**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
_____П.В. Сенченко
«23» _____12_____ 2020 г.

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: **очная**
Факультет: **Экономический факультет (ЭФ)**
Кафедра: **Кафедра менеджмента (Менеджмента)**
Курс: **3**
Семестр: **6**
Учебный план набора 2021 года

Объем дисциплины и виды учебной деятельности

| Виды учебной деятельности | 6 семестр | Всего | Единицы |
|---|---|---|---|
| Лекционные занятия | 36 | 36 | часов |
| Практические занятия | 36 | 36 | часов |
| Самостоятельная работа | 72 | 72 | часов |
| Подготовка и сдача экзамена | 36 | 36 | часов |
| Общая трудоемкость (включая промежуточную аттестацию) | 180 | 180 | часов |
| | 5 | 5 | з.е. |

| Формы промежуточной аттестация | Семестр |
|---|---|
| Экзамен | 6 |

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сенченко П.В.
Должность: Проректор по УР
Дата подписания: 23.12.2020
Уникальный программный ключ:
a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Томск

Согласована на портале № 59528

## 1. Общие положения

### 1.1. Цели дисциплины

1. состоит в формировании у обучающихся комплекса знаний в области теоретических основ организации оплаты труда и учета производительности труда персонала, а также умение практического управления трудовыми процессами на предприятии.

### 1.2. Задачи дисциплины

1. определение роли оплаты труда, как экономического отношения между работником и работодателем.
2. изучение классификации форм и систем оплаты труда и учета производительности труда персонала.
3. исследование источников формирования средств на оплату труда по подразделениям предприятия.
4. изучение особенностей организации оплаты труда различных групп работников предприятия.
5. анализ издержек работодателя на оплату труда и выплаты социального характера.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок дисциплин: Б1. Дисциплины (модули).
Часть блока дисциплин: Часть, формируемая участниками образовательных отношений.
Модуль дисциплин: Модуль направленности (профиля) (major).
Индекс дисциплины: Б1.В.2.4.
Реализуется с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

## 3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и основной образовательной программой (таблица 3.1):
Таблица 3.1 – Компетенции и индикаторы их достижения

| Компетенция | Индикаторы достижения компетенции | Планируемые результаты обучения по дисциплине |
|---|---|---|
| **Универсальные компетенции** | | |
| - | - | - |
| **Общепрофессиональные компетенции** | | |
| - | - | - |
| **Профессиональные компетенции** | | |

Согласована на портале № 59528

| | | |
|---|---|---|
| ПКС-9. Способен применять современные формы, системы оплаты труда и учета производительности труда персонала | ПКС-9.1. Знает формы и системы оплаты труда персонала | Знает: современные системы, формы оплаты труда и учета производительности труда персонала;<br>порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат различных категорий работников на предприятии. |
| | ПКС-9.2. Умеет анализировать современные формы и системы оплаты труда персонала | Умеет: экономически грамотно проектировать системы оплаты труда различных категорий работников с учетом специфики деятельности предприятия;<br>на основе анализа, применять различные системы и формы оплаты труда персонала для расчета заработной платы, эффективные методы материального и нематериального стимулирования персонала предприятия. |
| | ПКС-9.3. Владеет навыками анализа уровня оплаты труда, формирования планового фонда оплаты труда | Владеет навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по труду различных категорий работников на предприятии;<br>навыками использования современных технологий разработки систем оплаты труда персонала;<br>навыками анализа уровня оплаты труда, формирования планового фонда оплаты труда. |

## 4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 академических часов.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам учебной деятельности представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины по видам учебной деятельности

| Виды учебной деятельности | Всего часов | Семестры |
|---|---|---|
| | | 6 семестр |
| **Контактная аудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего** | 72 | 72 |
| Лекционные занятия | 36 | 36 |
| Практические занятия | 36 | 36 |
| **Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. контактная внеаудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего** | 72 | 72 |
| Подготовка к тестированию | 72 | 72 |
| **Подготовка и сдача экзамена** | 36 | 36 |
| **Общая трудоемкость (в часах)** | 180 | 180 |
| **Общая трудоемкость (в з.е.)** | 5 | 5 |

