


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ В.Ф. УТКИНА»

Кафедра «Государственное, муниципальное и корпоративное управление»

«СОГЛАСОВАНО»

Декан ИЭФ

 / О.Ю. Горбова/

26 июня 2020 г.




«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по РОПиМД

/ А.В. Корячко /

26 июня 2020 г.

Заведующий кафедрой ГМКУ

 / С.В. Перфильев /

26 июня 2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.В.08 «Оплата труда персонала»**

Направление подготовки  
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки  
Управление персоналом

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная

Рязань 2020

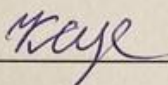
## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЙ

Рабочая программа составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата), утвержденного Приказом Минобрнауки России №1461 от 14.12.2015 г. (ред. от 20.04.2016 г.).

Разработчик:


доцент

кафедры ГМКУ, к.э.н.

 / Е.Н. Капацинская /

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры 13 мая 2020 г., протокол № 9

Заведующий кафедрой ГМКУ

 / С.В. Перфильев /

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

Программа по дисциплине «Оплата труда персонала» составлена в соответствии с требованиями, установленными Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Минобрнауки России от 14.12.2015 г. №1461.

Программа предназначена для студентов, обучающихся по основной профессиональной образовательной программе (далее – ОПОП) «Управление персоналом», реализуемой по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата).

**Целью освоения дисциплины** является формирование теоретических знаний и практических навыков в области формирования эффективной системы оплаты труда персонала как важной составляющей системы управления человеческими ресурсами организации.

Основные **задачи** дисциплины:

- определение роли заработной платы как экономического отношения между работником и работодателем;
- изучение классификации систем и форм оплаты труда;
- изучение принципов построения и функционирования различных систем оплаты труда;
- определение нормирования труда как элемента организации заработной платы;
- изучение особенностей организации оплаты труда различных групп работников предприятия;
- изучение особенностей оплаты труда в нормальных условиях и условиях отклоняющихся от нормальных;
- анализ издержек работодателя на оплату труда и выплаты социального характера.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование профессиональных компетенций:

Коды компетенции	Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-8	знание 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	<p><b>Знать:</b> принципы формирования систем мотивации персонала; методы и системы мотивации персонала; инструментарий материального и нематериального стимулирования; механизмы оплаты труда в различных условиях труда (нормальных, отклоняющихся от нормальных, особых); порядок наложения и снятия дисциплинарных взысканий.</p> <p><b>Уметь:</b> обосновывать и применять: различные системы оплаты труда (тарифные, бестарифные, повременные, сдельные, смешанные и все существующие их разновидности); системы оплаты труда: основанные на индивидуальных и коллективных результатах, применять доплаты и надбавки; применять дисциплинарные взыскания.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками расчета заработной платы с применением различных систем оплаты труда и премирования, а также навыками документального оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной.</p>
ПК-14	владение навыками анализа экономических показателей	<b>Знать:</b> основы расчета трудовых показателей на предприятии.

	<p>деятельности организации и показателей по труду ( в том числе производительности труда), а также навыками раз-работки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике</p>	<p><b>Уметь:</b> анализировать изменение производительности труда во взаимосвязи с изменением заработной платы работников.</p>
--	--	--

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Оплата труда персонала» реализуется в рамках вариативной части профессиональных дисциплин ОПОП ВО в 7 семестре для очной формы обучения.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции экономического и организационного содержания, сформированные в результате изучения следующих дисциплин: «Управление проектами», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Бухгалтерский учет», «Анализ и планирование трудовых показателей в организации».

Знания, полученные в ходе изучения дисциплины, логически связаны с дисциплинами, изучаемыми студентами параллельно, например: «Налоги и налогообложение», «Экономика управления персоналом».

Материал дисциплины формирует экономические и организационные основы для освоения таких дисциплин как «Предпринимательство», «Основы бизнеса», а также практик и выпускной квалификационной работы.

### 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Общая трудоемкость (объем) дисциплины (модуля) составляет 4 зачетные единицы (ЗЕ) = 144 академических часов.

Вид учебной работы	Всего часов
	Очная форма
<b>Общая трудоемкость дисциплины, в том числе:</b>	<b>144</b>
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего), в том числе:	48
лекции	32
практические занятия	16
лабораторные работы	-
2. Самостоятельная работа обучающихся (всего), в том числе:	96
подготовка к промежуточной аттестации и консультации	45
иные виды самостоятельной работы	51
Вид промежуточной аттестации обучающегося	экзамен

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

#### 4.1 Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

##### **Тема 1. Заработная плата. Теоретические основы оплаты труда.**

Заработная плата, понятие, функции, теории заработной платы. Эффективная заработная плата. Теория человеческого капитала. Оплата труда, понятие, содержание.

