

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
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: a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Владелец: Семенов Павел Васильевич

Действителен: с 17.09.2019 по 16.09.2024

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Оплата труда персонала

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**

Направление подготовки / специальность: **38.03.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**

Форма обучения: **заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**

Факультет: **ФДО, Факультет дистанционного обучения**

Кафедра: **Менеджмента, Кафедра менеджмента**

Курс: **4**

Семестр: **8**

Учебный план набора 2020 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	8 семестр	Всего	Единицы
1	Самостоятельная работа под руководством преподавателя	12	12	часов
2	Часы на контрольные работы	2	2	часов
3	Самостоятельная работа	126	126	часов
4	Всего (без экзамена)	140	140	часов
5	Подготовка и сдача зачета	4	4	часов
6	Общая трудоемкость	144	144	часов
			4.0	З.Е.

Контрольные работы: 8 семестр - 1

Зачёт с оценкой: 8 семестр

Томск

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного 14.12.2015 года, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента «__» _____ 20__ года, протокол № _____.

Разработчик:

доцент, к.э.н. каф. Менеджмента _____ Ж. Н. Аксенова

Заведующий обеспечивающей каф.

Менеджмента _____ М. А. Афонасова

Рабочая программа дисциплины согласована с факультетом и выпускающей кафедрой:

Декан ФДО _____ И. П. Черкашина

Заведующий выпускающей каф.

Менеджмента _____ М. А. Афонасова

Эксперты:

Старший преподаватель кафедры
технологий электронного обучения
(ТЭО)

_____ А. В. Гураков

Доцент кафедры менеджмента

_____ В. Н. Жигалова

Доцент кафедры менеджмента

_____ Т. Д. Санникова

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

состоит в формировании у студентов комплекса знаний в области теоретических основ организации оплаты труда персонала, а также умение практического управления трудовыми процессами на предприятии

1.2. Задачи дисциплины

- определение роли заработной платы как экономического отношения между работником и работодателем;
- изучение классификации систем и форм оплаты труда;
- исследование источников формирования средств на оплату труда по подразделениям предприятия;
- изучение особенностей организации оплаты труда различных групп работников предприятия;
- анализ издержек работодателя на оплату труда и выплаты социального характера

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Оплата труда персонала» (Б1.В.2.4) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Менеджмент, Микроэкономика, Налоги и налогообложение, Экономика и организация производства, Экономика предприятия.

Последующими дисциплинами являются: Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- ОПК-8 способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты ;
- ПК-10 знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации;
- ПК-14 владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

- **знать** нормативно-правовые акты в области оплаты труда персонала организации; экономическую сущность и функции заработной платы; методы и приемы анализа экономических показателей по труду и заработной плате; формы и системы оплаты труда.
- **уметь** оценивать состояние и перспективы развития социально-трудовых отношений находить организационно-управленческие и экономические решения по совершенствованию оплаты труда персонала анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда) для определения и обоснования размера премий, доплат и надбавок к основной заработной плате разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации оплаты труда персонала
- **владеть** навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), для расчета показателей заработной платы при различных формах и системах оплаты труда навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению системы оплаты труда и умением применять их на практике

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		8 семестр
Контактная работа (всего)	12	12
Самостоятельная работа под руководством преподавателя (СРП)	12	12
Часы на контрольные работы (всего)	2	2
Самостоятельная работа (всего)	126	126
Подготовка к контрольным работам	46	46
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	80	80
Всего (без экзамена)	140	140
Подготовка и сдача зачета	4	4
Общая трудоемкость, ч	144	144
Зачетные Единицы	4.0	

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	СРП, ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
8 семестр				
1 Организация оплаты труда в рыночной экономике	6	60	66	ОПК-8, ПК-10, ПК-14
2 Оплата труда в организации	6	66	72	ОПК-8, ПК-10, ПК-14
Итого за семестр	12	126	140	
Итого	12	126	140	

5.2. Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
8 семестр			
1 Организация	Сущность и функции заработной платы.	6	ОПК-8, ПК-10,

