

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Воронежский государственный технический университет»

**УТВЕРЖДАЮ**  
Декан факультета экономики, менеджмента и  
информационных технологий  
Баркалов С.А.  
«30» августа 2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**  
дисциплины

«Оплата труда персонала»

**Направление подготовки** 38.03.03 Управление персоналом

**Профиль** Технологии управления персоналом

**Квалификация выпускника** бакалавр

**Нормативный период обучения** 4 года / 5 лет / 4 года и 11 м.

**Форма обучения** очная / очно-заочная / заочная

**Год начала подготовки** 2021


Автор программы

  
\_\_\_\_\_/Н.Ю. Калинина/

Заведующий кафедрой  
Управления

  
\_\_\_\_\_/С.А. Баркалов/

Руководитель ОПОП

  
\_\_\_\_\_/Н.Ю. Калинина/

Воронеж 2021

## 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

### 1.1. Цели дисциплины

Целью освоения дисциплины является формирование у студентов знаний о принципах и методах построения систем оплаты труда персонала в организации, а также профессиональных умений и навыков расчета средств на оплату труда при различных системах и формах.

### 1.2. Задачи освоения дисциплины

- усвоение теоретических знаний о функциях и современных формах и моделях оплаты труда;
- формирование умений применять законы экономической теории заработной платы, проводить анализ системы оплаты и стимулирования персонала предприятия, разрабатывать предложения по организации системы оплаты труда на предприятиях, анализировать и применять лучшие практики оплаты и мотивации труда;
- овладение навыками расчета заработной платы и стимулирующих выплат.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Оплата труда персонала» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1.

## 3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Оплата труда персонала» направлен на формирование следующих компетенций:

УК-10 - Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

ПК-6 - Способен применять на практике знания принципов и основ организации труда и формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции
УК-10	Знать – экономическую сущность и функции заработной платы в рыночной экономике;
	Уметь – применять законы экономической теории заработной платы;
	Владеть – основными понятиями теории заработной платы;
ПК-6	Знать – формы и системы оплаты труда; – виды компенсационных и стимулирующих выплат; – принципы стимулирования труда и формирования системы оплаты труда персонала на предприятиях;
	Уметь – проводить анализ системы оплаты и стимулирования труда персонала предприятия; – разрабатывать предложения по организации системы оплаты труда;

	Владеть – навыками расчета размера средств на оплату труда при различных системах и формах.
--	--

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Оплата труда персонала» составляет 5 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий

##### очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		7
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	72	72
В том числе:		
Лекции	36	36
Практические занятия (ПЗ)	36	36
<b>Самостоятельная работа</b>	81	81
<b>Курсовая работа</b>	+	+
Часы на контроль	27	27
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость: академические часы	180	180
зач.ед.	5	5

##### очно-заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		7
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	36	36
В том числе:		
Лекции	18	18
Практические занятия (ПЗ)	18	18
<b>Самостоятельная работа</b>	117	117
<b>Курсовая работа</b>	+	+
Часы на контроль	27	27
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость: академические часы	180	180
зач.ед.	5	5

##### заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		7
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	12	12
В том числе:		
Лекции	6	6
Практические занятия (ПЗ)	6	6
<b>Самостоятельная работа</b>	159	159
<b>Курсовая работа</b>	+	+
Часы на контроль	9	9
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость: академические часы	180	180
зач.ед.	5	5

## 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 5.1 Содержание разделов дисциплины и распределение трудоемкости по видам занятий

#### очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Пра к зан.	СРС	Всего, час
1.	Экономическая сущность заработной платы и ее функции в рыночной экономике	Предмет, задачи и структура курса. Понятие и экономическая сущность заработной платы. Источники и формы правового регулирования оплаты труда работников. Заработная плата в контексте регулирования рынка труда.	4	4	9	17
2.	Экономические теории заработной платы и их особенности в различных моделях экономики	Классификация экономических теорий заработной платы. Классические теории заработной платы. Макротеории зарплатов. Теории предельной продуктивности. Микроэкономические теории (теории поведения). Современные зарубежные теории вознаграждения труда.	4	4	9	17
3.	Формы и системы оплаты труда	Классификация систем оплаты труда. Повременная форма оплаты труда и ее системы. Сдельная форма оплаты труда и ее системы. Бестарифная система оплаты труда. Система «плавающих» окладов. Оплата труда на комиссионной основе. Оплата труда в особых случаях.	4	4	9	17
4.	Планирование и анализ использования фонда оплаты труда на предприятии	Экономическая эффективность системы премирования. Планирование средств на оплату труда. Анализ расходования фонда заработной платы и выплат социального характера.	4	4	9	17
5.	Система компенсационных и стимулирующих выплат	Классификация компенсационных и стимулирующих выплат. Системы премирования. Система доплат. Система надбавок. Система гарантий и компенсаций	4	4	9	17
6.	Организация оплаты труда на предприятии	Организационно-правовые условия разработки систем оплаты труда. Аттестация рабочих мест. Грейдирование рабочих мест. Изучение затрат рабочего времени. Разработка трудовых нормативов. Минимальная заработная плата и правовые основы ее установления. Цена равновесия на рынке труда и средняя заработная плата. Заработная плата в контексте социального партнерства	4	4	9	17
7.	Практика применения современных систем оплаты	Выбор систем оплаты и стимулирования труда: сравнительный анализ. Системы оплаты труда по результату. Компенса-	4	4	9	17

	и стимулирования труда	ционная модель оплаты труда. Вознаграждение работников за изобретательскую и рационализаторскую деятельность. Особенности оплаты труда руководителей организаций. Формирование компенсационного пакета руководителя организации. Корпоративная социальная ответственность в контексте реализации идеи достойного труда.				
8.	Оплата труда работников бюджетной сферы	Особенности и виды бюджетных учреждений. Планирование бюджетных расходов на социальные цели. Социальные стандарты. Организация оплаты труда в бюджетной сфере. Определение величины базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов работников бюджетной сферы. Оплата труда работников государственных образовательных учреждений. Оплата труда работников государственных учреждений здравоохранения. Оплата труда государственных муниципальных гражданских служащих.	4	4	9	17
9.	Зарубежные модели оплаты и стимулирования труда	Правовые основы и порядок установления минимальной заработной платы в зарубежных странах. Оплата труда в зарубежных странах.	4	4	9	17
<b>Итого</b>			<b>36</b>	<b>36</b>	<b>81</b>	<b>153</b>

#### очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Пра к зан.	СРС	Всего, час
1.	Экономическая сущность заработной платы и ее функции в рыночной экономике	Предмет, задачи и структура курса. Понятие и экономическая сущность заработной платы. Источники и формы правового регулирования оплаты труда работников. Заработная плата в контексте регулирования рынка труда.	2	2	13	17
2.	Экономические теории заработной платы и их особенности в различных моделях экономики	Классификация экономических теорий заработной платы. Классические теории заработной платы. Макротеории заработков. Теории предельной продуктивности. Микроэкономические теории (теории поведения). Современные зарубежные теории вознаграждения труда.	2	2	13	17
3.	Формы и системы оплаты труда	Классификация систем оплаты труда. Повременная форма оплаты труда и ее системы. Сдельная форма оплаты труда и	2	2	13	17

