

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«БРАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**Базовая кафедра менеджмента и информационных технологий**

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе

\_\_\_\_\_ Е.И. Луковникова

« \_\_\_\_\_ » декабря 2018 г.

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА**

**Б1.Б.32**

### **НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ**

**38.03.03    Управление персоналом**

### **ПРОФИЛЬ ПОДГОТОВКИ**

**Управление персоналом организации**

Программа прикладного бакалавриата

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

<b>1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .....</b>	<b>3</b>
<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .....</b>	<b>4</b>
<b>3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЪЕМА ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>4</b>
3.1 Распределение объёма дисциплины по формам обучения.....	4
3.2 Распределение объёма дисциплины по видам учебных занятий и трудоемкости .....	5
<b>4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>5</b>
4.1 Распределение разделов дисциплины по видам учебных занятий .....	5
4.2 Содержание дисциплины, структурированное по разделам и темам .....	8
4.3 Лабораторные работы.....	16
4.4 Практические занятия.....	16
4.5. Контрольные мероприятия: контрольная работа.....	16
<b>5. МАТРИЦА СООТНЕСЕНИЯ РАЗДЕЛОВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ К ФОРМИРУЕМЫМ В НИХ КОМПЕТЕНЦИЯМ И ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>18</b>
<b>6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ .....</b>	<b>19</b>
<b>7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>19</b>
<b>8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО – ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>20</b>
<b>9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>20</b>
9.1. Методические указания для обучающихся по выполнению практических работ .....	20
9.2. Методические указания по выполнению контрольной работы .....	38
<b>10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ .....</b>	<b>39</b>
<b>11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ .....</b>	<b>39</b>
<b>Приложение 1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....</b>	<b>41</b>
<b>Приложение 2. Аннотация рабочей программы дисциплины .....</b>	<b>47</b>
<b>Приложение 3. Протокол о дополнениях и изменениях в рабочей программе .....</b>	<b>48</b>
<b>Приложение 4. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости по дисциплине.....</b>	<b>49</b>

# 1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

## Вид деятельности выпускника

Дисциплина охватывает круг вопросов, относящихся к организационно-управленческой и экономической, информационно-аналитической видам профессиональной деятельности выпускника в соответствии с компетенциями и видами деятельности, указанными в учебном плане.

## Цель дисциплины

Овладение обучающимися теоретическими и методологическими основами оплаты труда персонала

## Задачи дисциплины

Основными задачами изучения дисциплины являются:

- усвоение бакалаврами принципов и методов оплаты труда персонала в современных условиях;
- изучение методик разработки и управления системой материального стимулирования трудовой деятельности работников предприятия на основе оплаты труда.

Код компетенции	Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
ОК-3	Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные термины и показатели в области оплаты труда;</li> <li>– элементы структуры заработной платы;</li> <li>– функции заработной платы и факторы, определяющие ее величину;</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– анализировать информацию, характеризующую систему оплаты труда персонала организации;</li> </ul> <p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методами планирования и анализа эффективности системы оплаты труда персонала.</li> </ul>
ПК-8	Знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные принципы организации оплаты труда;</li> <li>– формы и системы оплаты труда;</li> <li>– виды поощрительных и компенсационных выплат;</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– определять величину заработной платы отдельных категорий работников;</li> </ul> <p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– умением применять на практике принципы и основы формирования системы оплаты труда персонала конкретной организации.</li> </ul>
ПК-24	Способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– принципы и этапы разработки системы оплаты труда;</li> <li>– элементы фонда оплаты труда;</li> <li>– механизм регулирования оплаты труда;</li> </ul> <p><b>уметь:</b></p>

1	2	3
		– оценивать эффективность системы материального стимулирования персонала; <b>владеть:</b> способностью формировать эффективную систему оплаты труда персонала.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.Б.32 «Оплата труда персонала» относится к базовым дисциплинам.

Дисциплина «Оплата труда персонала» базируется на знаниях, полученных при изучении таких учебных дисциплин, как «Экономическая теория», «Экономика организации», «Экономика и социология труда», «Регламентация и нормирование труда», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Основы экономики труда», «Экономический анализ».

Основываясь на изучении указанных дисциплин, «Оплата труда персонала» представляет основу для преддипломной практики и подготовки к государственной итоговой аттестации.

Такое системное междисциплинарное изучение направлено на достижение требуемого ФГОС уровня подготовки по квалификации бакалавр.

