

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Воронежский государственный технический университет»


УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета _____ С.А. Баркалов
«30» августа 2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины
«Оплата труда персонала»

Направление подготовки 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Профиль Управление персоналом

Квалификация выпускника бакалавр

Нормативный период обучения 4 года / 5 лет

Форма обучения очная / заочная

Год начала подготовки 2017

Автор программы

/Калинина Н.Ю./

Заведующий кафедрой

Управления строительством

/Баркалов С.А./

Руководитель ОПОП



/Калинина Н.Ю./

Воронеж 2017

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 ВО.

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 ОПОП

Дисциплина «Оплата труда персонала» относится к дисциплинам вариативной части блока Б1.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

ПК-22 - умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени

ПК-9 - знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике

ПК-8 - знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике

ПК-7 - знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

ПК-6 - знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике

ПК-5 - знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике

ПК-4 - знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике

ПК-3 - знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике

ПК-1 - знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции
ПК-22	Знать виды затрат на персонал
	Уметь формировать бюджет затрат на персонал в части расходов на заработную плату
	Владеть навыками контроля за использованием рабочего времени
ПК-9	Знать основы оптимизации режимов труда и отдыха
	Уметь определять продолжительность рабочего времени и времени отдыха персонала
	Владеть навыками расчетов продолжительности рабочего времени
ПК-8	Знать принципы и основы формирования системы оплаты труда
	Уметь оформлять документы о поощрениях и взысканиях
	Владеть навыками оформления результатов контроля за трудовой дисциплиной
ПК-7	Знать цели и задач и текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
	Уметь применять результаты текущей деловой оценки в системе стимулирования персонала
	Владеть навыками расчета размеров вознаграждений персонала в соответствии с результатами текущей деловой оценки
ПК-6	Знать основы профессионального развития персонала
	Уметь применять принципы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала при разработке системы оплаты труда

	владеть методами проектирования систем оплаты труда
ПК-5	Знать основы научной организации и нормирования труда
	Уметь применять коллективные формы оплаты труда
	Владеть навыками проведения анализа работ
ПК-4	Знать принципы формирования системы трудовой адаптации персонала
	уметь разрабатывать системы оплаты труда на период адаптации персонала
	Владеть методами расчета различных форм заработной платы
ПК-3	Знать основы разработки и внедрения требований к должностям, связь между требованиями к должности и принципами оплаты труда
	Уметь разрабатывать системы оплаты труда для различных должностных и квалификационных уровней
	Владеть методами расчета заработной платы
ПК-1	Знать основы разработки и реализации концепции управления персоналом в части оплаты труда
	Уметь предлагать системы и формы оплаты труда в зависимости от стратегических целей компании
	Владеть принципами и методами формирования системы оплаты труда персонала

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Оплата труда персонала» составляет 7 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий

очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры	
		5	6
Аудиторные занятия (всего)	108	54	54
В том числе:			
Лекции	72	36	36
Практические занятия (ПЗ)	36	18	18
Самостоятельная работа	108	54	54
Курсовая работа	+		+
Часы на контроль	36	-	36
Виды промежуточной аттестации - экзамен, зачет с оценкой	+	+	+

Общая трудоемкость: академические часы зач.ед.	252 7	108 3	144 4
--	----------	----------	----------

заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры	
		8	9
Аудиторные занятия (всего)	38	12	26
В том числе:			
Лекции	20	6	14
Практические занятия (ПЗ)	18	6	12
Самостоятельная работа	201	92	109
Курсовая работа	+		+
Часы на контроль	13	4	9
Виды промежуточной аттестации - экзамен, зачет с оценкой	+	+	+
Общая трудоемкость: академические часы зач.ед.	252 7	108 3	144 4

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1 Содержание разделов дисциплины и распределение трудоемкости по видам занятий

очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лек ц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Оплата труда (ОТ) в современных условиях, как элемент системы управления персоналом. Сущность и принципы оплаты труда	Особенность современного экономического развития России. Оплата труда работников в системе управления персоналом. Вознаграждение – необходимое условие эффективного управления персоналом. 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.	12	6	18	36
2	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.	12	6	18	36
3	Механизм доплат, надбавок и поощрений	Функции и классификация доплат и надбавок к тарифным ставкам. Сущность, цели и основные элементы премиальной системы.	12	6	18	36
4	Организация оплаты	Методы и системы организации	12	6	18	36