оплаты труда в рыночной экономике	Регулирование уровня оплаты труда. Современные подходы к вопросам оплаты труда в зарубежных странах		ПК-14
	Итого	6	
2 Оплата труда в организации	Тарифная система оплаты труда. Формы и системы оплаты труда. Планирование издержек на рабочую силу. Оплата труда работников бюджетных и государственных учреждений	6	ОПК-8, ПК-10, ПК-14
	Итого	6	
Итого за семестр		12	

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 Менеджмент		
2 Микроэкономика	+	+
3 Налоги и налогообложение	+	
4 Экономика и организация производства	+	+
5 Экономика предприятия	+	+
Последующие дисциплины		
1 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты		

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, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Компетенции	Виды занятий		Формы контроля
	СРП	Сам. раб.	
ОПК-8	+	+	Контрольная работа, Тест, Зачёт с оценкой
ПК-10	+	+	Контрольная работа, Тест, Зачёт с оценкой
ПК-14	+	+	Контрольная работа, Тест, Зачёт с оценкой

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

8. Часы на контрольные работы

Часы на контрольные работы приведены в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Часы на контрольные работы

№	Вид контрольной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
8 семестр			
1	Контрольная работа с автоматизированной проверкой	2	ОПК-8, ПК-10, ПК-14

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, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
8 семестр				
1 Организация оплаты труда в рыночной экономике	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	40	ОПК-8, ПК-10, ПК-14	Зачёт с оценкой, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	20		
	Итого	60		
2 Оплата труда в организации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	40	ОПК-8, ПК-10, ПК-14	Зачёт с оценкой, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	26		
	Итого	66		
	Выполнение контрольной работы	2	ОПК-8, ПК-10, ПК-14	Контрольная работа
Итого за семестр		126		
	Подготовка и сдача зачета	4		Зачёт с оценкой
Итого		130		

10. Контроль самостоятельной работы (курсовой проект / курсовая работа)

Не предусмотрено РУП.

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется.

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. Рябчикова Т. А. Оплата труда персонала [Электронный ресурс] [Электронный ресурс]: учебное пособие – Томск ФДО ТУСУР, 2016. – 113 с. Доступ из личного кабинета студента — Ре-

жим доступа: <https://study.tusur.ru/study/library> (дата обращения: 28.09.2021).

12.2. Дополнительная литература

1. Оплата труда персонала [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 330 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06670-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: <https://urait.ru/viewer/oplata-truda-personala-468816> (дата обращения: 28.09.2021).

12.3. Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Рябчикова, Т. А. Оплата труда персонала [Электронный ресурс]: методические указания для организации практических занятий и самостоятельной работы / Т. А. Рябчикова. – Томск : ФДО, ТУСУР, 2016. – 18 с. Доступ из личного кабинета студента. — Режим доступа: <https://study.tusur.ru/study/library> (дата обращения: 28.09.2021).

2. Рябчикова Т. А. Оплата труда персонала: электронный курс / Т. А. Рябчикова - Томск, ТУСУР, ФДО, 2016. Доступ из личного кабинета студента

12.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и 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. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Система «КонсультантПлюс» – надёжный помощник для многих специалистов: юристов, бухгалтеров, руководителей организаций, а также для специалистов государственных органов, учёных и студентов. В ней содержится огромный массив правовой и справочной информации. КонсультантПлюс: www.consultant.ru (доступ из личного кабинета студента по ссылке <https://study.tusur.ru/study/download/>)»

2. Дополнительно к профессиональным базам данных рекомендуется использовать информационные, справочные и нормативные базы данных <https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh>

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины и требуемое программное обеспечение

13.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

13.1.1. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Кабинет для самостоятельной работы студентов

учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, помещение для самостоятельной работы

634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Коммутатор MicroTeak;
- Компьютер PENTIUM D 945 (3 шт.);

- Компьютер GELERON D 331 (2 шт.);
 - Комплект специализированной учебной мебели;
 - Рабочее место преподавателя.
- Программное обеспечение:
- 1С:Предприятие 8 (с возможностью удаленного доступа)
 - GIMP (с возможностью удаленного доступа)
 - Google Earth (с возможностью удаленного доступа)
 - MicroCAP (с возможностью удаленного доступа)
 - Microsoft Windows (с возможностью удаленного доступа)

