Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ» (ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УР
_____ П.Е. Троян

«__» _____ 2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Оплата труда персонала

(наименование учебной дисциплины)

Уровень основной образовательной программы бакалавриат
(бакалавриат, магистратура, специалитет)

Направление(я) подготовки (специальность) 38.03.02 Менеджмент
(номер.уровень, полное наименование направления подготовки (специальности)

Профиль(и) Экономика и управление на предприятии
(полное наименование профиля направления подготовки (специальности) из ПООП)

Форма обучения очная
(очная, очно-заочная (вечерняя), заочная)

Факультет ЭФ - экономический факультет
(сокращенное и полное наименование факультета)

Кафедра менеджмента
(сокращенное и полное наименование кафедры)

Курс 4 **Семестр** 7

Учебный план набора 2016 **года и последующих лет.**

Распределение рабочего времени:

№	Виды учебной работы	Семестр 1	Семестр 2	Семестр 3	Семестр 4	Семестр 5	Семестр 6	Семестр 7	Семестр 8	Всего	Единицы
1. 1	Лекции	-	-	-	-	-	-	36	-	36	часов
2.	Лабораторные работы	-	-	-	-	-	-	36	-	36	часов
3.	Практические занятия	-	-	-	-	-	-	-	-	-	часов
4.	Курсовой проект/работа (КРС) (аудиторная)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	часов
5.	Всего аудиторных занятий (Сумма 1-4)	-	-	-	-	-	-	72	-	72	часов
6.	Из них в интерактивной форме	-	-	-	-	-	-	-	-	-	часов
7.	Самостоятельная работа студентов (СРС)	-	-	-	-	-	-	108	-	108	часов
8.	Всего (без экзамена) (Сумма 5,7)	-	-	-	-	-	-	180	-	180	часов
9.	Самост. работа на подготовку, сдачу экзамена	--		-	-	-	-	36	-	36	часов
10.	Общая трудоемкость (Сумма 8,9)	-	-	-	-		-	216	-	216	часов
	(в зачетных единицах)	-	-	-	-		-	6	-	6	ЗЕТ

Зачет _____ **семестр** **Диф. зачет** _____ **семестр**

Экзамен 7 **семестр**

2017

Согласована на портале № 14428

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 6 от «24» 1 2017 г.

Рабочая программа составлена с учетом требований Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) третьего поколения по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного 12.01. 2016 г. № 7, рассмотрена и утверждена на заседании кафедры «__» _____ 201_ г., протокол №__.

Разработчики _доцент кафедры менеджмента_ _____Рябчикова Т.А.
(должность, кафедра) (Ф.И.О.) (подпись)

Рабочая программа согласована с факультетом, профилирующей и выпускающей кафедрами направления подготовки (специальности).

Декан_ЭФ_____ _____ _____Богомолова А.В._
(название факультета) (подпись) (Ф.И.О.)

Зав. профилирующей
кафедрой__менеджмента_____-_____ Афонасова М.А..
(название кафедры) (подпись) (Ф.И.О.)

Зав. выпускающей
кафедрой менеджмента_____ _____ Афонасова М.А._
(название кафедры) (подпись) (Ф.И.О.)

Эксперты:

Доц. каф. менеджмента Санникова Т.Д.

Согласована на портале № 14428

1. Цели и задачи дисциплины

Цель изучения дисциплины: формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков по вопросам оплаты труда работников предприятий.

Основные **задачи** дисциплины:

- дать представление о сущности и функциях зарплаты в рыночной экономике;
- дать теоретические знания в области разработки форм и систем оплаты труда;
- привить навыки самостоятельного, творческого использования теоретических знаний в практической деятельности.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина **«Оплата труда персонала» (**Б1.В.ОД.5**)** относится к базовой части блока 1 программы подготовки бакалавров по направлению 38.03.02. Менеджмент».

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций.