		ее системы. Бестарифная система оплаты труда. Система «плавающих» окладов. Оплата труда на комиссионной основе. Оплата труда в особых случаях.				
4.	Планирование и анализ использования фонда оплаты труда на предприятии	Экономическая эффективность системы премирования. Планирование средств на оплату труда. Анализ расходования фонда заработной платы и выплат социального характера.	2	2	13	17
5.	Система компенсационных и стимулирующих выплат	Классификация компенсационных и стимулирующих выплат. Системы премирования. Система доплат. Система надбавок. Система гарантий и компенсаций	2	2	13	17
6.	Организация оплаты труда на предприятии	Организационно-правовые условия разработки систем оплаты труда. Аттестация рабочих мест. Грейдирование рабочих мест. Изучение затрат рабочего времени. Разработка трудовых нормативов. Минимальная заработная плата и правовые основы ее установления. Цена равновесия на рынке труда и средняя заработная плата. Заработная плата в контексте социального партнерства	2	2	13	17
7.	Практика применения современных систем оплаты и стимулирования труда	Выбор систем оплаты и стимулирования труда: сравнительный анализ. Системы оплаты труда по результату. Компенсационная модель оплаты труда. Вознаграждение работников за изобретательскую и рационализаторскую деятельность. Особенности оплаты труда руководителей организаций. Формирование компенсационного пакета руководителя организации. Корпоративная социальная ответственность в контексте реализации идеи достойного труда.	2	2	13	17
8.	Оплата труда работников бюджетной сферы	Особенности и виды бюджетных учреждений. Планирование бюджетных расходов на социальные цели. Социальные стандарты. Организация оплаты труда в бюджетной сфере. Определение величины базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов работников бюджетной сферы. Оплата труда работников государственных образовательных учреждений. Оплата труда работников государственных учреждений здравоохранения. Оплата труда государственных муниципальных гражданских служащих.	2	2	13	17
9.	Зарубежные модели оплаты и сти-	Правовые основы и порядок установления минимальной заработной платы в	2	2	13	17

	мулирования труда	зарубежных странах. Оплата труда в зарубежных странах.				
<b>Итого</b>			<b>18</b>	<b>18</b>	<b>117</b>	<b>153</b>

### заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Пра к зан.	СРС	Всего, час
1.	Экономическая сущность заработной платы и ее функции в рыночной экономике	Предмет, задачи и структура курса. Понятие и экономическая сущность заработной платы. Источники и формы правового регулирования оплаты труда работников. Заработная плата в контексте регулирования рынка труда.	-	-	19	19
2.	Экономические теории заработной платы и их особенности в различных моделях экономики	Классификация экономических теорий заработной платы. Классические теории заработной платы. Макротeorии зарплаток. Теории предельной продуктивности. Микроэкономические теории (теории поведения). Современные зарубежные теории вознаграждения труда.	-	-	19	19
3.	Формы и системы оплаты труда	Классификация систем оплаты труда. Повременная форма оплаты труда и ее системы. Сдельная форма оплаты труда и ее системы. Бестарифная система оплаты труда. Система «плавающих» окладов. Оплата труда на комиссионной основе. Оплата труда в особых случаях.	1	1	17	19
4.	Планирование и анализ использования фонда оплаты труда на предприятии	Экономическая эффективность системы премирования. Планирование средств на оплату труда. Анализ расходования фонда заработной платы и выплат социального характера.	1	1	17	19
5.	Система компенсационных и стимулирующих выплат	Классификация компенсационных и стимулирующих выплат. Системы премирования. Система доплат. Система надбавок. Система гарантий и компенсаций	1	1	17	19
6.	Организация оплаты труда на предприятии	Организационно-правовые условия разработки систем оплаты труда. Аттестация рабочих мест. Грейдирование рабочих мест. Изучение затрат рабочего времени. Разработка трудовых нормативов. Минимальная заработная плата и правовые основы ее установления. Цена равновесия на рынке труда и средняя заработная плата. Заработная плата в контексте социального партнерства	1	1	17	19
7.	Практика применения современных	Выбор систем оплаты и стимулирования труда: сравнительный анализ. Системы	1	1	17	19