##### **Тема 2. Система оплаты труда, виды систем и их специфические особенности.**

Оплата труда: нормативно-правовая и документальная основа. Тарифная система, специфические особенности. Бестарифная система, специфические особенности. Особенности применения, достоинства и ограничения в применении различных систем оплаты труда.

##### **Тема 3. Тарифные системы оплаты труда, элементы, доплаты, надбавки.**

Тарифные системы оплаты труда: терминология, элементы. Доплаты и надбавки к тарифной ставке. Тарификация работ.

##### **Тема 4. Повременная форма оплаты труда, разновидности и механизмы расчета.**

Повременная форма оплаты труда, терминология, условия применения. Простая повременная, повременно-премиальная, повременная с нормированным заданием, смешанная разновидности, механизмы расчета оплаты труда.

##### **Тема 5. Сдельная форма оплаты труда, разновидности и механизмы расчета.**

Сдельная форма оплаты труда, специфика применения. Прямая сдельная, косвенно-сдельная, сдельно-прогрессивная, сдельно-регрессивная, сдельно-премиальная разновидности сдельной оплаты труда, механизмы расчета.

##### **Тема 6. Бестарифные системы оплаты труда.**

Бестарифная система, виды бестарифных систем. Системы оплаты труда, основанные на индивидуальном вкладе. Системы оплаты труда, основанные на индивидуальных результатах.

### **Тема 7. Организация оплаты труда в других странах.**

Особенности организации оплаты труда в западных странах: в Германии, Швеции, Франции. Система пожизненного найма и организация оплаты труда в Японии. Особенности оплаты труда в Китае.

#### **4.2. Разделы дисциплины (модуля) и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)**

##### **Очная форма обучения**

Тема	Общая трудоемкость, всего часов	Контактная работа обучающихся с преподавателем				Самостоятельная работа обучающихся
		всего	лекции	практические занятия	другие виды	
1	2	3	4	5	6	7
Тема 1 Заработная плата. Теоретические основы оплаты труда	13	6	4	2	-	7
Тема 2 Система оплаты труда, виды систем и их специфические особенности	11	4	2	2	-	7
Тема 3 Тарифные системы оплаты труда, элементы, доплаты, надбавки	11	4	2	2	-	7
Тема 4 Повременная форма оплаты труда, разновидности и механизмы расчета	17	8	6	2	-	9
Тема 5 Сдельная форма оплаты труда, разновидности и механизмы расчета	19	10	6	4	-	9
Тема 6 Бестарифные системы оплаты труда	15	8	6	2	-	7
Тема 7 Организация оплаты труда в других странах	13	8	6	2	-	5
Подготовка к промежуточной аттестации и консультации	45	-	-	-	-	45
Всего	144	48	32	16	-	96

#### **4.3 Виды практических и самостоятельных работ**

##### **Очная форма обучения**

Тема	Виды занятий	Содержание	Часы
Тема 1 Заработная плата.	СР	Изучение конспекта лекций и учебной литературы, подготовка к практическим занятиям	7



Тема	Виды занятий	Содержание	Часы
Теоретические основы оплаты труда	ПР	Выполнение заданий и ответы на контрольные вопросы	2
Тема 2. Система оплаты труда, виды систем и их специфические особенности	СР	Изучение конспекта лекций и учебной литературы, подготовка к практическим занятиям	7
	ПР	Выполнение заданий и ответы на контрольные вопросы	2
Тема 3. Тарифные системы оплаты труда, элементы, доплаты, надбавки	СР	Изучение конспекта лекций и учебной литературы, подготовка к практическим занятиям	7
	ПР	Выполнение заданий и ответы на контрольные вопросы	2
Тема 4. Повременная форма оплаты труда, разновидности и механизмы расчета	СР	Изучение конспекта лекций и учебной литературы, подготовка к практическим занятиям	9
	ПР	Выполнение заданий и ответы на контрольные вопросы	2
Тема 5. Сдельная форма оплаты труда, разновидности и механизмы расчета	СР	Изучение конспекта лекций и учебной литературы, подготовка к практическим занятиям	9
	ПР	Выполнение заданий и ответы на контрольные вопросы	4
Тема 6. Бестарифные системы оплаты труда	СР	Изучение конспекта лекций и учебной литературы, подготовка к практическим занятиям	7
	ПР	Выполнение заданий и ответы на контрольные вопросы	2
Тема 7 Организация оплаты труда в других странах	СР	Изучение конспекта лекций и учебной литературы, подготовка к практическим занятиям	5
	ПР	Выполнение заданий и ответы на контрольные вопросы	2
Подготовка к промежуточной аттестации и консультации	СР	Изучение конспекта лекций и иных методических материалов	45