	труда в строительстве	ОТ в строительстве. Система оплаты труда рабочих. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих. Формы оплаты труда рабочих-строителей. 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.				
5	Нормативно-правовые основы организации ОТ	Трудовой кодекс РФ. Конституция РФ. Положение об оплате и нормировании труда на предприятии. Коллективный договор предприятия. Индивидуальный трудовой договор.	12	6	18	36
6	Регулирование ЗП в рыночной экономике	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. 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.	12	6	18	36
Итого			72	36	108	216

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лек ц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Оплата труда (ОТ) в современных условиях, как элемент системы управления персоналом. Сущность и принципы оплаты труда	Особенность современного пер экономического развития Рос Оплата труда работников в сис управления персона Вознаграждение – необход условие эффективного управл персоналом. Сущность организ оплаты труда в условиях рынка. Основные функции организации ЗП. Принципы	4	2	32	38

		организации ОТ в условиях рынка. Модели организации ОТ на предприятии. Оперативное регулирование ОТ.				
2	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	2	34	40
3	Механизм доплат, надбавок и поощрений	Функции и классификация доплат и надбавок к тарифным ставкам. Сущность, цели и основные элементы премиальной системы.	4	2	34	40
4	Организация оплаты труда в строительстве	Методы и системы организации ОТ в строительстве. Система оплаты труда рабочих. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих. Формы оплаты труда рабочих-строителей. 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.	4	4	34	42
5	Нормативно-правовые основы организации ОТ	Трудовой кодекс РФ. Конституция РФ. Положение об оплате и нормировании труда на предприятии. Коллективный договор предприятия. Индивидуальный трудовой договор.	2	4	34	40
6	Регулирование ЗП в рыночной экономике	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. 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	2	4	33	39

		соглашения. Зарубежный опыт ОТ.				
Итого			20	18	201	239

5.2 Перечень лабораторных работ

Не предусмотрено учебным планом

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины предусматривает выполнение курсовой работы в 6 семестре для очной формы обучения, в 9 семестре для заочной формы обучения.

Примерная тематика курсовой работы:

1. Сущности и социальная природа заработной платы.
2. Минимальная заработная плата как основа государственного регулирования оплаты труда.
3. Проблемы организации оплаты труда на современном этапе.
4. Виды потребительского бюджета и методы его расчета.
5. Формы и системы оплаты труда: традиционные и новые.
6. Премияльные системы оплаты труда.
7. Проблемы повышения эффективности трудового поведения.
8. Основные направления государственного регулирования оплаты труда.
9. Социальная эффективность стимулирования труда работников.
17. Экономическая эффективность стимулирования труда работников.
18. Методы стимулирования работы в неблагоприятных условиях труда.
19. Основные проблемы районного регулирования оплаты труда.
20. Методы оценки профессиональных и личностных качеств рабочей силы.
21. Концепция «качества трудовой жизни».
22. Основные направления совершенствования оплаты труда за рубежом.
23. Методики оценки сложности работ.
24. Модификации поощрительных систем участия в прибылях.
25. Взаимоотношение индивидуальных и коллективных результатов в поощрительных системах на современном этапе.
26. Основные направления реформы оплаты труда в России.
27. Методы учета трудового вклада в итоги коллективного труда.
28. Нематериальное стимулирование труда.
29. Регулирование оплаты труда руководителей
30. Оплата труда в бюджетных организациях
31. Планирование фонда оплаты труда
32. Учет расходов на оплату труда персонала
33. Организация расчетов по оплате труда персонала
34. Анализ и учет факторов, определяющих уровень заработной платы на современных предприятиях
35. Система социальных льгот и выплат в системе оплаты труда персонала
36. Использование зарубежного опыта оплаты труда персонала в современных российских условиях
37. Определение основных принципов компенсационной политики организации
38. Внутрифирменные документы, регулирующие систему оплаты труда
39. Категоризация персонала компании

40. Внедрение «вилкок» должностных окладов в рамках совершенствования оплаты труда персонала на предприятии.

Задачи, решаемые при выполнении курсовой работы:

- развитие у студентов аналитического мышления;
- выработка навыков самостоятельной работы с учебной, научной, периодической и справочной литературой;
- обучениестудентов методам аналитической и проектной работы в области оплаты труда персонала.

Выполнение курсовой работы предполагает консультационную помощь со стороны преподавателя и творческое развитие студентом темы и разделов курсовой работы.