	ных систем оплаты и стимулирования труда	оплаты труда по результату. Компенсационная модель оплаты труда. Вознаграждение работников за изобретательскую и рационализаторскую деятельность. Особенности оплаты труда руководителей организаций. Формирование компенсационного пакета руководителя организации. Корпоративная социальная ответственность в контексте реализации идеи достойного труда.				
8.	Оплата труда работников бюджетной сферы	Особенности и виды бюджетных учреждений. Планирование бюджетных расходов на социальные цели. Социальные стандарты. Организация оплаты труда в бюджетной сфере. Определение величины базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов работников бюджетной сферы. Оплата труда работников государственных образовательных учреждений. Оплата труда работников государственных учреждений здравоохранения. Оплата труда государственных муниципальных гражданских служащих.	1	1	17	19
9.	Зарубежные модели оплаты и стимулирования труда	Правовые основы и порядок установления минимальной заработной платы в зарубежных странах. Оплата труда в зарубежных странах.	-	-	19	19
<b>Итого</b>			<b>6</b>	<b>6</b>	<b>159</b>	<b>171</b>

## 5.2 Перечень лабораторных работ

Не предусмотрено учебным планом

## 6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ (РАБОТ) И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины предусматривает выполнение курсовой работы в 7 семестре для очной формы обучения, в 7 семестре для очно-заочной формы обучения, в 7 семестре для заочной формы обучения.

Примерная тематика курсовой работы: «Характеристика системы оплаты труда на примере предприятия \_\_\_\_\_»

Задачи, решаемые при выполнении курсовой работы:

- усвоение теоретических знаний о функциях и современных формах и моделях оплаты труда;
- формирование умений проводить анализ системы оплаты и стимулирования персонала предприятия, разрабатывать предложения по организации системы оплаты труда на предприятиях бюджетной/внебюджетной сферы, анализировать и применять лучшие практики оплаты и мотивации труда;
- овладение методами расчета заработной платы и стимулирующих выплат; приемами аттестации рабочих мест.

Курсовая работа включает в себя:

- Титульный лист;
- Содержание;



- Введение;
- Основную часть;
- Заключение;
- Библиографический список;
- Приложения.

## 7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

#### 7.1.1 Этап текущего контроля

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по следующей системе:

«аттестован»;

«не аттестован».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Аттестован	Не аттестован
УК-10	Знать – экономическую сущность и функции заработной платы в рыночной экономике;	Активная работа на практических занятиях, ответы на теоретические вопросы; выполнение курсовой работы	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь – применять законы экономической теории заработной платы;	Решение стандартных практических задач; выполнение курсовой работы	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть – основными понятиями теории заработной платы;	Решение прикладных задач в конкретной предметной области; выполнение курсовой работы	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-6	Знать – формы и системы оплаты труда; виды компенсационных и стимулирующих выплат;	Активная работа на практических занятиях, ответы на теоретические вопросы; выполнение курсовой работы	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

	– принципы стимулирования труда и формирования системы оплаты персонала предприятия;			
	Уметь – проводить анализ системы оплаты и стимулирования труда персонала предприятия; – разрабатывать предложения по организации системы оплаты труда;	Решение стандартных практических задач; выполнение курсовой работы	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть – навыками расчета размера средств на оплату труда при различных системах и формах.	Решение прикладных задач в конкретной предметной области; выполнение курсовой работы	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

### 7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 7 семестре для очной формы обучения, 7 семестре для очно-заочной формы обучения, 7 семестре для заочной формы обучения по четырехбалльной системе:

- «отлично»;
- «хорошо»;
- «удовлетворительно»;
- «неудовлетворительно».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неудовл.
УК-10	Знать – экономическую	Тест	Выполнение теста на 90- 100%	Выполнение теста на 80- 90%	Выполнение теста на 70- 80%	В тесте менее 70%

	сущность и функции заработной платы в рыночной экономике;					правильных ответов
	Уметь – применять законы экономической теории заработной платы;	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владеть – основными понятиями теории заработной платы;	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-6	Знать – формы и системы оплаты труда; виды компенсационных и стимулирующих выплат; – принципы стимулирования труда и формирования системы оплаты персонала предприятий;	Тест	Выполнение теста на 90- 100%	Выполнение теста на 80- 90%	Выполнение теста на 70- 80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь – проводить анализ системы оплаты и стимулирования труда пер-	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены

	сонала предприятия; – разрабатывать предложения по организации системы оплаты труда;					
	Владеть – навыками расчета размера средств на оплату труда при различных системах и формах.	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены

**7.2 Примерный перечень оценочных средств (типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)**

**7.2.1 Примерный перечень заданий для подготовки к тестированию**

1.	Различия в заработной плате на конкурентных рынках могут быть объяснены: А.ограниченной мобильностью трудовых ресурсов В.неполнотой информации <b>С.различиями в условиях и качестве труда</b> D.все ответы правильны
2.	Согласно классической теории, повышение минимальной зарплаты ведет к: А.росту доходов населения <b>В.росту безработицы</b> С.повышению уровня занятости D.снижению спроса на труд
3.	Реальная зарплата – это: А.сумма денег, получаемых на руки каждым работником В.сумма начисленной зарплаты <b>С.номинальная зарплата, скорректированная на величину инфляции</b> D.сумма зарплаты по месту основной и дополнительной работы
4.	При росте ставки зарплаты индивидуальное предложение труда: А.всегда увеличивается В.всегда уменьшается С.всегда остается неизменным <b>D.сначала растет, а затем может сократиться</b>
5.	Формирование равновесной ставки заработной платы достигается при: А.сокращение рабочего времени <b>В.ограничение иммиграции</b>

	<p><b>С.совпадении спроса и предложения труда</b>  <b>D.расширение спроса на труд</b></p>
6.	<p>Для сдельной формы оплаты труда характерна оплата труда в соответствии:  <b>A.*количеством изготовленной (обработанной) продукции</b>          B.количеством отработанного времени          C.качеством оказанных услуг          D.должностным окладом</p>
7.	<p>Тарифный коэффициент равен 2, что означает:          A.работнику соответствует второй квалификационный разряд          B.тарифная ставка работника данного разряда в 2 раза выше минимального размера оплаты труда  <b>C.*тарифная ставка работника данного разряда в 2 раза выше тарифной ставки работника первого разряда</b>          D.тарифная ставка работника данного разряда в 2 раза ниже тарифной ставки работника первого разряда</p>
8.	<p>Основой сдельной оплаты труда является сдельная расценка, которая представляет собой:          A.оплату труда рабочего за отработанное рабочее время          B.оплату труда рабочего за выполнение особо важной производственной работы  <b>C.*оплату труда рабочего за единицу произведенной продукции</b>          D.оплату труда рабочего за работу во внеурочное время.</p>
9.	<p>Для повременной формы оплаты труда характерна оплата труда в соответствии:          A.с количеством изготовленной (обработанной) продукции  <b>B.*с количеством отработанного времени</b>          C.с количеством оказанных услуг          D.с должностным окладом</p>
10.	<p><b>Как называется систематизированный перечень работ и профессий рабочих, имеющих на предприятиях и в организациях?</b>          A.Штатное расписание          B.Тарифная система  <b>C.Тарифно-квалификационный справочник</b>          D.Тарифная сетка</p>

### 7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач

### 7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

1.	<p>Ожидаемые фонд заработной платы отчетного года 3105 тыс. руб., планируется увеличение численности на 1,9%, средней заработной платы на 13, объема производства на 6, производительности труда на 4%. Определить плановый фонд заработной платы укрупненным методом.  <b>Ответ: 468 660 руб.</b></p>
2.	<p>Ожидаемый расход средств на оплату труда в текущем году 2550 тыс. руб., в том числе оплата сверхурочных 25 тыс. руб. Планируется увеличение выпуска продукции на 10%, производительности труда - на 7, средней заработной платы - на 15%. Рассчитать плановый ФЗП укрупненным способом.  <b>Ответ: 2 985 160 руб.</b></p>
3.	<p>План по объему производства выполнен на 107%, по расходованию ФЗП - на 99%. Рассчитать изменение численности и средней заработной платы, а также индекс затрат заработной платы на 1 руб. продукции.  <b>Ответ: + 7%; -7,5%; -7,5%</b></p>

