

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

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



УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе

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

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**

Направление подготовки (специальность): **38.03.02 Менеджмент**

Направленность (профиль): **Экономика и управление на предприятии**

Форма обучения: **очная**

Факультет: **ЭФ, Экономический факультет**

Кафедра: **менеджмента, кафедра менеджмента**

Курс: **4**

Семестр: **7**

Учебный план набора 2017 года

Распределение рабочего времени

| № | Виды учебной деятельности   | 7 семестр | Всего | Единицы |
|---|-----------------------------|-----------|-------|---------|
| 1 | Лекции                      | 36        | 36    | часов   |
| 2 | Лабораторные работы         | 36        | 36    | часов   |
| 3 | Всего аудиторных занятий    | 72        | 72    | часов   |
| 4 | Самостоятельная работа      | 72        | 72    | часов   |
| 5 | Всего (без экзамена)        | 144       | 144   | часов   |
| 6 | Подготовка и сдача экзамена | 36        | 36    | часов   |
| 7 | Общая трудоемкость          | 180       | 180   | часов   |
|   |                             | 5.0       | 5.0   | З.Е     |

Экзамен: 7 семестр

Томск 2017

## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЙ

Рабочая программа составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 Менеджмент, утвержденного 12 января 2016 года, рассмотрена и утверждена на заседании кафедры « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года, протокол № \_\_\_\_\_.

Разработчик:

доцент каф. менеджмента \_\_\_\_\_ Т. А. Рябчикова

Заведующий обеспечивающей каф.  
менеджмента

\_\_\_\_\_ М. А. Афонасова

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

Декан ЭФ \_\_\_\_\_ А. В. Богомолова

Заведующий выпускающей каф.  
менеджмента

\_\_\_\_\_ М. А. Афонасова

Эксперт:

доцент кафедра менеджмента \_\_\_\_\_ Т. д. Санникова

## 1. Цели и задачи дисциплины

### 1.1. Цели дисциплины

формирование у студентов теоретических

### 1.2. 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 ОПОП

Дисциплина «Оплата труда персонала» (Б1.В.ОД.5) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются следующие дисциплины: Микроэкономика, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, Регламентация и нормирование труда, Стратегический менеджмент, Управление персоналом организации, Учет и анализ, Экономика предприятия, Экономический анализ.

Последующими дисциплинами являются: Бизнес- планирование, Преддипломная практика.

## 3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

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

В результате изучения дисциплины студент должен:

- **знать** - экономическую сущность и функции заработной платы - нормативно-правовые акты в области оплаты труда персонала организации - формы и системы оплаты труда
- **уметь** - формировать эффективную систему материального стимулирования сотрудников предприятия
- **владеть** способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности в области организации оплаты труда на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности

## 4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

| Виды учебной деятельности                  | Всего часов | Семестры  |
|--|-------------|-----------|
|  |             | 7 семестр |
| Аудиторные занятия (всего)                 | 72          | 72        |
| Лекции                                     | 36          | 36        |
| Лабораторные работы                        | 36          | 36        |
| Самостоятельная работа (всего)             | 72          | 72        |
| Подготовка к контрольным работам           | 8           | 8         |
| Оформление отчетов по лабораторным работам | 34          | 34        |
| Проработка лекционного материала           | 30          | 30        |
| Всего (без экзамена)                       | 144         | 144       |

|                             |     |     |
|-----------------------------|-----|-----|
| Подготовка и сдача экзамена | 36  | 36  |
| Общая трудоемкость ч        | 180 | 180 |
| Зачетные Единицы            | 5.0 | 5.0 |

## 5. Содержание дисциплины

### 5.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Разделы дисциплины и виды занятий приведены в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы дисциплины и виды занятий

| Названия разделов дисциплины                     | Лекции | Лабораторные работы | Самостоятельная работа | Всего часов<br>(без экзамена) | Формируемые компетенции |
|--|--------|---------------------|------------------------|-------------------------------|-------------------------|
| 7 семестр  |        |                     |                        |                               |                         |
| 1 Организация оплаты труда в рыночной экономике: | 12     | 12                  | 20                     | 44                            | ОПК-7                   |
| 2 Оплата труда в организации                     | 24     | 24                  | 52                     | 100                           | ОПК-7                   |
| Итого за семестр                                 | 36     | 36                  | 72                     | 144                           |                         |
| Итого  | 36     | 36                  | 72                     | 144                           |                         |