## 5. Структура и содержание дисциплины

Согласована на портале № 59528

### 5.1. Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Структура дисциплины по разделам (темам) и видам учебной деятельности приведена в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

| Названия разделов (тем) дисциплины | Лек. зан., ч | Прак. зан., ч | Сам. раб., ч | Всего часов (без экзамена) | Формируемые компетенции |
|---|---|---|---|---|---|
| **6 семестр** | | | | | |
| 1 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА. ФУНКЦИИ И ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА | 4 | 4 | 8 | 16 | ПКС-9 |
| 2 ОРГАНИЗАЦИЯ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ | 4 | 4 | 10 | 18 | ПКС-9 |
| 3 ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА | 6 | 6 | 8 | 20 | ПКС-9 |
| 4 ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА | 4 | 4 | 10 | 18 | ПКС-9 |
| 5 БЕСТАРИФНЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА | 6 | 6 | 8 | 20 | ПКС-9 |
| 6 ОПЛАТА ТРУДА В ОТРАСЛЯХ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ | 4 | 4 | 10 | 18 | ПКС-9 |
| 7 ПЛАНИРОВАНИЕ И РЕГУЛИРОВАНИЕ СРЕДСТВ НА ОПЛАТУ ТРУДА ПЕРСОНАЛА | 4 | 4 | 8 | 16 | ПКС-9 |
| 8 АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА | 4 | 4 | 10 | 18 | ПКС-9 |
| Итого за семестр | 36 | 36 | 72 | 144 | |
| Итого | 36 | 36 | 72 | 144 | |

### 5.2. Содержание разделов (тем) дисциплины

Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям)

| Названия разделов (тем) дисциплины | Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям) | Трудоемкость (лекционные занятия), ч | Формируемые компетенции |
|---|---|---|---|
| **6 семестр** | | | |
| 1 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА. ФУНКЦИИ И ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА | Оплата труда как экономическая и юридическая категория. Факторы, влияющие на уровень заработной платы. Функции заработной платы. Принципы организации оплаты платы персонала, отечественный и зарубежный опыт. | 4 | ПКС-9 |
| | Итого | 4 | |

Согласована на портале № 59528

| | | | |
|---|---|---|---|
| 2 ОРГАНИЗАЦИЯ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ | Правовое регулирование трудового вознаграждения. Оценка количества и качества труда. Премирование работников за достижение различных производственных показателей, применение передового отечественного и зарубежного опыты в области организации, нормирования и оплаты труда. | 4 | ПКС-9 |
| | Итого | 4 | |
| 3 ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА | Тарифная система оплаты труда, ее основные элементы и функции. Надтарифные условия оплаты труда Доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам, их функции и классификация. Территориальное регулирование оплаты труда | 6 | ПКС-9 |
| | Итого | 6 | |
| 4 ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА | Повременная форма оплаты труда. Повременно-премиальная система оплаты труда. Сдельная форма оплаты труда. Сдельно-премиальная система оплаты труда. Аккордная система оплаты труда и др. | 4 | ПКС-9 |
| | Итого | 4 | |
| 5 БЕСТАРИФНЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА | Особенности и разновидности бестарифных систем оплаты труда. Грейдирование должностей. Оплата труда и премирование с использованием ключевых показателей эффективности (KPI). Внедрение бестарифных систем оплаты труда в организации на основе передового отечественного и зарубежного опыты в области организации, нормирования и оплаты труда | 6 | ПКС-9 |
| | Итого | 6 | |
| 6 ОПЛАТА ТРУДА В ОТРАСЛЯХ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ | Особенности системы оплаты труда персонала в бюджетных организациях. Система оплаты труда государственных служащих. | 4 | ПКС-9 |
| | Итого | 4 | |
| 7 ПЛАНИРОВАНИЕ И РЕГУЛИРОВАНИЕ СРЕДСТВ НА ОПЛАТУ ТРУДА ПЕРСОНАЛА | Фонд оплаты труда. Планирование фонда оплаты труда: укрупненные методы и детальное планирование по элементам структуры. | 4 | ПКС-9 |
| | Итого | 4 | |