4.	<p>Ожидаемый расход средств на оплату труда в текущем году 2,2 млн руб., простоев и брака не по вине рабочего - 21,0 тыс. руб. Планируется увеличение выпуска продукции на 12%, средней заработной платы - на 10, производительности труда - на 7%. Рассчитать плановый фонд оплаты труда.</p> <p><b>Ответ: 2 495 000 руб.</b></p>												
5.	<p>В цехе № 1 занято 430 рабочих, из которых 20 имеют II разряд, 210 - III, 180 - IV и 20 человек - VI разряд. Общая трудоемкость работ в цехе № 2 - 654,0 тыс. нормо-ч, из которых по III разряду - 350,5, по IV - 146,5, по V разряду - 112 нормо-ч, остальные работы проводятся по VI разряду. Определить средний тарифный коэффициент рабочих цеха № 1 и средний тарифный коэффициент работ в цехе № 2. На предприятии действует тарифная сетка:</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>Тарифный разряд</td> <td>I</td> <td>II</td> <td>III</td> <td>IV</td> <td>V</td> </tr> <tr> <td>Тарифный коэффициент</td> <td>1,0</td> <td>1,15</td> <td>1,23</td> <td>1,36</td> <td>1,49</td> </tr> </table> <p><b>Ответ: 3,36; 5,08</b></p>	Тарифный разряд	I	II	III	IV	V	Тарифный коэффициент	1,0	1,15	1,23	1,36	1,49
Тарифный разряд	I	II	III	IV	V								
Тарифный коэффициент	1,0	1,15	1,23	1,36	1,49								
6.	<p>Определить средний тарифный коэффициент, если средняя часовая тарифная ставка по действующей на предприятии тарифной сетке составляет 258,4 руб., а тарифная ставка первого разряда - 64,0 руб.</p> <p><b>Ответ: 4,0375</b></p>												
7.	<p>Рассчитайте месячную тарифную ставку работника VIII разряда (при нормативе - 176 ч. в месяц), исходя из следующих данных: месячная тарифная ставка работника I разряда - 15200 руб., тарифный коэффициент, соответствующий VIII разряду - 2,02.</p> <p><b>Ответ: 30 704 руб.</b></p>												
8.	<p>Рабочий обработал 185 изделий А и 900 изделий Б. Норма времени на изделие А - 55,48 мин, на изделие Б - 5,22 мин. Часовая тарифная ставка работника - 33 руб. Рассчитать сумму заработка работника.</p> <p><b>Ответ: 8 225,5 руб.</b></p>												
9.	<p>Плановый объем работ составляет 120 изделий, фактически работник изготовил 130 изделий, сдельная расценка - 35 руб. за штуку. За перевыполнение плана установлена премия в размере 2% сдельного заработка за каждый процент перевыполнения. Рассчитать сумму заработка работника.</p> <p><b>Ответ: 5 305,3 руб.</b></p>												
10.	<p>Рабочий перевыполнил задание на 25%. Премия составляет 40% прямого сдельного заработка. Доплаты за работу в ночное время - 40%, в вечернее время - 20%. Всего отработано 22 смены по 8 ч, из них 7 - по 7 ч - в ночную смену и 24 ч в вечернюю смену. Определить заработок рабочего в процентах к тарифу.</p> <p><b>Ответ: 189%</b></p>												

#### 7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

Не предусмотрено учебным планом

#### 7.2.5 Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Понятие и экономическая сущность заработной платы.
2. Функции заработной платы
3. Номинальная и реальная заработная плата
4. Структура фонда заработной платы
5. Источники правового регулирования оплаты труда работников.
6. Рынок труда. Характеристика и спроса и предложения труда.
7. Классические теории заработной платы.
8. Теория заработков, обеспечивающих прожиточный минимум
9. Теория справедливой цены

