 2. за высокие квалификационные классы
 3. за многосменный режим работы
 4. за работу по графику с разделением рабочего дня на части перерывами не менее 2 ч
 5. за расширение зон обслуживания или увеличение объема работ
 6. за совмещение профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника
 7. рабочим за профессиональное мастерство
 8. специалистам за высокие достижения в труде, сложность и напряженность труда

4) Что выступает критерием оценки уровня профессионального мастерства рабочего? (укажите все верные ответы)

- A. обслуживание важнейших участков производства
- B. стабильное обеспечение высокого качества выпускаемой продукции
- C. несоблюдение технологической дисциплины
- D. выполнение несложных работ

Е. освоение новых профессий и смежных функций

5) На какие группы делятся применяемые на предприятиях и в организациях доплаты и надбавки?

- А. на доплаты и надбавки за интенсивность труда и доплаты и надбавки за работу в выходные дни
- В. на доплаты и надбавки, носящие стимулирующий характер, и доплаты и надбавки, связанные с особым характером выполняемой работы
- С. на доплаты и надбавки, не имеющие ограничений по сферам трудовой деятельности, и доплаты и надбавки, применяемые в определенных сферах приложения труда
- Д. все перечисленное верно

7.3.5. Вопросы к зачету

1. Оплата труда работников в системе управления персоналом.
2. Вознаграждение – необходимое условие эффективного управления персоналом.
3. Сущность организации оплаты труда в условиях рынка.
4. Основные функции организации ЗП.
5. Принципы организации ОТ в условиях рынка.
6. Модели организации ОТ на предприятии.
7. Оперативное регулирование ОТ.
8. Общая характеристика и условия применения форм оплаты труда.
9. Разновидность форм ОТ.
10. Сущность и элементы тарифной системы оплаты труда.
11. Бестарифная система ОТ.
12. Функции и классификация доплат и надбавок к тарифным ставкам.
13. Сущность, цели и основные элементы премиальной системы.
14. Методы и системы организации ОТ в строительстве.
15. Система оплаты труда рабочих.
16. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих.
17. Формы оплаты труда рабочих-строителей.
18. Планирование средств на ОТ персонала в строительной отрасли.
19. Состав и формирование фонда ОТ в строительстве.
20. Основные методы определения средств на ОТ в сметах на строительство.
21. Трудовой кодекс РФ.
22. Конституция РФ.
23. Положение об оплате и нормировании труда на предприятии.
24. Коллективный договор предприятия.
25. Индивидуальный трудовой договор.
26. Сущность и содержание доходов.
27. Виды, структура и источники доходов населения.
28. Доходы, как индикатор уровня жизни.
29. Налоги и их роль в формировании реальных доходов.
30. Дифференциация доходов населения.
31. Функции и методы государственного регулирования ЗП.
32. Минимальный размер ОТ и его тесная связь с прожиточным минимумом.
33. Сущность индексации ЗП.
34. Механизмы индексации и защиты ЗП.
35. Уровни договорного регулирования ОТ.
36. Генеральное, региональное и отраслевые тарифные соглашения.
37. Зарубежный опыт оплаты труда.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества формирования компетенций, стимулирования учебной работы обучающихся и совершенствования методики освоения новых знаний. Он обеспечивается проведением семинаров, оцениванием выполнения практических заданий, проверкой конспектов лекций, тестированием

Промежуточный контроль предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Промежуточный контроль по дисциплине проводится в форме зачета с оценкой (в 8 семестре)

Зачет может проводиться по итогам текущей успеваемости или путем организации специального опроса, проводимого в устной или письменной форме. Зачет с оценкой - средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по дисциплине в целом. Во время проведения экзамена (зачета) обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, а также вычислительной техникой. Оценка «отлично» выставляется, когда студент владеет знаниями по дисциплине в полном объеме учебной программы; самостоятельно, в логической последовательности и исчерпывающе отвечает на все вопросы преподавателя, умеет анализировать, сравнивать, классифицировать, обобщать, конкретизировать и систематизировать изученный материал, выделять в нем главное, устанавливать причинно-следственные связи; четко формулирует ответы; свободно решает ситуационные задачи; увязывает теоретические аспекты предмета с практическими задачами. Оценка «хорошо» выставляется, когда студент владеет знаниями дисциплины почти в полном объеме программы (имеются пробелы знаний только в некоторых разделах); самостоятельно и отчасти при наводящих вопросах дает полноценные ответы на вопросы преподавателя; не всегда выделяет наиболее существенное, не допускает вместе с тем серьезных ошибок в ответах; умеет решать легкие и средней тяжести ситуационные задачи. Оценка «удовлетворительно» выставляется, когда студент владеет основным объемом знаний по дисциплине; проявляет затруднения в самостоятельных ответах, оперирует неточными формулировками; в процессе ответов допускаются ошибки по существу вопросов. Студент способен решать лишь наиболее легкие задачи. Оценка «неудовлетворительно» выставляется, когда студент не освоил обязательного минимума знаний предмета, не способен ответить на вопросы преподавателя даже при дополнительных наводящих вопросах проверяющего.

8. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

№ п/п	Наименование разделов и тем дисциплины	Трудоемкость СРС, ч.	Формы внеаудиторной самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение внеаудиторной СРС
	Оплата труда в современных условиях, как элемент системы управления персоналом.	8/-	Изучение лекционного материала, основной и дополнительной литературы. Подготовка докладов и сообщений. Решение практических задач.	Конспект лекций. Источники основной и дополнительной литературы. МУ к практическим занятиям.
	Сущность и принципы ОТ	8/-	Изучение лекционного материала, основной и дополнительной литературы. Подготовка докладов и со-	Конспект лекций. Источники основной и дополнительной литературы. МУ к практ

			общений. Решение практических задач.	ическим занятиям.
	Форма и принципы ОТ в современных условиях	8/-	Изучение лекционного материала, основной и дополнительной литературы. Подготовка докладов и сообщений. Решение практических задач.	Конспект лекций. Источники основной и дополнительной литературы. МУ к практическим занятиям.
	Механизм доплат, надбавок и поощрений	8/-	Изучение лекционного материала, основной и дополнительной литературы. Подготовка докладов и сообщений. Решение практических задач.	Конспект лекций. Источники основной и дополнительной литературы. МУ к практическим занятиям.
	Организация ОТ в строительстве	8/-	Изучение лекционного материала, основной и дополнительной литературы. Подготовка докладов и сообщений. Решение практических задач.	Конспект лекций. Источники основной и дополнительной литературы. МУ к практическим занятиям.
	Планирование и учёт оплаты труда в строительстве.	8/-	Изучение лекционного материала, основной и дополнительной литературы. Подготовка докладов и сообщений. Решение практических задач.	Конспект лекций. Источники основной и дополнительной литературы. МУ к практическим занятиям.
	Нормативно-правовые основы ОТ	8/-	Изучение лекционного материала, основной и дополнительной литературы. Подготовка докладов и сообщений. Решение практических задач.	Конспект лекций. Источники основной и дополнительной литературы. МУ к практическим занятиям.
	Доходы населения.	8/-	Изучение лекционного материала, основной и дополнительной литературы. Подготовка докладов и сообщений. Решение практических задач.	Конспект лекций. Источники основной и дополнительной литературы. МУ к практическим занятиям.
	Регулирование ЗП в рыночной экономике	8/-	Изучение лекционного материала, основной и дополнительной литературы. Подготовка докладов и сообщений. Решение практических задач.	Конспект лекций. Источники основной и дополнительной литературы. МУ к практическим занятиям.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Выполнение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму. Выполнение лабораторных заданий, написание отчета, формулировка выводов.
Самостоятельная работа	Она может выполняться обучающимся в читальном зале библиотеки, в учебных кабинетах (лабораториях), компьютерных классах, а также в домашних условиях. Организация самостоятельной работы обучающегося должна предусматривать контролируемый доступ к лабораторному оборудованию, приборам, базам данных, к ресурсу Интернет. Необходимо предусмотреть получение обучающимся профессиональных консультаций, контроля и помощи со стороны преподавателей. Самостоятельная работа обучающихся должна подкрепляться учебно-методическим и информационным обеспечением, включающим учебники, учебно-методические пособия, конспекты лекций, учебным программным обеспечением.
Подготовка к зачету	При подготовке к экзамену (зачету) необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и решение задач на практических занятиях.

10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

10.1 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины:

10.1.1. Основная литература:

1. Юшин, Геннадий Дмитриевич Организация, нормирование и оплата труда: учеб. пособие : рек. ВГАСУ. - Воронеж : [б. и.], 2008 -230 с.
2. Оплата труда персонала Учебно-методический комплекс Издательство: Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ Авторы: Юшин Г.Д., Калинина Н.Ю. Сведения об ответственности: ред. Баркалов С.А. Год издания: 2014 Место издания: Воронеж Количество страниц: 178 ISBN: 978-5-89040-501-2 Тип издания: учебно-методическое пособие ЭБС IPRbooks
3. Нормирование и оплата труда Учебное пособие Издательство: Евразийский открытый институт Авторы: Томская А.Г., Гаврилова С.В., Иванова-Швец Л.Н. Год издания: 2011 Место издания: Москва Количество страниц: 120 ISBN: 978-5-374-00319-2 Тип издания: учебное пособие ЭБС IPRbooks
4. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии Учебник Издательство: Дашков

- и Кь Авторы:Скляревская В.А. Год издания:2012 Место издания:Москва Количество страниц:340 ISBN:978-5-394-01299-0 Тип издания:учебник ЭБС IPRbooks
5. МУ «Организация, нормирование и оплата труда» №831,-ВГАСУ-2006г.-30с.
 6. МУ «Организация, нормирование и оплата труда» №847,2006г.-30с.