### 5.2. Содержание разделов дисциплины (по лекциям)

Содержание разделов дисциплин (по лекциям) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 - Содержание разделов дисциплин (по лекциям)

| Названия разделов                                | Содержание разделов дисциплины по лекциям   | Трудоемкость, ч | Формируемые компетенции |
|--|---|-----------------|-------------------------|
| 7 семестр  |   |                 |                         |
| 1 Организация оплаты труда в рыночной экономике: | Сущность и функции заработной платы. Регулирование уровня оплаты труда. Современные подходы к вопросам оплаты труда в зарубежных странах.                     | 12              | ОПК-7                   |
|  | Итого   | 12              |                         |
| 2 Оплата труда в организации                     | Тарифная система оплаты труда. Формы и системы оплаты труда. Оплата труда работников бюджетных и государственных учреждений. Планирование фонда оплаты труда. | 24              | ОПК-7                   |
|  | Итого   | 24              |                         |
| Итого за семестр                                 |   | 36              |                         |

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

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и

обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами представлены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 - Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

| Наименование дисциплин  | № разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин |   |
|---|---|---|
|   | 1   | 2 |
| Предшествующие дисциплины   |   |   |
| 1 Микроэкономика  | +   |   |
| 2 Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности |   | + |
| 3 Регламентация и нормирование труда  | +   | + |
| 4 Стратегический менеджмент   |   | + |
| 5 Управление персоналом организации   | +   | + |
| 6 Учет и анализ   |   | + |
| 7 Экономика предприятия   |   | + |
| 8 Экономический анализ  |   | + |
| Последующие дисциплины  |   |   |
| 1 Бизнес- планирование  |   | + |
| 2 Преддипломная практика  | +   | + |

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

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий представлено в таблице 5.4

Таблица 5.4 – Соответствие компетенций и видов занятий, формируемых при изучении дисциплины

| Компетенции | Виды занятий |                     |                        | Формы контроля  |
|-------------|--------------|---------------------|------------------------|---|
|             | Лекции       | Лабораторные работы | Самостоятельная работа |   |
| ОПК-7       | +            | +                   | +                      | Контрольная работа, Экзамен, Отчет по лабораторной работе, Тест |

#### 6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП

#### 7. Лабораторные работы

Наименование лабораторных работ приведено в таблице 7.1.

Таблица 7. 1 – Наименование лабораторных работ

| Названия разделов                                | Наименование лабораторных работ | Трудоемкость,<br>ч | Формируемые<br>компетенции |
|--|---------------------------------|--------------------|----------------------------|
| <b>7 семестр</b>                                 |                                 |                    |                            |
| 1 Организация оплаты труда в рыночной экономике: | Расчётно-аналитические работы   | 12                 | ОПК-7                      |
|  | Итого                           | 12                 |                            |
| 2 Оплата труда в организации                     | Расчётно-аналитические работы   | 24                 | ОПК-7                      |
|  | Итого                           | 24                 |                            |
| Итого за семестр                                 |                                 | 36                 |                            |

### 8. Практические занятия (семинары)

Не предусмотрено РУП

### 9. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 9.1.

Таблица 9.1 - Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

| Названия разделов                                | Виды самостоятельной работы                | Трудоемкость,<br>ч | Формируемые<br>компетенции | Формы контроля  |
|--|--|--------------------|----------------------------|---|
| <b>7 семестр</b>                                 |  |                    |                            |   |
| 1 Организация оплаты труда в рыночной экономике: | Проработка лекционного материала           | 10                 | ОПК-7                      | Отчет по лабораторной работе, Тест, Экзамен                     |
|  | Оформление отчетов по лабораторным работам | 10                 |                            |   |
|  | Итого                                      | 20                 |                            |   |
| 2 Оплата труда в организации                     | Проработка лекционного материала           | 20                 | ОПК-7                      | Контрольная работа, Отчет по лабораторной работе, Тест, Экзамен |
|  | Оформление отчетов по лабораторным работам | 24                 |                            |   |
|  | Подготовка к контрольным работам           | 8                  |                            |   |
|  | Итого                                      | 52                 |                            |   |
| Итого за семестр                                 |  | 72                 |                            |   |
|  | Подготовка и сдача экзамена                | 36                 |                            | Экзамен   |
| Итого  |  | 108                |                            |   |