10. Теория справедливого заработка
11. Теория фонда заработков
12. Теория остаточного финансирования
13. Марксистская теория заработной платы
14. Макротеории заработков.
15. Теория национального дохода
16. Теория неокейнсианского распределения
17. Теория потребления
18. Теории предельной продуктивности
19. Теория инвестиций
20. Теория учрежденческих заработков
21. Теория предложения и спроса
22. Теория предельной продуктивности
23. Теория производительной продуктивности
24. Теория переговоров
25. Микроэкономические теории (теории поведения)
26. Теория влияния внутреннего менеджмента на производство
27. Теория удовлетворения целесообразностью
28. Современные зарубежные теории вознаграждения труда
29. Повременная форма оплаты труда.
30. Сдельная форма оплаты труда.
31. Бестарифная система оплаты труда.
32. Система «плавающих» окладов.
33. Оплата труда на комиссионной основе.
34. Планирование средств на оплату труда.
35. Анализ расходования фонда заработной платы.
36. Анализ расходования выплат социального характера.
37. Классификация компенсационных выплат.
38. Классификация стимулирующих выплат.
39. Системы премирования.
40. Система доплат.
41. Система надбавок.
42. Система гарантий и компенсаций
43. Организационно-правовые условия разработки систем оплаты труда.
44. Аттестация рабочих мест.
45. Грейдирование рабочих мест.
46. Системы оплаты труда по результату.
47. Компенсационная модель оплаты труда.
48. Вознаграждение работников за изобретательскую и рационализаторскую деятельность.
49. Особенности оплаты труда руководителей организаций.
50. Организация оплаты труда в бюджетной сфере.

### 7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

Экзамен проводится по тест-билетам, каждый из которых содержит 10 вопросов и задачу. Каждый правильный ответ на вопрос в тесте оценивается 1 баллом, задача оценивается в 10 баллов (5 баллов верное решение и 5 баллов за верный ответ). Максимальное количество набранных баллов – 20.

1. Оценка «Неудовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал менее 6 баллов.
2. Оценка «Удовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал от 6 до 10 баллов
3. Оценка «Хорошо» ставится в случае, если студент набрал от 11 до 15 баллов.
4. Оценка «Отлично» ставится, если студент набрал от 16 до 20 баллов.

### 7.2.7 Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Экономическая сущность заработной платы и ее функции в рыночной экономике	УК-10, ПК-6	Тест, практические задания, курсовая работа
2	Экономические теории заработной платы и их особенности в различных моделях экономики	УК-10, ПК-6	Тест, практические задания, курсовая работа
3	Формы и системы оплаты труда	УК-10, ПК-6	Тест, практические задания, курсовая работа
4	Планирование и анализ использования фонда оплаты труда на предприятии	УК-10, ПК-6	Тест, практические задания, курсовая работа
5	Система компенсационных и стимулирующих выплат	УК-10, ПК-6	Тест, практические задания, курсовая работа
6	Организация оплаты труда на предприятии	УК-10, ПК-6	Тест, практические задания, курсовая работа
7	Практика применения современных систем оплаты и стимулирования труда	УК-10, ПК-6	Тест, практические задания, курсовая работа
8	Оплата труда работников бюджетной сферы	УК-10, ПК-6	Тест, практические задания, курсовая работа
9	Зарубежные модели оплаты и стимулирования труда	УК-10, ПК-6	Тест, практические задания, курсовая работа



			бота
--	--	--	------

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

Тестирование осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных тест-заданий на бумажном носителе. Время тестирования 30 мин. Затем осуществляется проверка теста экзаменатором и выставляется оценка согласно методике выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение стандартных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методике выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение прикладных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методике выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Защита курсовой работы, курсового проекта или отчета по всем видам практик осуществляется согласно требованиям, предъявляемым к работе, описанным в методических материалах. Примерное время защиты на одного студента составляет 20 мин.