Профессиональные компетенции:

способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-7)

В результате изучения дисциплины учащиеся должны:

знать:

- экономическую сущность и функции заработной платы,
- нормативно-правовые акты в области оплаты труда персонала организации,
- формы и системы оплаты труда;

уметь:

- применять информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности;

владеть:

- навыками решения профессиональных задач в области разработки систем материального стимулирования персонала организации.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет ____6_____ зачетных единицы.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		7
Аудиторные занятия (всего)	**72**	**72**
В том числе:		
Лекции	36	36
Лабораторные работы (ЛР)	36	36
Практические занятия (ПЗ)	-	-
Самостоятельная работа (всего)	**108**	**108**
В том числе:		
Подготовка к лабораторным занятиям_	68	68
Подготовка к контрольной работе	20	20
Подготовка к тестированию	20	20
Подготовка к экзамену	**36**	**36**
Вид промежуточной аттестации		экзамен
Общая трудоемкость час	**216**	**216**
Зачетные Единицы Трудоемкости	**6**	**6**

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы дисциплин и виды занятий

Согласована на портале № 14428

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекции	Лабор. работы	Самост. работа студента	Всего час. (без экзамена)	Формируемые компетенции (ОК, ПК, ПСК)
1.	Организация оплаты труда в рыночной экономике:	12	12	36	60	ОПК-7
2.	Оплата труда в организации	24	24	72	120	ОПК-7

5.2. Содержание разделов дисциплины (по лекциям)

№ п/п	Наименование разделов	Содержание разделов	Трудоемкость (час.)	Формируемые компетенции
1	Организация оплаты труда в рыночной экономике:	Сущность и функции заработной платы: - рынок труда, его современная структура; -зарплата как цена труда -функции заработной платы Регулирование уровня оплаты труда: - государственное регулирование уровня оплаты труда -территориальное регулирование заработной платы; - регулирование оплаты труда на основе договоров и соглашений - положение об оплате труда в организации. Современные подходы к вопросам оплаты труда в зарубежных странах: - организация оплаты труда в США и Канаде; -организация оплаты труда в Японии; - организация оплаты труда в странах западной Европы	4 4 4	ОПК-7
2	Оплата труда в организации	Тарифная система оплаты труда: - элементы тарифной системы оплаты труда; - структура оплаты труда работников предприятия - особые условия оплаты труда - расчёт среднетарифной ставки оплаты труда Формы и системы оплаты труда: - формы оплаты труда; - традиционные системы оплаты труда; -гибкие тарифные системы оплаты труда; - бестарифные системы оплаты труда; - премирование работников предприятия. Оплата труда работников бюджетных и государственных учреждений: - принципы формирования федеральной, региональных и муниципальных систем оплаты труда; - установление систем оплаты труда работников бюджетной сферы; - системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений; - системы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов РФ и муниципальных учреждений; - оплата труда гражданских служащих Планирование фонда оплаты труда: -структура издержек на рабочую силу; -фонд оплаты труда, его структура; - укрупнённые методы расчёта нормативного фонда	6 6 6 6	ОПК-7

Согласована на портале № 14428

		зарплаты; - поэлементное планирование фонда заработной платы - планирование фонда материального поощрения.		
	Итого		36	

5.3. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечивающих (предыдущих) и обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ № разделов данной дисциплины из табл.5.1, для которых необходимо изучение обеспечивающих (предыдущих) и обеспечиваемых (последующих) дисциплин	
		1	2
Предшествующие дисциплины			
1.	Экономика предприятия	-	+
3.	Регламентация и нормирование труда	+	+
4.	Менеджмент	+	+
Последующие дисциплины			
1.	Управление ресурсами	+	+
2.	Бизнес-планирование	-	+

5.4. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Перечень компетенций	Виды занятий			Формы контроля по всем видам занятий
	Л	Пр.	СРС	
ОПК-7	+	+	+	Защита лабораторных работ, тестирование, контрольная работа

6. Методы и формы организации обучения

Технологии интерактивного обучения при разных формах занятий в часах - не предусмотрено

Формы Методы	Лекции (час)	Практические Занятия (час)	Всего

7. Лабораторный практикум.

№ п/п	№ раздела дисц. из табл. 5.1	Тематика практических занятий	Труд. (час.)	Компетенции
1.	1	Расчётно-аналитические работы Тестирование по разделу	10 2	ОПК-7
2.	2	Расчётно-аналитические работы Контрольная работа Тестирование по разделу	20 2 2	ОПК-7
3.	Итого		36	

8. Практические занятия (семинары) – не предусмотрено

9. Самостоятельная работа

№ п/п	№ разд. дисц.	Тематика самостоятельной работы *(детализация)*	Труд. (час.)	Компетенции	Контроль выполнения
1.	1	Подготовка к лабораторным занятиям, подготовка к тестированию,	26 10	ОПК-7	Опрос, тестирование,
2.	2	Подготовка к лабораторным занятиям, подготовка к тестированию, подготовка к контрольной работе	42 10 20	ОПК-7	Опрос, тестирование, контрольная работа
3.	1,2	Подготовка к экзамену	36	ОПК-7	Экзамен
4.		ИТОГО	144		

Согласована на портале № 14428

10. Примерная тематика курсовых проектов (работ) - Не предусмотрена.