\* СР – самостоятельная работа, ПР – практические занятия

## **5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

1. Юшин Г.Д. Оплата труда персонала [Электронный ресурс] : учебно-методический комплекс / Г.Д. Юшин, Н.Ю. Калинина. — Электрон. текстовые данные. — Воронеж: Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2014. — 178 с. — 978-5-89040-501-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30844.html>
2. Методическое обеспечение дисциплины (см. документ «Методическое обеспечение по дисциплине «Оплата труда персонала»).

## **6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Фонд оценочных средств приведен в приложении к рабочей программе дисциплины (см. документ «Оценочные материалы по дисциплине «Оплата труда персонала»).

## **7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

*а) основная учебная литература:*

1. Рябчикова Т.А. Организация, нормирование и оплата труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.А. Рябчикова. — Электрон. текстовые данные. — Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Эль Контент, 2014. — 144 с. — 978-5-4332-0168-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72151.html>

2. Юшин Г.Д. Оплата труда персонала [Электронный ресурс] : учебно-методический комплекс / Г.Д. Юшин, Н.Ю. Калинина. — Электрон. текстовые данные. — Воронеж: Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2014. — 178 с. — 978-5-89040-501-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/30844.html>

#### **б) дополнительная учебная литература:**

1. Заложнев Д.А. Модели систем оплаты труда [Электронный ресурс] : монография / Д.А. Заложнев, Д.А. Новиков. — Электрон. текстовые данные. — М. : ПМСОФТ, 2009. — 192 с. — 978-5-903183-07-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8496.html>

2. Оплата труда, больничные, пособия и иные выплаты, порядок расчета и получения [Электронный ресурс] / Н.А. Агешкина [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московская финансово-промышленная академия, 2012. — 161 с. — 978-5-4257-0060-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/3152.html>

3. Томская А.Г. Нормирование и оплата труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.Г. Томская, С.В. Гаврилова, Л.Н. Иванова-Швец. — Электрон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, 2011. — 120 с. — 978-5-374-00319-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10724.html>

## **8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

1. Конституция РФ 1993 г. // Официальный интернет-портал Конституции РФ <http://www.constitution.ru>

2. Министерство труда и социальной защиты РФ: официальный сайт [Электронный ресурс]. — URL: <https://rosmintrud.ru/>;

3. Кадровик-практик: [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.kadrovik-praktik.ru/>

4. Институт профессионального кадровика: [Электронный ресурс]. — URL: <http://profkadrovik.ru/>

5. Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям: [Электронный ресурс]. — URL: <http://nspkrf.ru/>

6. HR-Portal: [Электронный ресурс]. — URL: <http://hr-portal.ru/>

7. Скорая кадровая помощь: [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.hrseminar.ru/>

Обучающимся предоставлена возможность индивидуального доступа к следующим электронно-библиотечным системам:

– Электронно-библиотечная система «IPRbooks», режим доступа – с любого компьютера РГРТУ без пароля, из сети интернет по паролю. — URL: <https://iprbookshop.ru/>.

## **9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **9.1. Описание последовательности действий студента («сценарий изучения дисциплины»)**

Для оптимальной организации работ по изучению дисциплины обучающимся следует придерживаться следующих рекомендаций:

1) для освоения курса рекомендуется предварительно ознакомиться с литературой по теме предстоящего занятия, чтобы с пониманием относиться к лекционным занятиям;



2) написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины;

3) подготовка к практическим занятиям: необходимо изучить рекомендованные преподавателем источники (основную и дополнительную литературу, интернет-ресурсы) и выполнить подготовительные задания. Если обучающийся хочет рассмотреть вопрос, не входящий в план практического занятия, то он должен согласовать это с преподавателем;

Изучение дисциплины предполагает значительный объем самостоятельной работы. Она включает в себя не только подготовку к практическим и лекционным занятиям, но и самоконтроль. Самостоятельный контроль знаний должен проводиться регулярно с помощью вопросов к лекциям, проверки знания основных терминов. В течение недели необходимо выбрать время для работы с литературой в библиотеке или электронно-библиотечной системе.