## 3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЪЕМА ДИСЦИПЛИНЫ

### 3.1. Распределение объема дисциплины по формам обучения

Форма обучения	Курс	Семестр	Трудоемкость дисциплины в часах						Контрольная работа	Вид промежуточной аттестации
			Всего часов (с экз.)	Аудиторных часов	Лекции	Лабораторные работы	Практические занятия	Самостоятельная работа		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>Очная</b>	4	8	108	48	12	-	36	33	кр	экзамен
<b>Заочная</b>	4	-	108	10	4	-	6	89	кр	экзамен
<b>Заочная (ускоренное обучение)</b>	2	-	108	8	4	-	4	91	кр	экзамен
<b>Очно-заочная</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

### 3.2. Распределение объема дисциплины по видам учебных занятий и трудоемкости

Вид учебных занятий	Трудо- емкость (час.)	в т.ч. в интерактив- ной, активной, иннова- ционной формах, (час.)	Распределение по семестрам, час
			8
1	2	3	4
<b>I. Контактная работа обучающихся с пре- подавателем (всего)</b>	48	18	48
Лекции (Лк)	12	6	12
Практические занятия (ПЗ)	36	12	36
Контрольная работа	+	-	+
Групповые (индивидуальные) консультации	+	-	+
<b>II. Самостоятельная работа обучающихся (СР)</b>	33	-	33
Подготовка к практическим занятиям	9	-	9
Подготовка к экзамену в течение семестра	9	-	9
Выполнение контрольной работы	15	-	15
<b>III. Промежуточная аттестация экзамен</b>	27	-	27
Общая трудоемкость дисциплины ..... час. зач. ед.	108	-	108
	3	-	3

## 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 4.1. Распределение разделов дисциплины по видам учебных занятий

- для очной формы обучения:

№ раз- дела и темы	Наименование раздела и тема дисциплины	Трудо- ем- кость, (час.)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обу- чающихся и трудоемкость; (час.)		
			учебные занятия		самостоя- тельная ра- бота обучаю- щихся
			лекции	практи- ческие занятия	
1	2	3	4	5	6
<b>1.</b>	<b>Сущность и основные составляющие оплаты труда персонала</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>11</b>
1.1.	Место оплаты труда в системе стимули- рования персонала	6	1	2	3
1.2.	Роль оплаты труда в обеспечении эффек- тивной работы персонала	3	0,5	2	0,5
1.3.	Понятие заработной платы и дохода ра- ботников	6	1	2	3
1.4.	Функции и факторы, воздействующие на заработную плату	6	1	2	3
1.5.	Формирование системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда	4	0,5	2	1,5
<b>2.</b>	<b>Организация оплаты труда</b>	<b>33</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>11</b>
2.1.	Сущность, принципы и элементы органи- зации оплаты труда	5	0,5	3	1,5

1	2	3	4	5	6
2.2.	Условия оплаты труда и формы заработной платы	8	2	3	3
2.3.	Поощрение текущей деятельности работников и подразделений, премиальные системы	6	0,5	3	2,5
2.4.	Учет в системе оплаты труда количественных показателей и качества работы	4	0,25	3	0,75
2.5.	Доплаты и надбавки в составе заработной платы	6	0,5	3	2,5
2.6.	Социальные выплаты	4	0,25	3	0,75
<b>3.</b>	<b>Управление системой материального стимулирования трудовой деятельности на основе оплаты труда</b>	<b>23</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>11</b>
3.1.	Цели, принципы, этапы разработки и факторы формирования системы оплаты труда	4	0,5	1	2,5
3.2.	Структура фонда оплаты труда и методы его планирования	5	1	2	2
3.3.	Анализ заработной платы	5	1	2	2
3.4.	Механизм регулирования оплаты труда	5	1	2	2
3.5.	Основные составляющие системы коллективно-договорного регулирования оплаты труда	4	0,5	1	2,5
	<b>ИТОГО</b>	<b>81</b>	<b>12</b>	<b>36</b>	<b>33</b>

- для заочной формы обучения:

№ раздела и темы	Наименование раздела и тема дисциплины	Трудо-ем-кость, (час.)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость; (час.)		
			учебные занятия		самостоя-тельная ра-бота обучаю-щихся
			лекции	практи-ческие занятия	
1	2	3	4	5	6
<b>1.</b>	<b>Сущность и основные составляющие оплаты труда персонала</b>	<b>30</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>28</b>
1.1.	Место оплаты труда в системе стимулирования персонала	6	0,5	-	5,5
1.2.	Роль оплаты труда в обеспечении эффективной работы персонала	6	0,5	-	5,5
1.3.	Понятие заработной платы и дохода работников	6	0,5	-	5,5
1.4.	Функции и факторы, воздействующие на заработную плату	6	0,5	-	5,5
1.5.	Формирование системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда	6	-	-	6
<b>2.</b>	<b>Организация оплаты труда</b>	<b>40</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>34</b>
2.1.	Сущность, принципы и элементы организации оплаты труда	6	0,25	-	5,75
2.2.	Условия оплаты труда и формы заработной платы	10	1,75	4	4,25
2.3.	Поощрение текущей деятельности работников и подразделений, премиальные системы	6	-	-	6

1	2	3	4	5	6
2.4.	Учет в системе оплаты труда количественных показателей и качества работы	6	-	-	6
2.5.	Доплаты и надбавки в составе заработной платы	6	-	-	6
2.6.	Социальные выплаты	6	-	-	6
<b>3.</b>	<b>Управление системой материального стимулирования трудовой деятельности на основе оплаты труда</b>	<b>29</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>27</b>
3.1.	Цели, принципы, этапы разработки и факторы формирования системы оплаты труда	6	-	-	6
3.2.	Структура фонда оплаты труда и методы его планирования	6	-	1	5
3.3.	Анализ заработной платы	6	-	1	5
3.4.	Механизм регулирования оплаты труда	6	-	-	6
3.5.	Основные составляющие системы коллективно-договорного регулирования оплаты труда	5	-	-	5
	<b>ИТОГО</b>	<b>99</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>89</b>

- для заочной формы обучения (ускоренное обучение):

№ раздела и темы	Наименование раздела и тема дисциплины	Трудоемкость, (час.)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость; (час.)		
			учебные занятия		самостоятельная работа обучающихся
			лекции	практические занятия	
1	2	3	4	5	6
<b>1.</b>	<b>Сущность и основные составляющие оплаты труда персонала</b>	<b>30</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>28</b>
1.1.	Место оплаты труда в системе стимулирования персонала	6	0,5	-	5,5
1.2.	Роль оплаты труда в обеспечении эффективной работы персонала	6	0,5	-	5,5
1.3.	Понятие заработной платы и дохода работников	6	0,5	-	5,5
1.4.	Функции и факторы, воздействующие на заработную плату	6	0,5	-	5,5
1.5.	Формирование системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда	6	-	-	6
<b>2.</b>	<b>Организация оплаты труда</b>	<b>40</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>35</b>
2.1.	Сущность, принципы и элементы организации оплаты труда	6	0,25	-	5,75
2.2.	Условия оплаты труда и формы заработной платы	10	1,75	3	5,25
2.3.	Поощрение текущей деятельности работников и подразделений, премиальные системы	6	-	-	6
2.4.	Учет в системе оплаты труда количественных показателей и качества работы	6	-	-	6
2.5.	Доплаты и надбавки в составе заработной платы	6	-	-	6
2.6.	Социальные выплаты	6	-	-	6

1	2	3	4	5	6
3.	<b>Управление системой материального стимулирования трудовой деятельности на основе оплаты труда</b>	<b>29</b>	-	<b>1</b>	<b>28</b>
3.1.	Цели, принципы, этапы разработки и факторы формирования системы оплаты труда	6	-	-	6
3.2.	Структура фонда оплаты труда и методы его планирования	6	-	0,5	5,5
3.3.	Анализ заработной платы	6	-	0,5	5,5
3.4.	Механизм регулирования оплаты труда	6	-	-	6
3.5.	Основные составляющие системы коллективно-договорного регулирования оплаты труда	5	-	-	5
	<b>ИТОГО</b>	<b>99</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>91</b>

## 4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам и темам

### Раздел 1. Сущность и основные составляющие оплаты труда персонала.

#### Тема 1.1 Место оплаты труда в системе стимулирования персонала (Компьютерная презентация, 1 час).

Стимул – внешнее побуждение к действию, толчок, побудительная причина. Стимулирование – использование соответствующих стимулов. Стимулирование труда – способ управления трудовым поведением, состоящий в целенаправленном воздействии на поведение работников с помощью стимулов. Цель стимулирования – не вообще побудить человека работать, а побудить его делать лучше (больше) то, что обусловлено трудовыми отношениями.