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости студентов.

Таблица 11.1. Балльные оценки для элементов контроля

Элементы учебной деятельности	Максимальный балл на 1-ую КТ с начала семестра	Максимальный балл за период между 1КТ и 2КТ	Максимальный балл за период между 2КТ и на конец семестра	Всего за семестр
Посещение занятий	1	1	1	**3**
Защита лабораторных работ	20	20	-	**40**
Тестирование	-	10	10	**20**
Контрольная работа	-	-	10	**10**
Экзамен	-	-	30	**30**
Итого	20	30	50	**100**

Таблица 11.2 Пересчет баллов в оценки за контрольные точки

Баллы на дату контрольной точки	**Оценка**
≥ 90 % от максимальной суммы баллов на дату КТ	5
От 70% до 89% от максимальной суммы баллов на дату КТ	4
От 60% до 69% от максимальной суммы баллов на дату КТ	3
< 60 % от максимальной суммы баллов на дату КТ	2

Таблица 11.3. – Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Оценка (ГОС)	**Итоговая сумма баллов, учитывает успешно сданный экзамен**	**Оценка (ECTS)**
5 (отлично) (зачтено)	**95 - 100**	A (отлично)
	90 – 94	
4 (хорошо) (зачтено)	**85 – 89**	B (очень хорошо)
	80 - 84	C (хорошо)
3 (удовлетворительно) (зачтено)	**75 – 79**	D (удовлетворительно)
	70 - 74	E (посредственно)
2 (неудовлетворительно), (не зачтено)	**Ниже 70 баллов**	F (неудовлетворительно)

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. Рябчикова, Т. А. Оплата труда персонала: учебное пособие [Электронный ресурс] / Рябчикова Т. А. — Томск: ТУСУР, 2016. — 113 с. — Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/6751.

2. Современные подходы к организации оплаты труда работников предприятий [Текст]: монография / Т. А. Рябчикова; Министерство образования и науки Российской Федерации, Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники (Томск). - Томск : ТУСУР, 2015. - 129 с.: рис., табл. - Библиогр.: с. 123-128. - ISBN 978-5-86889-707-8 Экземпляры всего: 7

12.2. Дополнительная литература

1. Экономика и социология труда : Учебник для вузов / А. Я. Кибанов [и др.] ; ред. : А. Я. Кибанов ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Государственный университет управления. - М. : Инфра-М, 2007. - 582[8] с. : ил., табл. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 572-578. - ISBN 978-5-16-002991-7 Экземпляры всего: 10

2.Организация труда персонала: учебное пособие для студентов специальности 080505 "Управление персоналом" / Е. В. Дерябина ; Федеральное агентство по образованию, Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Кафедра экономики. - Томск : ТМЦДО, 2009. - 227 с. : ил., табл. - Библиогр.: с. 214-215. Экземпляры всего: 5

12.3. Для обеспечения дисциплины используются следующие УМП:

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Оплата труда персонала: Методические указания для практической и самостоятельной работы студентов / Рябчикова Т. А. – 2016. 15 с. https://edu.tusur.ru/training/publications/5933

2. Оплата труда персонала: Методические указания для лабораторных работ студентов / Рябчикова Т. А. https://edu.tusur.ru/training/publications/5939

Согласована на портале № 14428

12.3.2 Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья
Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.
Для лиц с нарушениями зрения:
* в форме электронного документа;
* в печатной форме увеличенным шрифтом.
Для лиц с нарушениями слуха:
* в форме электронного документа;
* в печатной форме.
Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
* в форме электронного документа;
* в печатной форме.

12.4 Базы данных, информационно-справочные, поисковые системы и требуемое программное обеспечение
1. http://ivo.garant.ru/Акты органов власти\Федеральные акты (свободный доступ);
2. http://www.consultant.ru/ Официальный сайт компании «КонсультантПлюс».

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины.