10.1.2. Дополнительная литература:

1. Оплата труда, больничные, пособия и иные выплаты, порядок расчета и получения Издательство:Московская финансово-промышленная академия Авторы:Агешкина Н.А., Сергеева Т.Ю., Турсина Е.А., Шашкова О.В., Шитова М.А. Год издания:2012 Место издания:Москва Количество страниц:161 ISBN:978-5-4257-0060-5 Тип издания:практическое пособие ЭБС IPRbooks
2. Мотивация и оплата труда Инструменты. Методики. Практика Издательство:Альпина Паблишер Авторы:Ветлужских Е. Год издания:2013 Место издания:Москва Количество страниц:152 ISBN:978-5-9614-4407-0 Тип издания:практическое руководство ЭБС IPRbooks
3. Организация, нормирование и оплата труда в строительстве Методические указания к курсовой работе Издательство:Волгоградский государственный архитектурно-строительный университет Авторы:Антонян О.Н., Соловьева А.С. Год издания:2013 Место издания:Волгоград Количество страниц:41 ISSN:2227-8397 Тип издания:учебно-методическое пособие ЭБС IPRbooks

10.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем:

1. ЭСС «Консультант плюс»
2. ПО «Windows 7»
3. ЭСС «СЭД-Дело»
4. ПО «Microsoft Office 2007»
5. ЭБС «МАРК-SQL»
6. ЭБС «IPRbooks»

10.3 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины:

1. Расчет нормированных заданий для работников с повременной оплатой труда // <http://www.businesspravo.ru>
2. Системы оплаты труда // <http://www.jobgrade.ru/>
3. Экономический портал// <http://www.economicus.ru>
4. Административно-управленческий портал// <http://www.aup.ru/>
5. Журнал «Управление персоналом»// <http://www.top-personal.ru>
6. Федеральный сайт Интернет тестирования on-line// <http://www.fepo.ru>
7. Электронная библиотека по вопросам экономики, финансов, менеджмента и маркетинга// <http://www.aup.ru>

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

- 1) Лекционная аудитория (оборудованная видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном).
- 2) Аудитория для проведения семинарских и практических занятий (оборудованная учебной мебелью).
- 3) Библиотека (имеющая рабочие места для студентов, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет).
- 4) Компьютерный класс.

12. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (образовательные технологии)

Успешное усвоение курса предполагает активное, творческое участие студента на всех этапах ее освоения путем планомерной, повседневной работы.

Работа с конспектом лекций. Необходимо просматривать конспект сразу после занятий. Материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания, следует помечать. Для поиска ответов на затруднительные вопросы, следует использовать предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, необходимо обратиться за помощью к преподавателю. Каждую неделю рекомендуется отводить время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам.

Практические занятия играют важную роль в выработке навыков применения полученных знаний для решения практических задач. Практические занятия проводятся в форме семинаров, выполнения практических заданий, деловых игр. При подготовке к занятиям следует использовать рекомендованные преподавателями учебники и учебные пособия, подготовить доклады и сообщения, разобрать практические задания.

Самостоятельная и внеаудиторная работа обучающихся при освоении учебного материала. Самостоятельная работа может выполняться обучающимся в читальном зале библиотеки, в учебных аудиториях, компьютерных классах, а также в домашних условиях. В самостоятельную работу студентов входит: изучение основной литературы, подготовка к практическим занятиям, знакомство с дополнительной литературой по изучаемым проблемам.

Текущий контроль успеваемости студента предполагает оценку посещаемости лекционных занятий, выполнения практических заданий и результатов тестирования. Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется в форме зачета.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО по направлению подготовки «Управление персоналом».

**Руководитель основной
образовательной программы**

доцент, к.т.н.
(занимаемая должность, ученая степень и звание)

Е.В. Боровиков
(подпись) (инициалы, фамилия)

Рабочая программа одобрена учебно-методической комиссией Института экономики, менеджмента и информационных технологий

« 1 » сентября 2015 г., протокол № 1

Председатель д.т.н. проф.
ученая степень и звание,

А.В. Боровиков
подпись

д.н. Курочка
инициалы, фамилия

Эксперт

Генеральный директор
ОАО «Воронежстальмост»

А.В. Боровиков