Согласована на портале № 59528

| | | | |
|---|---|---|---|
| 8 АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА | Анализ расходования фонда оплаты труда. Анализ динамики средней заработной платы. | 4 | ПКС-9 |
| | Итого | 4 | |
| Итого за семестр | | 36 | |
| Итого | | 36 | |

### 5.3. Практические занятия (семинары)

Наименование практических занятий (семинаров) приведено в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Наименование практических занятий (семинаров)

| Названия разделов (тем) дисциплины | Наименование практических занятий (семинаров) | Трудоемкость, ч | Формируемые компетенции |
|---|---|---|---|
| **6 семестр** | | | |
| 1 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА. ФУНКЦИИ И ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА | Организация оплаты труда в рыночной экономике. Структуру общего дохода работника. Основные элементы ставки заработной платы, их назначение и особенности. Сущность инфляционной спирали, индексация заработной платы, способы индексации заработной платы | 4 | ПКС-9 |
| | Итого | 4 | |
| 2 ОРГАНИЗАЦИЯ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ | Организация вознаграждения персонала. Премирование персонала организации. | 4 | ПКС-9 |
| | Итого | 4 | |
| 3 ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА | Оплата труда в организации: тарифная система оплаты труда, формы и системы оплаты труда. Должностной оклад, «вилки должностных окладов». Виды доплат и надбавок к тарифным ставкам. Оплата работы в выходные и праздничные нерабочие дни. Оплата работа во вредных и опасных условиях труда. Территориальное регулирование заработной платы. | 6 | ПКС-9 |
| | Итого | 6 | |
| 4 ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА | Сдельная и повременная форма оплаты труда. Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда. | 4 | ПКС-9 |
| | Итого | 4 | |

Согласована на портале № 59528

| | | | |
|---|---|---|---|
| 5 БЕСТАРИФНЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА | Оплата труда в организации: бестарифные системы оплаты труда. Коллективные и индивидуальные бестарифные системы оплаты труда. Коэффициенты трудовой стоимости, «вилки» соотношений оплаты труда различного качества. Оплата труда с применением «плавающих окладов». Системы «оценки заслуг», комиссионная и дилерская системы оплаты труда. Грейдирование. Система сбалансированных показателей и ключевые показатели деятельности | 6 | ПКС-9 |
| | Итого | 6 | |
| 6 ОПЛАТА ТРУДА В ОТРАСЛЯХ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ | Оплата труда в организации: оплата труда в отраслях бюджетной сферы. | 4 | ПКС-9 |
| | Итого | 4 | |
| 7 ПЛАНИРОВАНИЕ И РЕГУЛИРОВАНИЕ СРЕДСТВ НА ОПЛАТУ ТРУДА ПЕРСОНАЛА | Оплата труда в организации: планирование фонда оплаты труда. | 4 | ПКС-9 |
| | Итого | 4 | |
| 8 АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА | Источники информации при проведении анализа расходования ФОТ. Направления анализа расходования ФОТ. анализ влияния роста численности рабочих (работающих) и роста заработной платы на рост ФОТ. Индексный метод анализа динамики заработной платы. | 4 | ПКС-9 |
| | Итого | 4 | |
| Итого за семестр | | 36 | |
| Итого | | 36 | |

### 5.4. Лабораторные занятия

Не предусмотрено учебным планом

### 5.5. Курсовой проект / курсовая работа

Не предусмотрено учебным планом

### 5.6. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 5.6.

Таблица 5.6 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

| Названия разделов (тем) дисциплины | Виды самостоятельной работы | Трудоемкость, ч | Формируемые компетенции | Формы контроля |
|---|---|---|---|---|
| **6 семестр** | | | | |