13.1 Общие требования к материально-техническому обеспечению дисциплины
Для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используется учебная аудитория, с количеством посадочных мест не менее 70, оборудованная доской и стандартной учебной мебелью. Имеются наглядные пособия в виде презентаций по лекционным разделам дисциплины.
Для проведения лабораторных работ занятий используется учебная аудитория (компьютерный класс), расположенная по адресу 634034, Томская область, г. Томск, Красноармейская улица, д. 146, 5 этаж, ауд.503. Состав оборудования:
Учебная мебель; Компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Ce1егоп D336 2.8ГГц. - 18 шт.; Компьютеры подключены к сети ИНТЕРНЕТ и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.
Для самостоятельной работы используется учебная аудитория (компьютерный класс), расположенная по адресу 634034, Томская область, г. Томск, Красноармейская улица, д. 146, 5 этаж, ауд.503. Состав оборудования:
Учебная мебель; Компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Ce1егоп D336 2.8ГГц. - 18 шт.; Компьютеры подключены к сети ИНТЕРНЕТ и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

13.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья
Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.
При обучении студентов с нарушениями слуха предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями слуха, мобильной системы обучения для студентов с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой обучаются студенты с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.
При обучении студентов с нарушениями зрениями предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для удаленного просмотра.
При обучении студентов с нарушениями опорно-двигательного аппарата используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

Согласована на портале № 14428

14. Фонд оценочных средств и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

14.1. Основные требования к фонду оценочных средств и методические рекомендации

Фонд оценочных средств и типовые контрольные задания, используемые для оценки сформированности и освоения закрепленных за дисциплиной компетенций при проведении текущей, промежуточной аттестации по дисциплине приведен в приложении к рабочей программе.

14.2. Требования к фонду оценочных средств для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены дополнительные оценочные средства, перечень которых указан в таблице.

Таблица 14 – Дополнительные средства оценивания для студентов с инвалидностью

Категории студентов	Виды дополнительных оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами, исходя из состояния обучающегося на момент проверки

14.3. Методические рекомендации по оценочным средствам для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:
* в печатной форме;
* в печатной форме с увеличенным шрифтом;
* в форме электронного документа;
* методом чтения ассистентом задания вслух;
* предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:
* письменно на бумаге;
* набор ответов на компьютере;
* набор ответов с использованием услуг ассистента;
* представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:
Для лиц с нарушениями зрения:
* в форме электронного документа;
* в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:
* в форме электронного документа;

Согласована на портале № 14428

* в печатной форме.
Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
* в форме электронного документа;
* в печатной форме.
При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Согласована на портале № 14428

Приложение к рабочей программе

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ» (ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____П. Е. Троян
«___» _____2017 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ *ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ (ПРАКТИКЕ)*

Оплата труда персонала
(полное наименование учебной дисциплины или практики)

Уровень основной образовательной программы бакалавриат
(бакалавриат, магистратура, специалитет)

Направление(я) подготовки (специальность) 38.03.02 Менеджмент
(полное наименование направления подготовки (специальности))

Профиль(и) Экономика и управление на предприятии
(полное наименование профиля направления подготовки (специальности))

Форма обучения очная
(очная, очно-заочная (вечерняя), заочная)

Факультет экономический
(сокращенное и полное наименование факультета)

Кафедра менеджмента
(сокращенное и полное наименование кафедры)

Курс 4 **Семестр** 7

Учебный план набора _2016_ __ года и последующих лет.

Экзамен 7 **семестр**

Томск 2017

Согласована на портале № 14428

Введение

Фонд оценочных средств (ФОС) является приложением к рабочей программе дисциплины (практики) и представляет собой совокупность контрольно-измерительных материалов (типовые задачи (задания), контрольные работы, тесты и др.) и методов их использования, предназначенных для измерения уровня достижения студентом установленных результатов обучения.

ФОС по дисциплине (практике) используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

Перечень закрепленных за дисциплиной (практикой) компетенций приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Перечень закрепленных за дисциплиной компетенций

Код	Формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции
ОПК-7	способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	**знать**: - экономическую сущность и функции заработной платы, - нормативно-правовые акты в области оплаты труда персонала организации, - формы и системы оплаты труда; **уметь:** - применять информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности; **владеть:** - навыками решения профессиональных задач в области разработки системы материального стимулирования персонала организации

Реализация компетенций

Компетенция ОПК-7

Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности

Этапы формирования компетенции, применяемые для этого виды занятий и используемые средства оценивания представлены в таблице 2.