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
ПК-22	Знать виды затрат на персонал	Наличие базовых теоретических знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь формировать бюджет затрат на персонал в части расходов на заработную плату	Решение задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть навыками контроля за использованием рабочего времени	Решение задач Активная работа на практических занятиях	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-9	знать основы оптимизации режимов труда и отдыха	Наличие базовых теоретических знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь определять продолжительность рабочего времени и времени отдыха персонала	Решение задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть навыками расчетов	Решение задач Активная работа	Выполнение работ в срок,	Невыполнение работ в срок,

	продолжительности рабочего времени	на практических занятиях	предусмотренный в рабочих программах	предусмотренный в рабочих программах
ПК-8	Знать принципы и основы формирования системы оплаты труда	Наличие базовых теоретических знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь оформлять документы о поощрениях и взысканиях	Решение задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть навыками оформления результатов контроля за трудовой дисциплиной	Решение задач Активная работа на практических занятиях	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-7	Знать цели и задач и текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Наличие базовых теоретических знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь применять результаты текущей деловой оценки в системе стимулирования персонала	Решение задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть навыками расчета размеров вознаграждений персонала в соответствии с результатами текущей деловой оценки	Решение задач Активная работа на практических занятиях	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-6	Знать основы профессионального развития персонала	Наличие базовых теоретических знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь применять принципы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала при разработке системы оплаты труда	Решение задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть методами проектирования систем оплаты труда	Решение задач Активная работа на практических занятиях	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

ПК-5	Знать основы научной организации и нормирования труда	Наличие базовых теоретических знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь применять коллективные формы оплаты труда	Решение задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть навыками проведения анализа работ	Решение задач Активная работа на практических занятиях	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-4	Знать Принципы формирования системы трудовой адаптации персонала	Наличие базовых теоретических знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь разрабатывать системы оплаты труда на период адаптации персонала	Решение задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть методами расчета различных форм заработной платы	Решение задач Активная работа на практических занятиях	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-3	Знать основы разработки и внедрения требований к должностям, связь между требованиями к должности и принципами оплаты труда	Наличие базовых теоретических знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь разрабатывать системы оплаты труда для различных должностных и квалификационных уровней	Решение задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть методами расчета заработной платы	Решение задач Активная работа на практических занятиях	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-1	Знать основы разработки и реализации концепции управления персоналом в части оплаты труда	Наличие базовых теоретических знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

	Уметь предлагать системы и формы оплаты труда в зависимости от стратегических целей компании	Решение задач	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть принципами и методами формирования системы оплаты труда персонала	Решение задач Активная работа на практических занятиях	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 5, 6 семестре для очной формы обучения, 8, 9 семестре для заочной формы обучения по четырехбалльной системе:

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

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неудовл.
ПК-22	Знать виды затрат на персонал	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь формировать бюджет затрат на персонал в части расходов на заработную плату	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 навыками контроля за использованием рабочего времени	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-9	знать основы оптимизации режимов труда и	Тест	Выполнение теста на 90-	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70%

	отдыха		100%			правильных ответов
	Уметь определять продолжительность рабочего времени и времени отдыха персонала	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 навыками расчетов продолжительности рабочего времени	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-8	Знать принципы и основы формирования системы оплаты труда	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80- 90%	Выполнение теста на 70- 80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь оформлять документы о поощрениях и взысканиях	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 навыками оформления результатов контроля за трудовой дисциплиной	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-7	Знать цели и задачи и текущей деловой оценки	Тест	Выполнение теста на 90-	Выполнение теста на 80- 90%	Выполнение теста на 70- 80%	В тесте менее 70%

	персонала в соответствии со стратегическими планами организации		100%			правильных ответов
	Уметь применять результаты текущей деловой оценки в системе стимулирования персонала	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 навыками расчета размеров вознаграждений персонала в соответствии с результатами текущей деловой оценки	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 основы профессионального развития персонала	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80- 90%	Выполнение теста на 70- 80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	уметь применять принципы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала при разработке системы оплаты труда	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 методами проектирования систем оплаты труда	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-5	Знать основы научной	Тест	Выполнение теста	Выполнение теста на	Выполнение теста на	В тесте менее

	организации и нормирования труда		на 90-100%	80- 90%	70- 80%	70% правильных ответов
	Уметь применять коллективные формы оплаты труда	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 навыками проведения анализа работ	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-4	Знать принципы формирования системы трудовой адаптации персонала	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80- 90%	Выполнение теста на 70- 80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	уметь разрабатывать системы оплаты труда на период адаптации персонала	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 методами расчета различных форм 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-3	Знать основы разработки и	Тест	Выполнение теста	Выполнение теста на	Выполнение теста на	В тесте менее