13.1.2. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 201 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Состав оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Celeron D336 2.8ГГц. - 5 шт.;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

13.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися **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 комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

14. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

14.1. Содержание оценочных материалов и методические рекомендации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной

компетенций используются оценочные материалы в составе:

14.1.1. 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
- г) Формы оплаты труда

2. Размер оплаты труда в единицу времени – это:

- а) Тарифная ставка
- б) Тарифный коэффициент
- в) Тарифная сетка
- г) Сдельная единичная расценка

3. Отношение тарифной ставки данного разряда к тарифной ставке первого разряда – это:

- а) Внутри разрядная вилка
- б) Тарифный разряд
- в) Тарифный коэффициент
- г) Тарифная сетка

4. 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
- г) В вечернее время

5. Поощрительные выплаты из прибыли за особые достижения в труде – это:

- а) Основная зарплата
- б) Дополнительная зарплата
- в) Премии
- г) Материальная помощь

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

- а) Форм зарплат
- б) Систем зарплат
- в) Премий
- г) Надбавок

7. Система оплаты труда, предусматривающая зарплату пропорционально объёму выполненных работ по действующим единичным расценкам называется:

- а) Прямой сдельной
- б) Сдельно-премиальной
- в) Аккордной
- г) Сдельно-прогрессивной

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
- г) Сдельно-прогрессивная

9. Укажите нормативные правовые акты регулирующие вопросы оплаты труда

- а) Трудовой кодекс РФ
- б) коллективный договор или соглашение
- в) трудовой договор
- г) правила внутреннего распорядка

10. Основными показателями по труду и заработной плате являются:

- а) Численность работников;
- б) Производительность труда;

- в) Средняя заработная плата;
- г) Поощрения сотрудников.

11. В чем заключается цель стимулирования персонала?

- а) побудить человека избегать конфликтов;
- б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношения-

ми;

- в) побудить человека не превышать своих полномочий;
- г) внушить человеку чувство собственного достоинства

12. Перечислите формы разделения труда

- а) По разрядам (разрядная)
- б) По условиям труда
- в) По функциям (функциональная)
- г) По выполненным операциям.

13. Для чего используются нормы времени?

- а) Для планирования заработной платы
- б) Для планирования работы оборудования, персонала и оценки труда работников
- в) Для определения необходимой численности персонала и планирования объемов произ-

водства

- г) Для планирования выполнения той или иной работы

14. Основной документ, непосредственно регулирующий порядок оплаты труда конкретного

работника– это:

- а) Коллективный трудовой договор
- б) Трудовое соглашение
- в) Индивидуальный трудовой договор
- г) Тарифно-квалификационный справочник

15. Какое трудовое соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации?

- а) Генеральное
- б) Межрегиональное
- в) Территориальное
- г) Региональное

16. Минимальный, обязательный для всего персонала набор социальных благ – это:

- а) Компенсационный пакет
- б) Социальный пакет
- в) Фонд оплаты труда
- г) Фонд заработной платы

17. Назовите первый этап разработки и реализации стратегии оплаты труда.

а) Анализ существующей системы оплаты труда, удовлетворённости персонала, рынка труда и финансовых возможностей компании

- б) Определение стратегических целей в сфере мотивации персонала
- в) Установление политики по оплате труда
- г) Разработка измерительных показателей, отражающих достижение поставленных целей

18. Для дифференциации заработной платы каждого члена коллектива в зависимости от его личного вклада в итоговый результат работы команды используют показатель:

- а) Квалификационный разряд;
- б) Норму выработки;
- в) Норму трудоёмкости;
- г) Коэффициент трудового участия

19. Укажите существующие методы учета производительности труда:

- а) Метод натурального учета
- б) Стоимостной метод
- в) Ценовой метод

- г) Метод условного учета
20. Что из перечисленного НЕ является принципом мотивации?
а) Установление четких целей и задач
б) Увязка целей и вознаграждения, определение критериев оценки
в) Гласность.
г) Зарплата – главный мотиватор

14.1.2. Темы контрольных работ

Оплата труда персонала

Задача 1

За год номинальная заработная плата работника повысилась на А%, а уровень потребительских цен вырос на В%. Определите: на сколько процентов изменилась реальная зарплата работника.