Таблица 2– Этапы формирования компетенции и используемые средства оценивания компетенции ОПК-7

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Содержание этапов	экономическую сущность и функции заработной платы - нормативно-правовые акты в области оплаты труда персонала организации - формы и системы оплаты труда	-применять информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	- навыками решения профессиональных задач в области разработки системы материального стимулирования персонала организации
Виды занятий	Лекции Лабораторные работы	Лекции Лабораторные работы	Лабораторные работы
Используемые средства оценивания	Тест Контрольная работа Защита лабораторных работ экзамен	Тест Контрольная работа Защита лабораторных работ экзамен	Контрольная работа Защита лабораторных работ экзамен

Общие характеристики показателей и критериев оценивания компетенции на всех этапах приведены в таблице 3.

Таблица 3 – Общие характеристики показателей и критериев оценивания компетенции по этапам

Показатели и	Знать	Уметь	Владеть

Согласована на портале № 14428

критерии			
Отлично (высокий уровень)	Обладает фактическими и теоретическими знаниями в пределах изучаемой области с пониманием границ применимости	Обладает диапазоном практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем	Контролирует работу, проводит оценку, совершенствует действия работы
Хорошо (базовый уровень)	Знает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах изучаемой области	Обладает диапазоном практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования	Берет ответственность за завершение задач в исследовании, приспосабливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем
Удовлетвори-тельно (пороговый уровень)	Обладает базовыми общими знаниями	Обладает основными умениями, требуемыми для выполнения простых задач	Работает при прямом наблюдении

Формулировка показателей и критериев оценивания данной компетенции приведена в таблице 4.

Таблица 4 – Показатели и критерии оценивания компетенции ОПК-7 на этапах

Показатели и критерии	Знать	Уметь	Владеть
Отлично (высокий уровень)	-понимать реализацию функций заработной платы через элементы организации оплаты труда на предприятии	- использовать информационно-коммуникационные технологии для решения задач профессиональной деятельности с учётом основных требований информационной безопасности	-навыками оценки и совершенствования действующих систем материального стимулирования персонала в организациях
Хорошо (базовый уровень)	- способы регулирования уровня оплаты труда	-разрабатывать регламенты организации в области оплаты и стимулирования труда на основе информационной и библиографической культуры	-навыками решения стандартных профессиональных задач в области разработки системы материального стимулирования персонала организации
Удовлетворительно (пороговый уровень)	-основные понятия дисциплины	-использовать документы нормативно-правовой базы РФ в области оплаты труда для решения стандартных задач профессиональной деятельности	-навыками решения стандартных задач по тарифному нормированию труда

Типовые контрольные задания

Для реализации вышеперечисленных задач обучения используются следующие материалы:
типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, в составе:

Лабораторные работы

Лабораторная работа №1. Тема: «Организация оплаты труда в рыночной экономике»

Цель: Изучить вопросы государственного регулирования уровня оплаты труда.

Задачи:

- выполнить задачи 1.1.-1.3. по вариантам,

- сделать выводы о роли и значении государственных социальных стандартов в области оплаты труда в вопросах государственного регулирования уровня оплаты труда

Согласована на портале № 14428

составить отчёт,
- написать отчёт в соответствии с правилами оформления студенческих работ

Лабораторная работа №2. Тема: «Оплата труда в организации»

Цель: овладеть навыками расчёта индивидуальной заработной платы работника при различных системах оплаты труда на предприятии.

Задачи:
- выполнить задачи 2.1.-2.6 по вариантам;
- сделать выводы о достоинствах и недостатках тарифных и бестарифных систем оплаты труда, сдельной и повременной форм заработной платы.
- написать отчёт в соответствии с правилами оформления студенческих работ