## **9.2. Рекомендации по работе с литературой**

Теоретический материал курса становится более понятным, когда дополнительно к прослушиванию лекции и изучению конспекта, изучается и дополнительная рекомендованная литература (законодательство, научные и публицистические статьи и др.). Литературу по курсу рекомендуется изучать в библиотеке или с помощью сети Интернет (источники, которые могут быть скачены без нарушения авторских прав).

## **10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ**

При проведении занятий по дисциплине используются следующие информационные технологии:

– удаленные информационные коммуникации между студентами и преподавателем, ведущим лекционные и практические занятия, посредством электронной почты, позволяющие осуществлять оперативный контроль графика выполнения и содержания контрольных заданий, решение организационных вопросов, удаленное консультирование;

– поиск актуальной научной, статистической и общественно-политической информации для выполнения самостоятельной работы и контрольных заданий;

– доступ к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам;

– выполнение студентами заданий с использованием лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, установленного на рабочих местах студента в компьютерных классах и в помещениях для самостоятельной работы, а также для выполнения самостоятельной работы в домашних условиях.

### **Перечень лицензионного программного обеспечения:**

- LibreOffice операционная система Windows;
- Kaspersky Endpoint Security;
- LibreOffice, лицензия LGPLv3.

### **Перечень профессиональных баз данных (в том числе международным реферативным базам данных научных изданий) и информационных справочных систем:**

– Информационно-правовой портал ГАРАНТ.РУ [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.garant.ru>. – Режим доступа: свободный доступ.

– Справочная правовая система КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru/online/>. – Режим доступа: свободный доступ (будние дни – 20.00-24.00, выходные и праздничные дни – круглосуточно).

– Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]. – URL: <http://elibrary.ru>. – Режим доступа: доступ по паролю.

– Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА»: официальный сайт [Электронный ресурс]. – URL: <http://cyberleninka.ru>. – Режим доступа: свободный доступ.

## 11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для освоения дисциплины необходимы следующие материально-технические ресурсы:

1) аудитория для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оборудованная маркерной (меловой) доской.

2) аудитория для проведения самостоятельной работы.

Главный учебный корпус, а.426 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы	60 посадочных мест, 1ПК с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду РГРТУ, мультимедийное оборудование (проектор Ben Q, экран), специализированная мебель (стулья-60, столы-30), доска
Главный учебный корпус, а.424а Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы	28 посадочных мест, компьютерная техника (15ПК) с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду РГРТУ, мультимедийное оборудование (проектор Ben Q, экран), специализированная мебель (стулья-28, столы-14), доска

*ПРИЛОЖЕНИЕ*

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ В.Ф. УТКИНА»

Кафедра «Государственного, муниципального и корпоративного управления»

# ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

## Б1.В.08 «Оплата труда персонала»

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

ОПОП – Управление персоналом

Квалификация выпускника – бакалавр

Формы обучения – очная

Рязань 2019 г

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Оценочные материалы – это совокупность учебно-методических материалов (контрольных заданий, описаний форм и процедур), предназначенных для оценки качества освоения обучающимися данной дисциплины как части ОПОП ВО.

Цель – оценить соответствие знаний, умений и уровня приобретенных компетенций обучающихся целям и требованиям основной образовательной программы в ходе проведения промежуточной аттестации.

### 2. ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции (или её части)	Наименование оценочного средства
Тема 1 Заработная плата. Теоретические основы оплаты труда	ПК-4, ПК-8	Экзамен
Тема 2 Система оплаты труда, виды систем и их специфические особенности	ПК-4, ПК-8	Экзамен
Тема 3 Тарифные системы оплаты труда, элементы, доплаты, надбавки	ПК-4, ПК-8	Экзамен

Тема 4 Повременная форма оплаты труда, разновидности и механизмы расчета	ПК-4, ПК-8	Экзамен
Тема 5 Сдельная форма оплаты труда, разновидности и механизмы расчета	ПК-4, ПК-8	Экзамен
Тема 6 Бестарифные системы оплаты труда	ПК-4, ПК-8	Экзамен
Тема 7 Организация оплаты труда в других странах	ПК-4, ПК-8	Экзамен

### 3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Сформированность каждой компетенции в рамках освоения данной дисциплины оценивается по трехуровневой шкале:

- 1) пороговый уровень является обязательным для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины;
- 2) продвинутый уровень характеризуется превышением минимальных характеристик сформированности компетенций по завершении освоения дисциплины;
- 3) эталонный уровень характеризуется максимально возможной выраженностью компетенций и является важным качественным ориентиром для самосовершенствования.