Шаг 1. Определите индекс роста номинальной зарплаты, округлите до сотых по правилам математики:

$$C = (100+A)/100$$

Шаг 2. Определите индекс роста потребительских цен, округлите до сотых по правилам математики:

$$D = (100+B)/100$$

Шаг 3. Рассчитайте индекс роста реальной зарплаты, округлите до сотых по правилам математики:

$$E = C/D$$

Шаг 4. Определите процент изменения реальной зарплаты, ответ запишите со знаком «+» при росте зарплаты, или со знаком «-» при её снижении.

$$F = E \cdot 100 - 100 \%$$

Условные обозначения.

Исходные данные: А – повышение номинальной зарплаты (%), В – повышение уровня потребительских цен(%),

Расчетные данные: С – индекс роста номинальной зарплаты, D – индекс роста уровня потребительских цен, E – индекс роста реальной зарплаты, F – процент изменения реальной зарплаты.

Задача 2

В городе три автотранспортных предприятия. Рассчитать среднегодовую зарплату по этим предприятиям.

Шаг 1. Рассчитайте годовой фонд зарплаты по автотранспортным организациям города:

$$D = 12 \cdot (A+B+C) \text{ тыс. руб.}$$

Шаг 2. Рассчитайте общую численность персонала автотранспортных организаций:

$$E = 80+140+170 \text{ чел.}$$

Шаг 3. Рассчитайте среднегодовую зарплату по автотранспортным организациям города, с точностью до сотых, округлите по правилам математики:

$$F = D/E \text{ тыс. руб./чел.}$$

Условные обозначения.

Исходные данные: А – среднемесячный фонд зарплаты НПАО «Автоперевозки», тыс. руб. В – среднемесячный фонд зарплаты НПО «Таксопарк», тыс. руб. С – среднемесячный фонд зарплаты ГУ МТ АП, тыс. руб.

Расчетные данные: D – годовой фонд зарплаты по автотранспортным организациям города, тыс. руб.

E – общая численность персонала автотранспортных организаций, чел. F – среднегодовая

зарплата по автотранспортным организациям города, тыс.р./чел.

Задача 3

Рассчитать часовые тарифные ставки со 2 по 6 квалификационный разряд, если часовая тарифная ставка первого разряда равна 50 р./ч.

Шаг 1. Рассчитайте часовую тарифную ставку второго разряда с точностью до десятых, округлите по правилам математики

$$F = 50 \cdot A \text{ руб./ч}$$

Шаг 2. Рассчитайте часовую тарифную ставку третьего разряда с точностью до десятых, округлите по правилам математики

$$G = 50 \cdot B \text{ руб./ч}$$

Шаг 3. Рассчитайте часовую тарифную ставку четвертого разряда с точностью до десятых, округлите по правилам математики

$$H = 50 \cdot C \text{ руб./ч}$$

Шаг 4. Рассчитайте часовую тарифную ставку пятого разряда с точностью до десятых, округлите по правилам математики

$$I = 50 \cdot D, \text{ руб./ч}$$

Шаг 5. Рассчитайте часовую тарифную ставку шестого разряда с точностью до десятых, округлите по правилам математики

$$J = 50 \cdot E \text{ руб./ч}$$

Условные обозначения.

Исходные данные: А – тарифный коэффициент второго разряда В – тарифный коэффициент третьего разряда С – тарифный коэффициент четвертого разряда D – тарифный коэффициент пятого разряда Е – тарифный коэффициент шестого разряда

Расчётные данные: F – тарифная ставка второго разряда G – тарифная ставка третьего разряда H – тарифная ставка четвертого разряда I – тарифная ставка пятого разряда J – тарифная ставка шестого разряда

Задача 4

Рассчитать абсолютное возрастание тарифных коэффициентов.