Тест

1. Потребительская корзина, прожиточный минимум, минимальная часовая ставка оплаты труда – это:
А) составляющие тарифной системы оплаты труда
Б) государственные социальные стандарты в области оплаты труда
В) элементы районного регулирования уровня оплаты труда
2. Размер оплаты труда в единицу времени – это:
а) тарифная ставка
б) норма выработки
в) трудоёмкость
3. Отношение тарифной ставки данного разряда к тарифной ставке первого разряда – это:
А) внутриразрядная вилка
Б) тарифный разряд
В) тарифный коэффициент
4. Повышение тарифной ставки, доплаты к тарифной зарплате, сокращение рабочего дня при полной его оплате – это компенсации за работу:
А) в тяжёлых и вредных условиях труда
Б) в выходные и праздничные дни
В) в сверхурочное время
5. Поощрительные выплаты из прибыли за особые достижения в труде – это:
а) основная зарплата
б) дополнительная зарплата
в)премии
6. Повремённо-премиальная, окладная, косвенно-сдельная – это виды
а) форм зарплаты
б) систем зарплаты
в) премий
7. Система оплаты труда, предусматривающая зарплату пропорционально объёму выполненных работ по действующим единичным расценкам называется:
а) прямой сдельной
б) сдельно-премиальной
в) аккордной
8. Разновидность сдельной оплаты труда, когда в качестве единицы продукции принимается изделие, комплекс работ и услуг, на которые составляются калькуляции затрат и заработной платы – это:
А) сдельно-премиальная
Б) сдельно-прогрессивная
В) аккордная
9. Картотека работ, выполняемых на данном предприятии, как основа формирования системы оплаты труда характерна для _____системы оплаты труда.
А) тарифной
Б) гибкой тарифной
В) бестарифной
10. Оплата внутрисменных перерывов включается в_____фонд зарплаты
а) дневной
б) часовой
в) прямой
12. Денежное вознаграждение работникам относимое на себестоимость продукции – это:
А) фонд материального поощрения
Б) фонд заработной платы
В) фонд оплаты труда
13. Корректировка, планирование на основе количественно выявленных нормативных величин это:
А) укрупнённые методы расчёта нормативного фонда зарплаты
Б) поэлементное планирование фонда зарплаты
В) методы планирования фонда материального поощрения

Согласована на портале № 14428

14. Выплаты, обусловленные трудовым законодательством, но не связанные с выполненной работой – это:
А) основная зарплата
Б) дополнительная зарплата
В) материальная помощь
15. Сумма выплат работникам по сдельным расценкам и тарифным ставкам за период – это:
А) прямой фонд зарплаты
Б) часовой фонд зарплаты
В) дневной фонд зарплаты
16. Районные коэффициенты начисляют:
а) только на прямую зарплату
б) только на доплаты и надбавки
в) на весь ежемесячный заработок
17. По уровню цен на продукты питания в РФ можно выделить_____ группы регионов
а) две
б) три
в) четыре
18. Для определения наборов непродовольственных товаров и услуг в РФ выделены_____ зоны:
а) две
б) три
в) четыре
19. Коэффициенты за пустынность и безводность местности установлены по_____категориям местности.
а) 3
б) 4
в)5
20. Генеральный, региональный, отраслевой, территориальный – это виды:
А) коллективных трудовых договоров (соглашений)
Б) индивидуального трудового договора
В) трудовых контрактов

Контрольная работа

1. Рассчитать тарифную ставку оплаты труда рабочего 6-ого разряда, если тарифный коэффициент 6 разряда равен 2, а тарифная ставка оплаты труда 1-ого разряда 70 р./ч.

2. Определить средний тарифный коэффициент оплаты труда. Если средний тарифный разряд равен 4,2. Тарифная сетка представлена в таблице:

Тарифный разряд	1	2	3	4	5	6
Тарифный коэффициент	1	1,2	1,4	1,6	1,8	2

3. Определить средний разряд рабочих. Исходные данные приведены в таблице.

квалификационный разряд	I	II	III	IV	V	VI
количество рабочих, чел.	-	1	3	5	3	2

4. Бригада состоит из трёх рабочих. Бригадный заработок за месяц составил 110 тыс.р. Тарифная зарплата и присвоенный каждому рабочему КТУ представлены в таблице:

Номер рабочего	1	2	3
Тарифная зарплата, р.	22000	28000	32000
КТУ	1,1	0,7	1,2

Рассчитать индивидуальную месячную зарплату каждого члена бригады.

5. За отчётный месяц рабочим 5 разряда отработано 165 ч. Тарифная ставка 5 разряда 120 р./ч. За перевыполнение норм выработки выплачивается премия в размере 15% прямого заработка. Рассчитать месячную заработную плату рабочего.