#### Уровень освоения компетенций, формируемых дисциплиной: Описание критериев и шкалы оценивания промежуточной аттестации

*а) описание критериев и шкалы оценивания тестирования:*

За каждый тестовый вопрос назначается максимально 1 балл в соответствии со следующим правилом:

- 1 балл – ответ на тестовый вопрос полностью правильный;
- 0,5 балла – ответ на тестовый вопрос частично правильный (выбраны не все правильные варианты, указаны частично верные варианты);
- 0 баллов – ответ на тестовый вопрос полностью неправильный.

*б) описание критериев и шкалы оценивания практического задания:*

Шкала оценивания	Критерий
5 баллов (эталонный уровень)	Задание выполнено верно
3 балла (продвинутый уровень)	Задание выполнено верно, но имеются неточности
1 балл (пороговый уровень)	Задание выполнено верно, с дополнительными наводящими вопросами преподавателя
0 баллов	Задание не выполнено

На экзамен выносятся 20 тестовых вопросов и 1 расчетная задача. Максимально студент может набрать 25 баллов. Итоговый суммарный балл студента, полученный при прохождении промежуточной аттестации, переводится в традиционную форму по системе «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Критерий	
отлично (эталонный уровень)	22 – 25 баллов	Обязательным условием является выполнение всех предусмотренных в течение семестра заданий (на практических занятиях и при самостоятельной работе)
хорошо (продвинутый уровень)	18 – 21 балл	
удовлетворительно (пороговый уровень)	15 – 17 баллов	
неудовлетворительно	0 – 14 баллов	Студент не выполнил всех предусмотренных в течение семестра текущих заданий (на практических занятиях и при самостоятельной работе)

#### 4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

<i>Коды компетенций</i>	<i>Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций</i>
ПК-8	Знание 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

##### *Типовые тестовые вопросы:*

1. Где используется тарифная система труда?

А) в торговле

**Б) на предприятиях в сфере материального производства**

В) в банковской системе

Г) в системе страхования

2. Форма оплаты труда, не относящаяся к тарифной системе – это

А) повременная

Б) сдельная

**В) % от выручки**

Г) оклад

3. Оплата неотработанного времени включает в себя (выбрать все правильные варианты ответа):

**А) оплата сокращенных часов перед праздниками**

**Б) оплата сокращенных часов у молодежи**

**В) оплата очередных отпусков**

Г) оплата простоев по вине рабочего

4. Разновидность повременной формы оплаты труда

А) косвенно-сдельная

**Б) повременно-премиальная**

В) аккордная

Г) прямая сдельная

5. Материальное стимулирование труда не предполагает:

А) выплату премий

Б) оплату путевок для отдыха

В) оплату обедов в столовой предприятия

**Г) награждение грамотой, объявление благодарности**

6. Надбавка, не носящая стимулирующего характера:

А) за высокое профессиональное мастерство

Б) за высокие достижения в труда

**В) за сверхурочную работу**

Г) за выполнение обязанностей отсутствующего работника

7. Вид сдельной системы оплаты труда при которой общая величина заработной платы определяется для всей бригады с учетом бригадной сдельной расценки и объема выполненной работы называется **А) бригадной**

Б) аккордной

В) косвенно-сдельной

Г) комиссионной

8) Пожизненная система найма широко распространена:

**А) на предприятиях в Японии**

Б) на предприятиях в США

- В) на предприятиях в странах Африки
- Г) на крупных предприятиях в России

9. Основанием для премирования могут быть (выбрать все правильные варианты ответа):

- А) рост производительности труда
- Б) экономия используемых материалов
- В) повышение квалификации работников
- Г) отсутствие брака в работе

10. Какие дисциплинарные наказания не возможны при допущении брака в работе?