Согласована на портале № 59528

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА. ФУНКЦИИ И ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА | Подготовка к тестированию | 8 | ПКС-9 | Тестирование |
| | Итого | 8 | | |
| 2 ОРГАНИЗАЦИЯ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ | Подготовка к тестированию | 10 | ПКС-9 | Тестирование |
| | Итого | 10 | | |
| 3 ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА | Подготовка к тестированию | 8 | ПКС-9 | Тестирование |
| | Итого | 8 | | |
| 4 ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА | Подготовка к тестированию | 10 | ПКС-9 | Тестирование |
| | Итого | 10 | | |
| 5 БЕСТАРИФНЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА | Подготовка к тестированию | 8 | ПКС-9 | Тестирование |
| | Итого | 8 | | |
| 6 ОПЛАТА ТРУДА В ОТРАСЛЯХ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ | Подготовка к тестированию | 10 | ПКС-9 | Тестирование |
| | Итого | 10 | | |
| 7 ПЛАНИРОВАНИЕ И РЕГУЛИРОВАНИЕ СРЕДСТВ НА ОПЛАТУ ТРУДА ПЕРСОНАЛА | Подготовка к тестированию | 8 | ПКС-9 | Тестирование |
| | Итого | 8 | | |
| 8 АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА | Подготовка к тестированию | 10 | ПКС-9 | Тестирование |
| | Итого | 10 | | |
| Итого за семестр | | 72 | | |
| | Подготовка и сдача экзамена | 36 | | Экзамен |
| Итого | | 108 | | |

### 5.7. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности представлено в таблице 5.7.

Таблица 5.7 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

| Формируемые компетенции | Виды учебной деятельности | | | Формы контроля |
|---|---|---|---|---|
| | Лек. зан. | Прак. зан. | Сам. раб. | |
| ПКС-9 | + | + | + | Тестирование, Экзамен |

## 6. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

### 6.1. Балльные оценки для форм контроля

Балльные оценки для форм контроля представлены в таблице 6.1.

Таблица 6.1 – Балльные оценки

Согласована на портале № 59528

| Формы контроля | 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 |
|---|---|---|---|---|
| **6 семестр** | | | | |
| Тестирование | 20 | 20 | 30 | 70 |
| Экзамен | | | | 30 |
| Итого максимум за период | 20 | 20 | 30 | 100 |
| Нарастающим итогом | 20 | 40 | 70 | 100 |

### 6.2. Пересчет баллов в оценки за текущий контроль

Пересчет баллов в оценки за текущий контроль представлен в таблице 6.2.

Таблица 6.2 – Пересчет баллов в оценки за текущий контроль

| Баллы на дату текущего контроля | Оценка |
|---|---|
| ≥ 90% от максимальной суммы баллов на дату ТК | 5 |
| От 70% до 89% от максимальной суммы баллов на дату ТК | 4 |
| От 60% до 69% от максимальной суммы баллов на дату ТК | 3 |
| < 60% от максимальной суммы баллов на дату ТК | 2 |

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

Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку представлен в таблице 6.3.

Таблица 6.3 – Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

| Оценка | 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) |
| 3 (удовлетворительно) (зачтено) | 65 – 69 | |
| | 60 – 64 | E (посредственно) |
| 2 (неудовлетворительно) (не зачтено) | Ниже 60 баллов | F (неудовлетворительно) |

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 7.1. Основная литература

1. Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 349 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15248-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://urait.ru/viewer/oplata-truda-personala-488016.

### 7.2. Дополнительная литература

1. Горелов, Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 412 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00482-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://urait.ru/viewer/oplata-truda-personala-metodologiya-i-raschety-489599.

Согласована на портале № 59528

2. Оплата труда персонала: Учебное пособие / Т. А. Рябчикова - 2016. 113 с. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/6751.