## 10. Курсовая работа (проект)

Не предусмотрено РУП

## 11. Рейтинговая система для оценки успеваемости студентов

### 11.1. Балльные оценки для элементов контроля

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 |
|-------------------------------|--|---|---|------------------|
| 7 семестр                     |  |   |   |                  |
| Контрольная работа            |  |   | 15  | 15               |
| Отчет по лабораторной работе  | 5  | 5   | 5   | 15               |
| Тест                          | 20   | 20  |   | 40               |
| Итого максимум за период      | 25   | 25  | 20  | 70               |
| Экзамен                       |  |   |   | 30               |
| Нарастающим итогом            | 25   | 50  | 70  | 100              |

### 11.2. Пересчет баллов в оценки за контрольные точки

Пересчет баллов в оценки за контрольные точки представлен в таблице 11.2.

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      |

### 11.3. Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку представлен в таблице 11.3.

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)                | 90 - 100   | A (отлично)             |
| 4 (хорошо) (зачтено)                 | 85 - 89  | B (очень хорошо)        |
|                                      | 75 - 84  | C (хорошо)              |
|                                      | 70 - 74  | D (удовлетворительно)   |
| 65 - 69                              |  |                         |
| 3 (удовлетворительно) (зачтено)      | 60 - 64  | E (посредственно)       |
| 2 (неудовлетворительно) (не зачтено) | Ниже 60 баллов   | F (неудовлетворительно) |

## **12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **12.1. Основная литература**

1. Оплата труда персонала: Учебное пособие / Рябчикова Т. А. - 2016. 113 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/6751>, дата обращения: 21.05.2017.
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. (наличие в библиотеке ТУСУР - 7 экз.)

### **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 (наличие в библиотеке ТУСУР - 10 экз.)
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. (наличие в библиотеке ТУСУР - 5 экз.)

### **12.3 Учебно-методические пособия**

#### **12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия**

1. Оплата труда персонала: Методические указания для лабораторных работ студентов / Рябчикова Т. А. - 2016. 16 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/5939>, дата обращения: 21.05.2017.
2. Оплата труда персонала: Методические указания для практической и самостоятельной работы студентов / Рябчикова Т. А. - 2016. 15 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/5933>, дата обращения: 21.05.2017.

#### **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%20органов%20власти%20Федеральные%20акты%20(свободный%20доступ);)
2. <http://www.consultant.ru/> Официальный сайт компании «КонсультантПлюс».

## **13. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

### **13.1. Общие требования к материально-техническому обеспечению дисциплины**

#### **13.1.1. Материально-техническое обеспечение для лекционных занятий**

Для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используется учебная аудитория, с количеством посадочных мест не менее 22-24, оборудованная доской и стандартной учебной мебелью. Имеются наглядные пособия в виде презентаций по лекционным разделам дисциплины.



### 13.1.2. Материально-техническое обеспечение для лабораторных работ

Для лабораторных работ 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.

### 13.1.3. Материально-техническое обеспечение для самостоятельной работы

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 зрения 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.

## 14. Фонд оценочных средств

### 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 инвалидностью 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<br>общемедицинским<br>показаниям | Тесты, письменные самостоятельные<br>работы, вопросы к зачету,<br>контрольные работы, устные ответы | Преимущественно проверка<br>методами, исходя из состояния<br>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.

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования**

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

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе  
\_\_\_\_\_ П. Е. Троян  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ**

**Оплата труда персонала**

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**  
Направление подготовки (специальность): **38.03.02 Менеджмент**  
Направленность (профиль): **Экономика и управление на предприятии**  
Форма обучения: **очная**  
Факультет: **ЭФ, Экономический факультет**  
Кафедра: **менеджмента, кафедра менеджмента**  
Курс: **4**  
Семестр: **7**

Учебный план набора 2017 года

Разработчик:

– доцент каф. менеджмента Т. А. Рябчикова

Экзамен: 7 семестр

Томск 2017

## 1. 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 компетенций   |
|-------|---|--|
| ОПК-7 | способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности | Должен знать - экономическую сущность и функции заработной платы - нормативно-правовые акты в области оплаты труда персонала организации - формы и системы оплаты труда ;<br>Должен уметь - формировать эффективную систему материального стимулирования сотрудников предприятия ;<br>Должен владеть способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности в области организации оплаты труда на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности; |

Общие характеристики показателей и критериев оценивания компетенций на всех этапах приведены в таблице 2.