	внедрения требований к должностям, связь между требованиями к должности и принципами оплаты труда		на 90-100%	80- 90%	70- 80%	70% правильных ответов
	Уметь разрабатывать системы оплаты труда для различных должностных и квалификационных уровней	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 методами расчета 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-1	Знать основы разработки и реализации концепции управления персоналом в части оплаты труда	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80- 90%	Выполнение теста на 70- 80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь предлагать системы и формы оплаты труда в зависимости от стратегических целей компании	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 принципами и методами формирования системы оплаты труда персонала	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	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены

				задачах		
--	--	--	--	---------	--	--

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) 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

5) 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

6) 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
- 7) 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
- 8) 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
 - Д. на их основании устанавливается наименование профессии
 - Е. на их основании присваивается квалификационный разряд, от чего зависит размер тарифной ставки рабочего
- 9) Как называется систематизированный перечень работ и профессий рабочих, имеющих на предприятиях и в организациях?**
- А. тарифная система
 - В. тарифно-квалификационный справочник
- 10) Восстановите определение понятия «тарифная система»**
- Тарифная система - _____ нормативных данных, позволяющих _____ уровень квалификации работника и _____ оплату различного по сложности и _____ выполнения труда.
- А. совокупность
 - В. ответственности
 - С. определить
 - Д. дифференцировать
- 11) Установите соответствие между разновидностями сдельной системы оплаты труда и их характеристиками**
- А. прямая сдельная система
 - В. сдельно-премиальная система
 - С. сдельно-прогрессивная система
 - Д. косвенно-сдельная система
 - Е. 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

12) Установите соответствие между системами оплаты труда и их характеристиками

А. сдельная оплата труда

В. 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

13) 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 _____.

А. результатами

В. вознаграждения

С. исчисления

Д. затратам

14) 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

15) 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

16) 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)

17) 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

18) 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)

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

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

20) 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)?

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

7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач

(минимум 10 вопросов для тестирования с вариантами ответов)

7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

Задача 1

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

Решение:

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

Задача 2

Дневная тарифная ставка рабочего-многостаночника ($C_{Тд}$) - 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 350 ед. 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:

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

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

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

$$Pсд_3 = \frac{420_{руб.}}{3 \times 7_{шт}} = 20_{руб.}$$

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

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:

$$ПР = 15\% + 2,5\% \times 4 = 25\%$$

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

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:

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

$$T_{акк} = \frac{Tr_n}{n \times T_{см}} = \frac{(110 \times 0,6 + 14 \times 2,7 + 850 \times 0,1 + 100 \times 12,5 + 150 \times 0,3) \text{ чел} - ч}{6 \text{ чел} \times 8 \text{ ч}} =$$

$$= \frac{66 + 37,8 + 85 + 1250 + 45}{48} = 30,9 \approx 31 \text{ дн.}$$

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 ($H_{выр1}$) и 62 детали ($H_{выр2}$). Первый основной рабочий изготовил за месяц 1120 деталей (V_1), а второй – 1450 деталей (V_2). Определите косвенно-сдельный заработок рабочего.

Решение:

$$\text{Косвенно-сдельная расценка: } R_{косв_i} = \frac{C_{т_{всп}}}{Н_{обсл} \times H_{выр_i}}$$

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

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

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 ($З_{рас.}$), при условии, что фактическая среднемесячная оплата труда одного рабочего в подрядной организации ($З_{фак.}$) составила 7900 руб./чел.-мес. Среднемесячное количество рабочих часов при 40- часовой рабочей неделе (M) - 166,6 час./мес.

Решение:

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

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. ($Ц_{тек}$). Определите размер затрат на оплату труда рабочих ($З_{рас}$).

Решение:

$$З_{рас} = Tr \times Ц_{тек} = T \times n \times Ц_{тек} = 84 \text{ чел} \times 45 \text{ дн} \times 720 \text{ руб} / \text{чел} - \text{дн} = 2721600 \text{ руб.}$$

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:

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

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:

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

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

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:

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

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

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, $T_{СМ} = 8 \text{ ч.}$) они трудились с производительностью ($П$) – 120%, и за каждый пункт перевыполнения плана премия составляет 3% к прямому сдельному заработку.

Решение:

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

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

Объем работ фактически выполненный:

$$V_{\phi} = V_H \times \frac{П\%}{100\%} = 13,3 \text{ кол.} \times \frac{120\%}{100\%} \approx 16 \text{ кол.}$$

Прямой сдельный заработок рабочих:

$$3\Pi_{сд} = V_{\phi} \times P = 16_{кол.} * 225 \frac{руб.}{кол.} = 3600 руб.$$

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

Заработок сдельно-премиальный:

$$3\Pi_{сд-пр} = 3\Pi_{сд} + \Pi p = 3600 руб. + 2160 руб. = 5760 руб.$$

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 ($T_{СМ} = 8 ч.$) они трудились с производительностью (Π) - 110%. Премия за каждый пункт перевыполнения плана составляет 1,5 % к прямому сдельному заработку.