Наиболее часто выделяют 4 вида стимулирования: материальное (денежное в виде денежных выплат и неденежное в виде разнообразных льгот и возможностей, предоставляемых работникам); моральное стимулирование; стимулирование свободным временем; трудовое стимулирование.

Стимулирование играет ведущую роль, но оно не единственный способ воздействия на поведение человека. Поэтому стимулирование следует рассматривать как один из методов управления.

Методы управления – способы воздействия на управляемый объект с целью достижения нужного результата. В зависимости от того, на какие потребности человека направлено воздействие, выделяют административные, экономические и социально-психологические методы управления персоналом.

Признавая важность административных и социально-психологических методов управления персоналом, следует отметить, что в большинстве случаев люди нанимаются на работу с целью получать заработную плату. Поэтому материальное стимулирование трудовой деятельности является обязательной частью системы трудовых отношений. Это утверждение подтверждается практически всеми существующими теориями мотивации, которые используют концепцию «человека экономического»; нормативно-правовыми документами, регламентирующими сферу трудовых отношений.

#### Тема 1.2 Роль оплаты труда в обеспечении эффективной работы персонала (Компьютерная презентация, 0,5 часа).

Понятие заработной платы тесно связано с категорией наемного труда и соответствующими отношениями между субъектами: нанимателем (работодателем) и наемным работником. Достигая договоренности о размере и других условиях оплаты труда, эти субъекты действуют в собственных интересах, однако пределы их возможностей ограничены законодательством, коллективным договором и иными нормами, действующими в сфере оплаты труда.

Для наемного работника заработная плата представляет собой элемент личного дохода, форму реализации права собственности на принадлежащий ему экономический ресурс (рабочую силу). В результате он экономически заинтересован в увеличении этой части дохода. А это создает предпосылки для совершенствования качественных и количественных результатов трудовой деятельности, повышения квалификации, построения трудовой карьеры, трудовых перемещений в поисках более выгодных условий найма.

Для работодателя оплата труда наемных работников является элементом издержек производства. Поэтому он экономически заинтересован в снижении удельных издержек на заработную плату. Это предопределяет необходимость поиска работодателем средств повышения эффективности использо-



вания имеющихся трудовых ресурсов, отбору более эффективных работников, внедрению трудосберегающих и трудозамещающих технологий.

Таким образом, на уровне микроэкономики высокая оплата труда обеспечивает нахождение сторонами более эффективных способов производства.

На макроуровне заработная плата представляет собой часть национального дохода, обеспечивающая формирование платежеспособного спроса на потребительские товары и услуги, а также регулирование объемов производства в отраслях. Здесь высокая заработная плата является средством повышения эффективности экономики.

Как показывает опыт развитых стран, при прочих равных условиях существует объективно обусловленная взаимосвязь: уровень оплаты труда → эффективность работы персонала → рентабельность предприятия → уровень оплаты труда.

### **Тема 1.3 Понятие заработной платы и дохода работников** (Компьютерная презентация, 1 час).

Заработная плата – денежное вознаграждение за труд; часть стоимости созданного трудом продукта, дохода от его продажи, выдаваемая работнику предприятием, учреждением, в котором он работает, или другим нанимателем.

Ставка заработной платы – рыночная цена единицы ресурса труда определенных качественных характеристик в единицу времени.

В структуре ставки заработной платы можно выделить ряд элементов: а) физический воспроизводственный минимум; б) социальный воспроизводственный минимум; в) базовая ставка.

В отдельных случаях в ставку заработной платы могут входить: «уравнительная разница»; «экономическая рента»; «квазирента».

Вместе с тем размер ставки не учитывает индивидуальные особенности в способностях работников. Поэтому заработная плата состоит из двух основных составляющих: гарантированной (условно постоянной) части; гибкой части.

Величина заработной платы устанавливается либо в виде должностного оклада, либо по тарифной сетке (ставке), либо в соответствии с контрактом, но не может быть ниже уровня установленной государством минимальной заработной платы. Верхний предел заработной платы в условиях экономики рыночного типа обычно не ограничивается.

Следует выделять номинальную и реальную величину заработной платы. Номинальная (денежная) заработная плата — это сумма денег, полученная работником за единицу рабочего времени (час, день, неделю, месяц) с учетом всех обязательных вычетов. Реальная заработная плата определяется стоимостью товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную зарплату.