6. Рассчитать зарплату рабочего по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда. Норма времени на изготовление единицы изделия 0,3 норма-ч/шт., тарифная ставка оплаты труда – 110 р./ч., количество рабочих дней в месяце – 21. Продолжительность рабочей смены 8 ч., объём произведённой продукции за месяц – 644 шт. Прогрессивная сдельная расценка вводится за каждый процент перевыполнения норм выработки и превышает простую сдельную расценку на 1,5 %.

7. Определить зарплату вспомогательного рабочего, труд которого оплачивается по косвенно-сдельной системе заработной платы. Объём продукции произведённый основными рабочими – 2500 шт. Норма обслуживания вспомогательного рабочего – 6 основных рабочих. Часовая норма выработки основным рабочим – 2 шт./ч. Часовая тарифная ставка обслуживающего рабочего –

Согласована на портале № 14428

120 р./ч.

8. На текущий год предусмотрен фонд зарплаты в сумме 4,6 млн. р., а укрупнённый расчёт на следующий год ведётся в октябре. Определить плановый фонд зарплаты на следующий год, если фактический фонд зарплаты за январь – сентябрь составил 3,4 млн. р., планируемый рост производительности труда – 103%, планируемый рост объёма производства 105%, планируемый рост средней зарплаты – 102%.

Вопросы к экзамену:

1. Рынок труда, его современная структура
2. Зарплата как цена труда
3. Функции заработной платы
4. Государственное регулирование уровня оплаты труда
5. Территориальное регулирование заработной платы;
6. Регулирование оплаты труда на основе договоров и соглашений
7. Положение об оплате труда в организации
8. Организация оплаты труда в США и Канаде;
9. Организация оплаты труда в Японии;
10. Организация оплаты труда в странах западной Европы
11. Структура оплаты труда работников предприятия
12. Особые условия оплаты труда
13. Расчёт средней тарифной ставки оплаты труда
14. Традиционные системы оплаты труда;
15. Гибкие тарифные системы оплаты труда;
16. Бестарифные системы оплаты труда;
17. Премирование работников предприятия.
18. Принципы формирования федеральной, региональных и муниципальных систем оплаты труда;
19. Установление систем оплаты труда работников бюджетной сферы;
20. Системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений;
21. **С**истемы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов РФ и муниципальных учреждений;
22. Оплата труда гражданских служащих
23. Структура издержек на рабочую силу;
24. Фонд оплаты труда, его структура;
25. Укрупнённые методы расчёта нормативного фонда зарплаты;
26. Поэлементное планирование фонда заработной платы
27. Планирование фонда материального поощрения.

Методические материалы

Для обеспечения процесса обучения и решения задач обучения используются следующие материалы:

Основная литература

1. Рябчикова, Т. А. Оплата труда персонала: учебное пособие [Электронный ресурс] / Рябчикова Т. А. — Томск: ТУСУР, 2016. — 113 с. — Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/6751.
2. Современные подходы к организации оплаты труда работников предприятий [Текст] : монография / Т. А. Рябчикова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники (Томск). - Томск : ТУСУР, 2015. - 129 с. : рис., табл. - Библиогр.: с. 123-128. - ISBN 978-5-86889-707-8 Экземпляры всего: 7

Дополнительная литература

1. Экономика и социология труда : Учебник для вузов / А. Я. Кибанов [и др.] ; ред. : А. Я. Кибанов ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Государственный университет управления. - М. : Инфра-М, 2007. - 582[8] с. : ил., табл. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 572-578. - ISBN 978-5-16-002991-7 Экземпляры всего: 10
2.Организация труда персонала : учебное пособие для студентов специальности 080505 "Управление персоналом" / Е. В. Дерябина ; Федеральное агентство по образованию, Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Кафедра экономики. - Томск : ТМЦДО, 2009. - 227 с. : ил., табл. - Библиогр.: с. 214-215. Экземпляры всего: 5

Обязательные учебно-методические пособия

1. Оплата труда персонала: Методические указания для практической и самостоятельной работы студентов / Рябчикова Т. А. – 2016. 15 с. https://edu.tusur.ru/training/publications/5933
2. Оплата труда персонала: Методические указания для лабораторных работ студентов / Рябчикова Т. А. https://edu.tusur.ru/training/publications/5939

Согласована на портале № 14428

Согласована на портале № 14428