Определить тип абсолютного возрастания тарифного коэффициента: а – прогрессивный; б – постоянный; в – регрессивный.

Шаг 1. Рассчитайте абсолютное возрастание тарифного коэффициента второго разряда с точностью до сотых

$$F = A - 1$$

Шаг 2. Рассчитайте абсолютное возрастание тарифного коэффициента третьего разряда с точностью до сотых

$$G = B - A$$

Шаг 3. Рассчитайте абсолютное возрастание тарифного коэффициента четвертого разряда с точностью до сотых

$$H = C - B \text{ Шаг}$$

4. Рассчитайте абсолютное возрастание тарифного коэффициента пятого разряда с точностью до сотых

$$I = D - C.$$

Шаг 5. Рассчитайте абсолютное возрастание тарифного коэффициента шестого разряда с точностью до сотых $J = E - D$ Шаг

6. Определите тип абсолютного возрастания тарифного коэффициента.

$$K \{a, \text{ если: } F < G < H < I < J < K; \text{ б, если: } F = G = H = I = J = K; \text{ в, если: } F > G > H > I > J > K \}$$

Условные обозначения.

Исходные данные: А – тарифный коэффициент второго разряда В – тарифный коэффициент

третьего разряда С – тарифный коэффициент четвертого разряда D – тарифный коэффициент пятого разряда E – тарифный коэффициент шестого разряда

Расчётные данные: F – абсолютное возрастание тарифного коэффициента второго разряда G – абсолютное возрастание тарифного коэффициента третьего разряд H – абсолютное возрастание тарифного коэффициента четвертого разряд I – абсолютное возрастание тарифного коэффициента пятого разряд J – абсолютное возрастание тарифного коэффициента шестого разряд K – тип абсолютного возрастания тарифного коэффициента

14.1.3. Вопросы для зачёта с оценкой

Приведены примеры типовых заданий из банка контрольных тестов, составленных по пройденным разделам дисциплины.

1. Современные качественные преобразования на рынке труда заключаются:

- A) в усилении узкой специализации работников;
- B) расширении профиля работника;
- B) отчуждении работников от средств производства.

2. Интеллектуализация труда выражается:

A) в общем высоком уровне технической культуры персонала, в понимании каждым работником своего места в процессе изготовления продукции, в умении точно соблюдать правила технологии и обеспечивать высокие конечные хозяйственные результаты;

B) в том, что каждому работнику вменяется в обязанность регулярно пополнять и обновлять свои профессиональные знания, проходя обучение в институтах, на факультетах и курсах повышения квалификации;

B) в усилении узкой специализации работника.

3. Во второй половине XX столетия научно-техническая революция и переход к информационному обществу вызвали следующие изменения в структуре рынка труда:

A) основной фигурой на рынке труда стал работник физического труда, почти не имеющий образования и квалификации и пригодный лишь для простого обслуживания машин;

B) резко снизилась доля работников, занятых преимущественно физическим трудом, и столь же значительно возросла доля инженеров и техников, работников сферы услуг и интеллигенции;

B) все наемные работники стали юридически свободными лицами.

4. Фабрично-заводских рабочих, занятых преимущественно физическим трудом, называют

- A) «синие воротнички»
- B) «серые воротнички»
- B) «белые воротнички».

5. Для современных экономических теорий характерен взгляд на заработную плату:

- A) как на стоимость рабочей силы;
- B) цену рабочей силы;
- B) цену труда.

6. Укажите составляющие, которые включает в себя заработная плата.

A) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

B) компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера);

B) стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера);

Г) премии и иные поощрительные выплаты;

Д) доходы по акциям и другие доходы работников от участия в собственности предприятия;

E) обязательные взносы работодателя во внебюджетные фонды: Пенсионный фонд РФ, фонд обя-

зательного медицинского страхования, фонд социального страхования.