## **8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)**

### **8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

1. Дубаневич, Л. Э. Экономика труда : учебное пособие для бакалавров / Л. Э. Дубаневич. — Саратов : Вузовское образование, 2022. — 133 с. — ISBN 978-5-4487-0803-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/116619.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Стасева, Е. В. Оценка рабочих мест по условиям труда : учебное пособие / Е. В. Стасева. — Москва, Вологда : Инфра-Инженерия, 2021. — 140 с. — ISBN 978-5-9729-0742-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/114949.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей
3. Юшин, Г. Д. Оплата труда персонала : учебное пособие / Г. Д. Юшин, Н. Ю. Калинина. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 171 с. — ISBN 978-5-4497-1201-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108370.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

**8.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:**

1. WIN HOME 10 32-bit/64-bit All Lng PK Lic Online DwnLd NR
2. P7-Офис.Профессиональный (Десктопная версия);
3. Windows Pro Dev UpLic A Each Academic Non-Specific Professional;
4. Office Std Dev SL A Each Academic Non-Specific Standard;
5. Windows Server Std Core 16 SL A Each Academic Non-Specific Standard
6. 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях. Электронная поставка

7. Kaspersky Internet Security Multi-Device Russian Edition. 3-Device 1 year Base Box; Win Pro 10 32-bit/64-bit Russian Russia Only USB
8. СПС Консультант Бюджетные организации: Версия Проф Специальный\_выпуск

**Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:**

1. Журнал «Управление персоналом» <http://www.top-personal.ru>
2. Технологии корпоративного управления <http://www.iteam.ru>
3. Электронная библиотека <http://www.bibliotekar.ru/>
4. Сайт сообщества HR-менеджеров <http://www.hr-portal.ru/>
5. 7HR-management <http://hrm.ru/>
6. HR-портал . <http://www.hr-portal.ru/>
7. Кадровый портал Национального союза кадровиков <http://www.kadrovik.ru/>
8. Секрет фирмы <http://www.kommersant.ru/sf/>
9. Административно-управленческий портал <http://www.aup.ru/>
10. «Кадры предприятия» - журнал <http://www.dis.ru/kp/>

**9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА**

1. Учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения:
  - комплект учебной мебели: рабочее место преподавателя (стол, стул); рабочие места обучающихся (столы, стулья);
  - персональные компьютеры с установленным ПО, подключенные к сети Интернет;
  - проектор;
  - коммутатор;
  - рабочее место мобильное;
  - доска интерактивная.

Библиотечный зал и аудитории для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные персональными компьютерами с установленным ПО, подключенные к сети Интернет и обеспечивающие доступ к ЭИОС ВГУТ «MOODLE».

**10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

По дисциплине «Оплата труда персонала» читаются лекции, проводятся практические занятия, выполняется курсовая работа.

Основой изучения дисциплины являются лекции, на которых излагаются наиболее существенные и трудные вопросы, а также вопросы, не нашедшие отражения в учебной литературе.

Практические занятия направлены на приобретение практических навыков расчета размера средств на оплату труда при различных формах и системах. Занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.

Методика выполнения курсовой работы изложена в методических указаниях. Выполнять этапы курсовой работы должны своевременно и в установленные сроки.

Контроль усвоения материала дисциплины производится проверкой курсовой работы, защитой курсовой работы. Освоение дисциплины оценивается на экзамене.

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать 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 лекции или на практическом занятии.
Практическое занятие	Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, выполнение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму.
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа студентов способствует глубокому усвоению учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие: <ul style="list-style-type: none"> <li>- работа с текстами: учебниками, справочниками, дополнительной литературой, а также проработка конспектов лекций;</li> <li>- выполнение домашних заданий и расчетов;</li> <li>- работа над темами для самостоятельного изучения;</li> <li>- участие в работе студенческих научных конференций, олимпиад;</li> <li>- подготовка к промежуточной аттестации.</li> </ul>
Подготовка к промежуточной аттестации	Готовиться к промежуточной аттестации следует систематически, в течение всего семестра. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц-полтора до промежуточной аттестации. Данные перед экзаменом, экзаменом, экзаменом три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.

## ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Перечень вносимых изменений	Дата внесения изменений	Подпись заведующего кафедрой, ответственной за реализацию ОПОП