- А) выговор
- Б) строгий выговор
- В) понижение в должности
- Г) лишение премии

**Типовые проблемные ситуации (или практические задания):**

**1. Задача** Водителем предприятия (тарифная ставка 12000 руб.) отработано за месяц (норма рабочего времени за месяц — 180 часа) непосредственно на автомобиле 120 часов. Работник имеет квалификацию водителя 1 класса. Остальное рабочее время в месяце работник простаивал в связи с поломкой автомобиля, в течение которого он привлекался к работам на самом предприятии с закреплением за ним права на получение тарифной ставки в размере 100 процентов.

Тарификационный разряд водителям устанавливается исходя из наличия у работника 3 класса. Для работников же, которым в установленном порядке присвоены 1-ый или 2-ой классы, устанавливается надбавка к заработной плате – это надбавка за классность, как правило, устанавливается в следующих размерах: за 2 класс - 10%; за 1 класс - 25%.

1). Определить размер заработной платы работника. Ответ: 14 000 руб.

**2. Задача** Рассчитать тарифную ставку работника 6-го разряда, если тарифная ставка 1-го разряда составляет 7 800 рублей

**Единая тарифная сетка по оплате труда**

Разряды оплаты труда									
Тарифные коэффициенты	0,00	0,36	0,59	0,73	0,82	0,00	0,27	0,54	0,91
Разряды оплаты труда	0	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифные коэффициенты	0,27	0,68	0,18	0,73	0,32	0,00	0,68	0,41	0,23

Ответ: 15 600 рублей

**3. Задача** Рассчитать заработную плату работника 8-го разряда за месяц (24 рабочих дня), если им фактически за месяц отработано 160 часов.

**Единая тарифная сетка по оплате труда**

Разряды оплаты труда									
Тарифные коэффициенты	0,00	0,36	0,59	0,73	0,82	0,00	0,27	0,54	0,91
Разряды оплаты труда	0	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифные коэффициенты	0,27	0,68	0,18	0,73	0,32	0,00	0,68	0,41	0,23

Величина тарифной ставки первого разряда составляет 7800 руб. в месяц.



Ответ: 16 510 руб.40 коп.

**4. Задача** Инспектор по кадрам получает заработную плату по часовой тарифной ставке, которая равна 90 рублей. Количество фактически отработанных дней в месяце – 20. На предприятии – продолжительность рабочего дня 8 часов. Определите размер заработной платы инспектора.

Ответ: 14 400 руб.

**5. Задача** Определить заработную плату рабочего-повременщика 5 разряда, часовая тарифная ставка которого составляет 56 руб. Рабочий за месяц отработал 170 часов. Премия составляет 25% тарифного заработка. Ответ: 11 900 руб.

<i>Коды компетенций</i>	<i>Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций</i>
ПК-14	Владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду ( в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

**Типовые тестовые вопросы:**

1. При какой форме оплаты труда производительность труда определяет величину его оплаты? А) повременная

**Б) сдельная**

В) оклад

Г) на комиссионной основе

2. Организация тарифной системы оплаты труда:

**А) предполагает проведение нормирования труда**

Б) не предполагает проведение нормирования труда

В) не зависит от проведения нормирования труда

Г) исключает процесс нормирования труда

3. Показатели «выработка» и «трудоемкость» находятся в следующей зависимости:

А) увеличение одного показателя приводит к увеличению другого

Б) уменьшение одного показателя приводит к уменьшению другого

**В) увеличение одного показателя приводит к уменьшению другого**

Г) изменение одного показателя не приводит к изменению другого

4. Тарифный коэффициент это:

А) величина, отражающая сложность труда

**Б) отношение тарифной ставки того или иного разряда к тарифной ставке 1-го разряда**

В) величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника

Г) величина, отражающая степень выполнения нормы выработки

5. Расчет величины заработной платы при повременно-премиальной оплате труда:

**А)  $Z_{ПП} = T_c * t_{ф} + \text{премия}$**  где  $T_c$  – тарифная ставка

Б)  $Z_{ПП} = T_k * t_{ф} + \text{премия}$   $t_{ф}$  - фактически отработанное время

В)  $Z_{ПП} = T_p * t_{ф} + \text{премия}$   $T_k$  – тарифный коэффициент

Г)  $Z_{ПП} = T_p * T_k + \text{премия}$ ,  $T_p$  – тарифный разряд

6. Расчет сдельной заработной платы:

**А)  $Z_{Сд} = C_{нч} * T_p * V_{пр}$**  где  $C_{нч}$  – стоимость нормо-часа

Б)  $Z_{Сд} = C_{нч} * V_{пр}$   $T_p$  – трудоемкость единицы работы

В)  $Z_{Сд} = C_{нч} * V_{пр}$   $V_{пр}$  – фактический объем выполненной работы

Г)  $Z_{Сд} = P * T_p$   $P$  – расценка единицы работы

7. Как можно повысить производительность труда (выбрать все правильные варианты ответа)?