Индексация заработной платы – повышение номинальной заработной платы по мере инфляционного роста цен на потребительские товары и услуги за определенный период, направленное на поддержание и восстановление покупательной способности получаемых трудовых доходов.

Виды индексации: пропорциональная, долевая, пропорционально-долевая.

### **Тема 1.4 Функции и факторы, воздействующие на заработную плату** (Компьютерная презентация, 1 час).

К основным функциям заработной платы относятся: распределительная; учетно-производственная; воспроизводственная; стимулирующая (мотивационная); статусная; ресурсно-разместительная; функция формирования платежеспособного спроса работающих по найму; социальная; функция определения социальных накоплений (источника страхования социальных рисков).

Основной фактор формирования заработной платы – спрос и предложение на рынке труда.

К другим факторам, влияющим на конкретную величину ставки заработной платы, относятся: 1) производственные; 2) социальные; 3) рыночные; 4) институциональные.

### **Тема 1.5 Формирование системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда** (Компьютерная презентация, 0,5 часа).

Система стимулирования труда персонала включает в себя элементы материального и нематериального стимулирования, а также занимающую промежуточное положение между ними систему социальных гарантий.

Принципы планирования, внедрения и модернизации системы стимулирования и мотивации труда: полимотивированность трудового поведения; ориентация на результат и адекватность стимулирования целям организации, результативности и условиям хозяйственной деятельности; иерархическая организация мотивов; приоритетность создания мотивов достижения; обеспечение конкурентоспособности организации на рынке труда; соответствие законодательству; объективность и прозрачность системы стимулирования; социальная справедливость системы; системность; использование подкрепительных стимулов; изменчивость стимулов во времени; устойчивость и предсказуемость системы;

соответствие стимулов интересам и возможностям работников; значимость стимулов; своевременность стимулирования.

Последовательность формирования системы мотивации и стимулирования труда (ССиМТ): 1) определение миссии и целей организации топ-менеджментом и собственниками (учредителями); 2) распределение функций подразделений и конкретизация задач; 3) оценка ограничений; 4) определение общих рамок ССиМТ; 5) формирование требований к персоналу подразделений и определение показателей оценки труда; 6) оценка персонала и подстройка ССиМТ в подразделениях и ее индивидуализация; 7) вознаграждение работников и оценка эффективности ССиМТ; 8) модификация системы стимулирования.

## **Раздел 2. Организация оплаты труда.**

### **Тема 2.1 Сущность, принципы и элементы организации оплаты труда.**

Организация оплаты труда – деятельность, связанная с установлением порядка определения уровня заработной платы в организации, принципов ее начисления и дифференциации, оптимизацией ее соотношения с другими экономическими показателями деятельности организации.

Принципы организации заработной платы – это объективные, научно обоснованные положения, отражающие действие экономических законов и направленные на более полную реализацию функций заработной платы: дифференциация заработной платы в зависимости от качества, величины и эффективности трудового вклада работника в результаты деятельности предприятия, условий труда, природно-климатических условий и других особенностей производства и регионов; государственное и региональное регулирование заработной платы как часть общефедеральной (региональной) социально-экономической политики; равная оплата за равный труд в пределах одной организации и обоснованность дифференциации уровней оплаты между предприятиями, отраслями, сферами производства; недопущение дискриминации в сфере оплаты труда по признакам пола, расы, национальности и т.п., кроме случаев, связанных с деловыми качествами работника; рост номинальной и реальной заработной платы, соответствующий инфляционному росту цен, а также при повышении эффективности деятельности предприятия; материальная заинтересованность работников в достижении высоких конечных результатов труда; простота, логичность и доступность для понимания работников действующих форм и систем заработной платы, связи между качественными и количественными результатами их труда и размерами вознаграждения; обеспечение опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы; учет конъюнктуры рынка труда; согласование экономических интересов работодателя и наемных работников на базе договорного регулирования условий оплаты труда.

К элементам внутрипроизводственной организации заработной платы относятся: механизмы установления необходимого количественного результата трудовой деятельности (или трудовых затрат); инструменты оценки качества труда и условий трудовой деятельности; формы и системы заработной платы.

Организация оплаты труда на предприятиях предполагает: установление условий оплаты труда; установление норм трудовых затрат; определение систем оплаты, т.е. способов учета при оплате труда индивидуальных и коллективных результатов труда; изменения в организации оплаты труда.