Таблица 2 – Общие характеристики показателей и критериев оценивания компетенций по этапам

| Показатели и критерии                 | Знать   | Уметь   | Владеть  |
|---------------------------------------|---|---|--|
| 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 |
| Удовлетворительно (пороговый уровень) | Обладает базовыми общими знаниями   | Обладает основными умениями, требуемыми для выполнения простых задач  | Работает при прямом наблюдении   |

## 2 Реализация компетенций

### 2.1 Компетенция ОПК-7

ОПК-7: способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-комму-

никационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.

Для формирования компетенции необходимо осуществить ряд этапов. Этапы формирования компетенции, применяемые для этого виды занятий и используемые средства оценивания представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Этапы формирования компетенции и используемые средства оценивания

| 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 | способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности: формировать эффективную систему материального стимулирования сотрудников предприятия | способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности в области организации оплаты труда на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности |
| Виды занятий                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Лабораторные работы;</li> <li>Лекции;</li> <li>Самостоятельная работа;</li> </ul>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Лабораторные работы;</li> <li>Лекции;</li> <li>Самостоятельная работа;</li> </ul>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Лабораторные работы;</li> <li>Самостоятельная работа;</li> </ul>  |
| Используемые средства оценивания | <ul style="list-style-type: none"> <li>Контрольная работа;</li> <li>Отчет по лабораторной работе;</li> <li>Тест;</li> <li>Экзамен;</li> </ul>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Контрольная работа;</li> <li>Отчет по лабораторной работе;</li> <li>Тест;</li> <li>Экзамен;</li> </ul>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Отчет по лабораторной работе;</li> <li>Экзамен;</li> </ul>  |

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

Таблица 4 – Показатели и критерии оценивания компетенции на этапах

| Состав                    | Знать  | Уметь   | Владеть  |
|---------------------------|--|---|--|
| Отлично (высокий уровень) | <ul style="list-style-type: none"> <li>понимать реализацию функций заработной платы через элементы организации оплаты труда на предприятии;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>решать стандартные задачи профессиональной деятельности по формированию эффективной системы материального стимулирования сотрудников предприятия;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>способностью на основе информационной и библиографической культуры разрабатывать и предлагать эффективные системы оплаты труда в организации с учетом основных требований информационной безопасности;</li> </ul> |
| Хорошо (базовый уровень)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>способы регулирования уровня оплаты труда;</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>решать стандартные задачи профессиональной деятельности по расчёту основной и дополнительной заработной платы работников организации;</li> </ul>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>способностью на основе информационной и библиографической культуры анализировать системы оплаты труда в организации;</li> </ul>   |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
| Удовлетворительный (пороговый уровень) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• основные понятия дисциплины ;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• решать стандартные задачи профессиональной деятельности по тарифному нормированию труда;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками решения типовых задач по организации труда;</li> </ul> |
|--|---|--|--|

### 3 Типовые контрольные задания

Для реализации вышеперечисленных задач обучения используются 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 следующем составе.

#### 3.1 Тестовые задания

- 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. Повременнo-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. 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

### **3.2 Экзаменационные вопросы**

- 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.

### **3.3 Темы контрольных работ**

- 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 – 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%.

### **3.4 Темы лабораторных работ**

- 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

### **4 Методические материалы**

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

- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, согласно п. 12 рабочей программы.

#### **4.1. Основная литература**

1. Оплата труда персонала: Учебное пособие / Рябчикова Т. А. - 2016. 113 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/6751>, свободный.
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. (наличие в библиотеке ТУСУР - 7 экз.)

#### **4.2. 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 универси-



тет управления. - М. : Инфра-М, 2007. - 582[8] с. : ил., табл. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 572-578 (наличие в библиотеке ТУСУР - 10 экз.)

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. (наличие в библиотеке ТУСУР - 5 экз.)

#### **4.3. Обязательные учебно-методические пособия**

1. Оплата труда персонала: Методические указания для лабораторных работ студентов / Рябчикова Т. А. - 2016. 16 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/5939>, свободный.

2. Оплата труда персонала: Методические указания для практической и самостоятельной работы студентов / Рябчикова Т. А. - 2016. 15 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/5933>, свободный.

#### **4.4. Базы данных, информационно справочные и поисковые системы**

1. <http://ivo.garant.ru/Акты органов власти>\ Федеральные акты (свободный доступ);
2. <http://www.consultant.ru/> Официальный сайт компании «КонсультантПлюс».