### 7.3. Учебно-методические пособия

#### 7.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Оплата труда персонала: Методические указания для практических занятий и самостоятельной работы / Т. А. Рябчикова - 2018. 15 с. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/8262.

#### 7.3.2. 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.

### 7.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. При изучении дисциплины рекомендуется обращаться к современным базам данных, информационно-справочным и поисковым системам, к которым у ТУСУРа открыт доступ: https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh.

## 8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

### 8.1. Материально-техническое и программное обеспечение для лекционных занятий

Для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используется учебная аудитория с достаточным количеством посадочных мест для учебной группы, оборудованная доской и стандартной учебной мебелью. Имеются мультимедийное оборудование и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации по лекционным разделам дисциплины.

### 8.2. Материально-техническое и программное обеспечение для практических занятий

Учебная аудитория: учебная аудитория для проведения занятий практического типа, учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации; 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 308 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Проектор;
- Проекционный экран;
- Тумба для докладчика;
- Магнитно-маркерная доска;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- Microsoft Office Professional Plus 2007;
- Microsoft Windows;

Согласована на портале № 59528

### 8.3. 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.

Описание имеющегося оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду ТУСУРа.

Перечень программного обеспечения:

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

### 8.4. 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 зрения** 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.

## 9. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

### 9.1. Содержание оценочных материалов для текущего контроля и промежуточной аттестации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы, представленные в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Формы контроля и оценочные материалы

| Названия разделов (тем) дисциплины | Формируемые компетенции | Формы контроля | Оценочные материалы (ОМ) |
|---|---|---|---|
| 1 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА. ФУНКЦИИ И ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА | ПКС-9 | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| | | Экзамен | Перечень экзаменационных вопросов |

Согласована на портале № 59528

| | | | |
|---|---|---|---|
| 2 ОРГАНИЗАЦИЯ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ | ПКС-9 | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| | | Экзамен | Перечень экзаменационных вопросов |
| 3 ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА | ПКС-9 | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| | | Экзамен | Перечень экзаменационных вопросов |
| 4 ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА | ПКС-9 | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| | | Экзамен | Перечень экзаменационных вопросов |
| 5 БЕСТАРИФНЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА | ПКС-9 | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| | | Экзамен | Перечень экзаменационных вопросов |
| 6 ОПЛАТА ТРУДА В ОТРАСЛЯХ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ | ПКС-9 | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| | | Экзамен | Перечень экзаменационных вопросов |
| 7 ПЛАНИРОВАНИЕ И РЕГУЛИРОВАНИЕ СРЕДСТВ НА ОПЛАТУ ТРУДА ПЕРСОНАЛА | ПКС-9 | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| | | Экзамен | Перечень экзаменационных вопросов |
| 8 АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА | ПКС-9 | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| | | Экзамен | Перечень экзаменационных вопросов |

Шкала оценки сформированности отдельных планируемых результатов обучения по дисциплине приведена в таблице 9.2.

Таблица 9.2 – Шкала оценки сформированности планируемых результатов обучения по дисциплине

| Оценка | Баллы за ОМ | Формулировка требований к степени сформированности планируемых результатов обучения | | |
|---|---|---|---|---|
| | | знать | уметь | владеть |
| 2 (неудовлетворительно) | < 60% от максимальной суммы баллов | отсутствие знаний или фрагментарные знания | отсутствие умений или частично освоенное умение | отсутствие навыков или фрагментарные применение навыков |
| 3 (удовлетворительно) | от 60% до 69% от максимальной суммы баллов | общие, но не структурированные знания | в целом успешно, но не систематически осуществляемое умение | в целом успешное, но не систематическое применение навыков |

Согласована на портале № 59528

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 4 (хорошо) | от 70% до 89% от максимальной суммы баллов | сформированные, но содержащие отдельные проблемы знания | в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение | в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы применение навыков |
| 5 (отлично) | ≥ 90% от максимальной суммы баллов | сформированные систематические знания | сформированное умение | успешное и систематическое применение навыков |

Шкала комплексной оценки сформированности компетенций приведена в таблице 9.3.