7. В РФ доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать более:
- А) 20 процентов от начисленной месячной заработной платы
 - Б) 30 процентов от начисленной месячной заработной платы
 - В) 50 процентов от начисленной месячной заработной платы.
8. Номинальная зарплата выражается:
- А) в деньгах, которые работник получает за свой труд;
 - Б) количеством товаров и услуг, которые можно приобрести на полученные деньги;
 - В) усредненным значением зарплаты за какой-то определенный период.
9. Реальная зарплата выражается:
- А) в деньгах, которые работник получает за свой труд;
 - Б) количеством товаров и услуг, которые можно приобрести на полученные деньги;
 - В) усредненным значением зарплаты за какой-то определенный период.
10. Изменение реальной зарплаты определяют как отношение изменения номинальной зарплаты к изменению уровня:
- А) производительности труда;
 - Б) потребительских цен;
 - В) средней зарплаты.
11. Положительной тенденцией, позволяющей снижать производственные издержки, является тенденция:
- А) соответствия роста производительности труда росту средней заработной платы;
 - Б) превышения роста средней заработной платы над ростом производительности труда;
 - В) превышения роста производительности труда над ростом средней заработной платы.
12. Нижний предел оплаты труда устанавливают факторы:
- А) только воспроизводства рабочей силы;
 - Б) только оптимизации издержек производства;
 - В) воспроизводства рабочей силы и оптимизации издержек производства.
13. Какая из функция заработной платы обеспечивает работнику объем потребления материальных благ, достаточных для восстановления затраченной в процессе труда психофизической энергии:
- А) Воспроизводственная;
 - Б) Стимулирующая;
 - В) Регулирующая.
14. Какая из функция заработной платы формирует заинтересованность работников в продуктивном труде и заинтересованность работодателя в эффективном использовании трудовых ресурсов:
- А) Воспроизводственная;
 - Б) Стимулирующая;
 - В) Регулирующая.
15. Какая из функция заработной платы выступает регулятором рыночного спроса и предложения на различные виды труда
- А) Воспроизводственная;
 - Б) Стимулирующая;
 - В) Регулирующая.

16. Какая из функций заработной платы обеспечивает социальный статус работника согласно эффективности и общественной значимости его труда:

- А) Статусная
- Б) Стимулирующая
- В) Регулирующая.

17. В соответствии с какой из функций заработная плата является частью цены продукции.

- А) стимулирующей;
- Б) регулирующей;
- В) производственно-долевой.

18. Выделите факторы воспроизводства рабочей силы, которые, по своей сути, устанавливают нижний предел оплаты труда.

- А) необходимый (средний) потребительский бюджет;
- Б) особые условия и специфика выполнения работ;
- В) количество труда;
- Г) качество (эффективность) используемого в производстве труда;
- Д) конъюнктура на рынке труда;
- Е) финансовые возможности предприятия-работодателя.

19. Выделите факторы оптимизации издержек производства, устанавливающие верхний предел оплаты труда на предприятии и градацию цен на внутреннем рынке труда предприятия

- А) необходимый (средний) потребительский бюджет;
- Б) особые условия и специфика выполнения работ;
- В) количество труда;
- Г) качество (эффективность) используемого в производстве труда;
- Д) конъюнктура на рынке труда;
- Е) финансовые возможности предприятия-работодателя.

20. Централизованное государственное регулирование заработной платы осуществляется путем использования следующих механизмов:

- А) применение норм ТК РФ, регламентирующих условия и порядок оплаты труда, размеры доплат при отклонении от нормальных условий работы;
- Б) прямое регулирование оплаты труда для работников бюджетной сферы и госслужащих;
- В) установление минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы);
- Г) заключение коллективных договоров между представителями работников и работодателями;
- Д) заключение индивидуальных контрактов с работниками организаций

14.1.4. Методические рекомендации

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

- чтение или просмотр материала необходимо осуществлять медленно, выделяя основные

идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

- если в тексте встречаются термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

- необходимо осмысливать прочитанное и изученное, отвечать на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия в форме вебинаров. Расписание вебинаров публикуется в кабинете студента на сайте Университета. Запись вебинара публикуется в электронном курсе по дисциплине.

14.2. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 14.

Таблица 14 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	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 материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов 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.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся 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 лиц с ограниченными возможностями здоровья и 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 лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.