**А) повысить квалификацию работников**

**Б) применять сдельно-прогрессивную форму оплаты труда**

**В) улучшить организацию труда**

Г) продать не используемое оборудование

8. Сдельно-регрессивная система оплаты труда непосредственно

**А) стимулирует повышение качества создаваемой продукции**

Б) стимулирует рост производительности труда

В) способствует повышению квалификации работников

Г) заставляет работника искать другую работу

9. Премирование при аккордной оплате труда производится

А) за рост производительности труда

**Б) за сокращение сроков выполнения задания**

В) за повышение качества выполняемой работы

Г) за повышение квалификации работников

10. Ограничением применения бригадной системы оплаты труда является

**А) отсутствие учета индивидуального вклада каждого работника**

Б) невозможность повышения квалификации отдельными членами бригады

В) невозможность роста производительности труда

Г) перерасход используемого материала

**Типовые проблемные ситуации (или практические задания):**

**1. Задача** В ООО «Результат» установлена сдельно-премиальная система оплаты труда. Токарь – расточник Васильев А.А. выполнил норму выработки - обработал 500 изделий в месяц. При этом он сэкономил материалов на 12000 руб. Сдельная расценка установлена в размере 30 руб. Положением об оплате труда установлено, что за экономию материалов выплачивается премия в размере 12% от суммы экономии.

Определить величину заработной платы за месяц.

**2. Задача** Работу выполнила бригада из 3 человек. Иванов С.С. отработал 150 часов, Сидоров В.Э. – 186 часа, Трофимов А.К. – 190 часа. Данные о стоимости выполняемых бригадой работ представлены в таблице:

Вид работы	Единицы измерения	Стоимость, руб.	Объем работ за отчетный месяц
А	шт.	120	150
Б	шт.	140	80
В	шт.	125	75
Г	шт.	210	140

Определите величину заработной платы каждого члена бригады, с учетом того, что на предприятии действует бригадная сдельная система оплаты труда.

**3. Задача** На предприятии ООО «Север» введена сдельно-прогрессивная система оплаты труда. Запланирован объем производства равный 400 ед. изделий в месяц, с расценкой 60 руб. за штуку. При перевыполнении плана предусмотрен коэффициент в размере 1,6. Котов В.Д. изготовил 500 ед.

Определить величину заработной платы Котова В.Д. в месяц.

**4. Задача** Бригада в составе трех работников отремонтировали производственную линию за 6 дней. Общая стоимость работ – 24 000 руб. Работник №1 - отработал 19 часов, работник №2 – 15 часов, работник №3 – 20 часов.

Определите величину заработной платы каждого работника.

**5. Задача** Работнику ООО «Квант» Фомину А.В. установлена заработная плата по системе плавающих окладов. Согласно штатному расписанию, общий фонд оплаты труда составляет 250 000 руб. Должностной оклад работника составляет 12 000 руб. В апреле месяце на выплату заработной платы направлено 270 000 руб.

Определить величину заработной платы Фомина А.В. за апрель месяц.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕ-  
ЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ В.Ф. УТКИНА»

Кафедра «Государственного, муниципального и корпоративного управления»

**МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.В.08 «Оплата труда персонала»**

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

ОПОП – Управление персоналом

Квалификация выпускника – бакалавр

Формы обучения – очная

Рязань 2019

## 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

### *Рекомендации по планированию и организации времени, необходимого для изучения дисциплины*

Рекомендуется следующим образом организовать время, необходимое для изучения дисциплины:

Изучение конспекта лекции в тот же день, после лекции – не менее 10-15 минут.

Изучение конспекта лекции за день перед следующей лекцией – не менее 10-15 минут.

Изучение теоретического материала по учебнику и конспекту – не менее 1 часа в неделю.

Работа в дистанционном учебном курсе – не менее 1 часа в неделю.