Решение:

Расценка сдельная:

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

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

Объем работ фактически выполненный:

$$V_{\phi} = V_H \times \frac{\Pi\%}{100\%} = 78,3 \text{ пл.} \times \frac{110\%}{100\%} \approx 86,3 \text{ пл.}$$

Прямой сдельный заработок рабочих:

$$3\Pi_{сд} = V_{\phi} \times P = 86,3 \text{ пл.} * 41,92 \frac{руб.}{пл.} = 3618 руб.$$

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

Заработок сдельно-премиальный:

$$3\Pi_{сд-пр} = 3\Pi_{сд} + \Pi p = 3618 руб. + 543 руб. = 4161 руб.$$

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	Та- рифн. разряд	Часовая тарифная ставка, р.	Основная з/п, р.	КТУ	Расчет величины, з/п р.	Прира-боток (премии и др.) р.	Общий заработок р.	Заработок без КТУ	
								Приработок (премия, выплаты) р.	Сум зар: 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					

7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки 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.

7.2.5 Примерный перечень вопросов для подготовки 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.

7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

Экзамен (зачет с оценкой) проводится по билетам, каждый из которых содержит 2 вопроса и задачу.

Каждый ответ на вопрос и решение задачи оценивается по 5-балльной шкале. Максимальное количество баллов – 15.

1. Оценка «Неудовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал менее 5 баллов.

2. Оценка «Удовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал от 5 до 10 баллов

3. Оценка «Хорошо» ставится в случае, если студент набрал от 11 до 14 баллов.

4. Оценка «Отлично» ставится, если студент набрал 15 баллов.

7.2.7 Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Оплата труда (ОТ) в современных условиях, как элемент системы управления персоналом. Сущность и принципы оплаты труда	ПК-22, ПК-9, ПК- 8, ПК-7, ПК-6, ПК- 5, ПК-4, ПК-3, ПК-1	Тест, задачи, защита курсового проекту, вопросы зачета и экзамена.
2	Формы и системы оплаты труда в рыночных условиях	ПК-22, ПК-9, ПК- 8, ПК-7, ПК-6, ПК- 5, ПК-4, ПК-3, ПК-1	Тест, задачи, защита курсового проекту, вопросы зачета и экзамена.
3	Механизм доплат, надбавок и поощрений	ПК-22, ПК-9, ПК- 8, ПК-7, ПК-6, ПК- 5, ПК-4, ПК-3, ПК-1	Тест, задачи, защита курсового проекту, вопросы зачета и экзамена.
4	Организация оплаты труда в строительстве	ПК-22, ПК-9, ПК- 8, ПК-7, ПК-6, ПК- 5, ПК-4, ПК-3, ПК-1	Тест, задачи, защита курсового проекту, вопросы зачета и экзамена.
5	Нормативно-правовые основы организации ОТ	ПК-22, ПК-9, ПК- 8, ПК-7, ПК-6, ПК- 5,	Тест, задачи, защита курсового проекту, вопросы зачета и

		ПК-4, ПК-3, ПК-1	экзамена.
6	Регулирование ЗП в рыночной экономике	ПК-22, ПК-9, ПК- 8, ПК-7, ПК-6, ПК- 5, ПК-4, ПК-3, ПК-1	Тест, задачи, защита курсового проекту, вопросы зачета и экзамена.

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 методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение 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 методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Защита курсового проекта 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. 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 Къ Авторы:Скляревская В.А. Год издания:2012 Место издания:Москва Количество страниц:340 ISBN:978-5-394-01299-0Тип издания:учебник *ЭБС IPRbooks*

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

6. ЭБС «IPRbooks»

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>

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

- 1) Лекционная аудитория (оборудованная видеопроекторным 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.

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 проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.

Методика выполнения курсового проекта изложена в учебно-методическом пособии. Выполнять этапы курсовой работы должны своевременно и в установленные сроки.

Контроль усвоения материала дисциплины производится проверкой курсовой работы, защитой курсовой работы.

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 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: - работа с текстами: учебниками, справочниками, дополнительной литературой, а также проработка конспектов лекций; - выполнение домашних заданий и расчетов; - работа над темами для самостоятельного изучения; - участие в работе студенческих научных конференций, олимпиад; - подготовка к промежуточной аттестации.
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 зачетом с оценкой, экзаменом, зачетом с оценкой, экзаменом три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.