

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

Документ подписан электронной подписью

Сертификат: 1с6сfa0a-52a6-4f49-aef0-5584d3fd4820

Владелец: Троян Павел Ефимович

Действителен: с 19.01.2016 по 16.09.2019

## 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.  | 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

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.

## 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          |
| <b>Аудиторные занятия (всего)</b>     | <b>72</b>   | <b>72</b>  |
| В том числе:                          |             |            |
| Лекции                                | 36          | 36         |
| Лабораторные работы (ЛР)              | 36          | 36         |
| Практические занятия (ПЗ)             | -           | -          |
| <b>Самостоятельная работа (всего)</b> | <b>108</b>  | <b>108</b> |
| В том числе:                          |             |            |
| Подготовка к лабораторным занятиям    | 68          | 68         |
| Подготовка к контрольной работе       | 20          | 20         |
| Подготовка к тестированию             | 20          | 20         |
| <b>Подготовка к экзамену</b>          | <b>36</b>   | <b>36</b>  |
| Вид промежуточной аттестации          |             | экзамен    |
| Общая трудоемкость час                | <b>216</b>  | <b>216</b> |
| Зачетные Единицы Трудоемкости         | <b>6</b>    | <b>6</b>   |

## 5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы дисциплин и виды занятий

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

|  |       |  |    |  |
|--|-------|--|----|--|
|  |       | зарплаты;<br>- поэлементное планирование фонда заработной платы<br>- 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 |
| <b>Предшествующие дисциплины</b> |   |  |   |
| 1.                               | Экономика предприятия   | -  | + |
| 3.                               | Регламентация и нормирование труда  | +  | + |
| 4.                               | Менеджмент  | +  | + |
| <b>Последующие дисциплины</b>    |   |  |   |
| 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

| Методы | Формы | 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<br>Тестирование по разделу                       | 10<br>2      | ОПК-7       |
| 2.    | 2                            | Расчётно-аналитические работы<br>Контрольная работа<br>Тестирование по разделу | 20<br>2<br>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<br>10       | ОПК-7       | Опрос, тестирование,                    |
| 2.    | 2             | Подготовка к лабораторным занятиям, подготовка к тестированию, подготовка к контрольной работе | 42<br>10<br>20 | ОПК-7       | Опрос, тестирование, контрольная работа |
| 3.    | 1,2           | Подготовка к экзамену  | 36             | ОПК-7       | Экзамен                                 |
| 4.    |               | ИТОГО  | 144            |             |   |

**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   | <b>3</b>         |
| Защита лабораторных работ     | 20   | 20  | -   | <b>40</b>        |
| Тестирование                  | -  | 10  | 10  | <b>20</b>        |
| Контрольная работа            | -  | -   | 10  | <b>10</b>        |
| Экзамен                       | -  | -   | 30  | <b>30</b>        |
| Итого                         | 20   | 30  | 50  | <b>100</b>       |

**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   | А (отлично)             |
|                                       | 90 – 94  |                         |
| 4 (хорошо) (зачтено)                  | 85 – 89  | В (очень хорошо)        |
|                                       | 80 - 84  | С (хорошо)              |
| 3 (удовлетворительно) (зачтено)       | 75 – 79  | Д (удовлетворительно)   |
|                                       | 70 - 74  | Е (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>

### **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 \(свободный доступ\)](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 Celeron 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 Celeron 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 видеувеличителей 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.

## 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;



\* 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.

**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

### 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 | <p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- экономическую сущность и функции заработной платы,</li> <li>- нормативно-правовые акты в области оплаты труда персонала организации,</li> <li>- формы и системы оплаты труда;</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности;</li> </ul> <p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками решения профессиональных задач в области разработки системы материального стимулирования персонала организации</li> </ul> |

### 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 вида 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   |
|---|--|---|---|
| <b>Содержание этапов</b>                | экономическую сущность и функции заработной платы<br>- нормативно-правовые акты в области оплаты труда персонала организации<br>- 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 |
| <b>Виды занятий</b>                     | Лекции<br>Лабораторные работы  | Лекции<br>Лабораторные работы   | Лабораторные работы   |
| <b>Используемые средства оценивания</b> | Тест<br>Контрольная работа<br>Защита лабораторных работ<br>экзамен   | Тест<br>Контрольная работа<br>Защита лабораторных работ<br>экзамен  | Контрольная работа<br>Защита лабораторных работ<br>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 |
|--------------|-------|-------|---------|
|--------------|-------|-------|---------|

| критерии   |   |   |  |
|--|---|---|--|
| <b>Отлично<br/>(высокий<br/>уровень)</b>                   | 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   |
| <b>Хорошо<br/>(базовый<br/>уровень)</b>                    | 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 |
| <b>Удовлетвори-<br/>тельно<br/>(пороговый<br/>уровень)</b> | 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  |
|--|--|---|--|
| <b>Отлично<br/>(высокий<br/>уровень)</b>                   | -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                        |
| <b>Хорошо<br/>(базовый<br/>уровень)</b>                    | - 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 |
| <b>Удовлетворите-<br/>льно<br/>(пороговый<br/>уровень)</b> | -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

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. Повременно-премиальная, окладная, косвенно-сдельная – это виды

- а) форм зарплат
- б) систем зарплат
- 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. Картошка 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) поэтапное планирование фонда зарплаты
- В) методы планирования фонда материального поощрения

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 пустынную 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 –

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. Системы 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>