### *Описание последовательности действий студента («сценарий изучения дисциплины»)*

Рекомендуется следующим образом организовать работу, необходимую для изучения дисциплины:

1) написание конспекта лекций: основные положения, выводы, формулировки, обобщения фиксировать кратко, схематично и последовательно, а также пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины;

2) подготовка к практическим занятиям: необходимо изучить рекомендованные преподавателем источники (основную и дополнительную литературу, Интернет-ресурсы);

3) выполнение домашних заданий: необходимо изучить конспект лекций, рекомендованную преподавателем литературу, разобрать рассмотренные на практических занятиях решения типовых задач по теме и выполнить решение заданных на дом задач;

4) при изучении дисциплины очень полезно самостоятельно изучать материал, который еще не прочитан на лекции, не применялся на практическом занятии (тогда лекция будет понятнее). Однако легче при изучении дисциплины следовать изложению материала на лекции.

Для понимания материала и качественного его усвоения рекомендуется такая последовательность действий:

– после лекции и окончания учебных занятий, при подготовке к занятиям следующего дня нужно сначала просмотреть и обдумать текст прослушанной лекции;

– при подготовке к следующей лекции нужно просмотреть текст предыдущей лекции;

– в течение периода времени между занятиями выбрать время для самостоятельной работы в библиотеке, проверить термины, понятия с помощью рекомендованной основной и дополнительной литературы, выписать толкования в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендованной основной и дополнительной литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

### *Рекомендации по работе с литературой*

Теоретический материал курса становится более понятным, когда дополнительно к прослушиванию лекции и изучению конспекта изучается и дополнительная рекомендованная литература. Полезно использовать несколько источников по дисциплине. Рекомендуется после изучения очередного параграфа ответить на несколько простых вопросов по данной теме. Кроме того, очень полезно мысленно задать себе вопросы по изученной теме, попробовать ответить на них. Литературу по дисциплине рекомендуется изучать в библиотеке или с помощью сети Интернет.

## 3. ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ (ТЕМ) ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЭКЗАМЕНУ

1. Оплата труда как основная форма стимулирования персонала.
2. Место оплаты труда в системе стимулирования персонала.

3. Роль оплаты труда в обеспечении эффективной работы персонала современной организации.
4. Сущность и содержание заработной платы как основной формы оплаты труда.
5. Эволюция теорий заработной платы.
6. Понятие заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата.
7. Функции заработной платы. Факторы, воздействующие на заработную плату.
8. Минимальная заработная плата и факторы ее определяющие.
9. Прожиточный минимум: виды, содержание. Дифференциация по социально-демографическим группам и районам страны.
10. Организация оплаты труда. Сущность, принципы и элементы организации оплаты труда.
11. Условия оплаты труда: тарифные и надтарифные.
12. Бестарифная система оплаты труда
13. Формы и системы оплаты труда.
14. Оплата труда различных категорий персонала.
15. Дополнительная и поощрительная оплата труда. Поощрения текущей деятельности работников и подразделений (премирование, система бонусов и т.п.).
16. Премияльные системы. Стимулирование творческой активности работников и высоких результатов труда. Учет количественных показателей и качества работы.
17. Участие в прибылях.
18. Доплаты и компенсации за: сверхурочную работу, работу в ночную и вечернюю смены, работу в праздничные и выходные дни, и т.п.
19. Оплата работы в неблагоприятных условиях труда. Районное регулирование заработной платы.
20. Стимулирование повышения квалификации, роста интенсивности труда, совмещения профессий, работы в неблагоприятных производственных условиях.
21. Надбавки и возмещение расходов за: подвижной характер работы, вахтовый метод работы и т.п.
22. Система социальных льгот и выплат (социальный пакет) в системе оплаты труда.
23. Функции и назначение социальных льгот и выплат.
24. Структура социального пакета.
25. Принципы установления социального пакета для различных категорий персонала. Отсроченные платежи.
26. Регулирование оплаты труда. Механизм регулирования оплаты труда.
27. Система коллективно-договорного регулирования оплаты труда.
28. Государственное регулирование оплаты труда.
29. Регулирование оплаты труда с учетом спроса и предложения на рынке труда.
30. Технология разработки (оптимизации) системы оплаты труда на предприятии. Этапы разработки, цели, принципы, методы формирования системы оплаты труда.
31. Методология разработки базовой заработной платы на основе классификации и оценке рабочих мест. Способы классификации рабочих мест.
32. Разработка системы социальных льгот персоналу.
33. Разработка внутрифирменных нормативных документов, фиксирующих систему оплаты труда.
34. Фонд оплаты труда и его формирование. Структура фонда оплаты труда. Методы планирования фонда оплаты труда.
35. Варианты формирования фондов оплаты труда работников структурных подразделений.