Таблица 9.3 – Шкала комплексной оценки сформированности компетенций

| Оценка | Формулировка требований к степени компетенции |
|---|---|
| 2 (неудовлетворительно) | Не имеет необходимых представлений о проверяемом материале<br>или<br>Знать на уровне **ориентирования**, представлений. Обучающийся знает основные признаки или термины изучаемого элемента содержания, их отнесенность к определенной науке, отрасли или объектам, узнает в текстах, изображениях или схемах и знает, к каким источникам нужно обращаться для более детального его усвоения. |
| 3 (удовлетворительно) | Знать и уметь на **репродуктивном** уровне. Обучающихся знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях. |
| 4 (хорошо) | Знать, уметь, владеть на **аналитическом** уровне. Зная на репродуктивном уровне, указывать на особенности и взаимосвязи изученных объектов, на их достоинства, ограничения, историю и перспективы развития и особенности для разных объектов усвоения. |
| 5 (отлично) | Знать, уметь, владеть на **системном** уровне. Обучающийся знает изученный элемент содержания системно, произвольно и доказательно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях, учитывая и указывая связи и зависимости между этим элементом и другими элементами содержания дисциплины, его значимость в содержании дисциплины. |

### 9.1.1. Примерный перечень тестовых заданий

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;

Согласована на портале № 59528

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. 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.
7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. В соответствии с ТК РФ основными гарантиями по оплате труда являются:
    а) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы;
    б) государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы;
    в) МРОТ;
    г) ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством.

### 9.1.2. Перечень экзаменационных вопросов

1. Какие факторы влияют на уровень заработной платы, и каковы их особенности в современных условиях?
2. В чем отличие минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума?
3. Какие задачи позволяет решать оценка количества и качества труда?
4. Назовите основные методы нормирования труда.
5. Укажите основные принципы премирования работников.
6. Какие виды доплат и надбавок к тарифным ставкам вы знаете?
7. В чем заключаются основные отличия доплат от надбавок?

## 9.2. 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.

Согласована на портале № 59528

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 осуществляйте со скоростью, достаточной для индивидуального понимания и освоения материала, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

– если в тексте встречаются незнакомые или малознакомые термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

– осмысливайте прочитанное и изученное, отвечайте на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации, в т.ч. с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия, в т.ч. в форме вебинаров. Расписание вебинаров и записи вебинаров публикуются в электронном курсе / электронном журнале по дисциплине.

### 9.3. 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 9.2.

Таблица 9.2 – 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, определяющимися исходя из состояния обучающегося на момент проверки |

### 9.4. 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;

Согласована на портале № 59528

– 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.

Согласована на портале № 59528

**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ**

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента
протокол № 11 от «25» 11 2020 г.

**СОГЛАСОВАНО:**

| Должность | Инициалы, фамилия | Подпись |
|---|---|---|
| Заведующий выпускающей каф. Менеджмента | М.А. Афонасова | Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a-82c7-683ac1767431 |
| Заведующий обеспечивающей каф. Менеджмента | М.А. Афонасова | Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a-82c7-683ac1767431 |
| Начальник учебного управления | Е.В. Саврук | Согласовано, fa63922b-1fce-4a6a-845d-9ce7670b004c |

**ЭКСПЕРТЫ:**

| | | |
|---|---|---|
| Доцент, каф. менеджмента | Т.Д. Санникова | Согласовано, 45dd00b4-614e-4630-941d-a8650699c876 |
| Доцент, каф. менеджмента | В.Н. Жигалова | Согласовано, dec6e6e7-b4c0-4c62-9f1f-45ed75c9d599 |

**РАЗРАБОТАНО:**

| | | |
|---|---|---|
| Доцент, каф. менеджмента | Ж.Н. Аксенова | Разработано, 93c7f0de-e33a-4f43-a695-a61e44901595 |

Согласована на портале № 59528