### **Тема 2.2 Условия оплаты труда и формы заработной платы (Компьютерная презентация, 2 часа).**

Условия оплаты труда на предприятии предусматривают оплату за труд в пределах установленных трудовых обязанностей.

В условия оплаты труда входят: минимальная тарифная ставка (часовая, дневная, месячная); дифференциация ставок (окладов) в зависимости от сложности труда, его тяжести, интенсивности и роли работников в производственном процессе (основное, вспомогательное, обслуживающее производство); гарантийные и компенсационные выплаты работнику работодателем.

Условия оплаты труда фиксируются в коллективном договоре предприятия и оговариваются при приеме работников на работу.

Оплата труда производится пропорционально этому объему с учетом формы заработной платы (повременная или сдельная) и системы оценки качества труда (тарифная или бестарифная).

#### *2.2.1. Формы заработной платы и условия их применения*

В зависимости от того, что является основой для начисления заработка – выполненная работа или отработанное время – выделяют две формы оплаты труда: а) повременную; б) сдельную.

Применять сдельную оплату труда рекомендуется при: необходимости увеличения объема выпуска продукции; наличии количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от кон-

кретного работника; возможности точного учета объемов выполняемых работ и качества произведенной продукции; возможности у работников конкретного участка увеличить выработку или объем выполняемых работ; возможности и экономической целесообразности разработки норм затрат и результатов труда; возможности соблюдения качества продукции, технологических режимов, требований техники безопасности, рационального использования материальных ресурсов при увеличении объемов производства и повышении интенсивности труда.

Применение повременной оплаты труда целесообразно, если: трудно определить измерители количественного результата индивидуальной или коллективной работы; сложно предварительно оценить объем, номенклатуру, трудоемкость выполняемых работ; работник не может оказать существенное воздействие на количественный результат; затруднительна и (или) экономически нецелесообразна разработка норм затрат и результатов труда; предъявляются повышенные требования к качеству продукции.

При повременной форме оплаты труда необходимы: четкая организация табельного учета; контроль фактически отработанного каждым работником времени.

Сдельная и повременная формы оплаты труда имеют свои разновидности, которые принято считать системами.

Формы заработной платы подразделяются на системы по следующим параметрам: а) по способу определения сдельной расценки – прямые, косвенные, прогрессивные и аккордные; б) по способу расчета с работающими – индивидуальные и коллективные; в) по способу материального поощрения – простые и премиальные.

### *2.2.2. Тарифная система и ее элементы*

Тарифная система – инструмент дифференциации заработной платы в зависимости от качества труда, т.е. сложности выполняемой работы, квалификации работника, условий труда, значимости тех или иных видов деятельности и профессионализма для организации, интенсивности труда и ряда прочих «тарифообразующих» факторов.

Тарифные системы включают:

1) тарифную сетку – шкала, включающая совокупность квалификационных тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

Тарифные разряды – порядковые числительные, с помощью которых ранжируется группа работ (работников), различающиеся по уровню оплаты труда в зависимости от его сложности (квалификации работника) – от меньшего к большему. Тарифные коэффициенты – величины, показывающие во сколько раз тарифная ставка второго и последующего разрядов больше тарифной ставки первого разряда;

2) тарифные ставки – выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда различной сложности и работников различной квалификации в единицу времени;

3) должностные оклады – ежемесячный размер оплаты труда работника, зависящий от занимаемой должности и квалификации;

4) тарифно-квалификационные справочники и отдельные тарифно-квалификационные характеристики – включают требования к знаниям и умениям, характеристики выполняемых работ и должностных обязанностей;

5) надтарифные условия оплаты труда представляют собой систему дополнительных выплат, которые в зависимости от особенностей их происхождения принимают форму доплат и надбавок.

### *2.2.3. Системы оплаты труда, основанные на применении тарифной системы*

#### *1. Прямая сдельная система оплаты труда.*

При такой системе заработок начисляется работнику по заранее установленным расценкам за единицу качественно изготовленной продукции (выполненной работы) в соответствии со сдельной расценкой и нормой выработки (или нормой времени на данную работу).

При расчете расценки могут использоваться нормы выработки (сменные задания) или нормы времени.

Возможно начисление прямого сдельного заработка и без расчета сдельной расценки (например, при частом изменении номенклатуры выполняемых работ): а) по количеству отработанных нормо-часов и часовой тарифной ставке; б) исходя из фактически отработанного времени, коэффициента выполнения норм и часовой тарифной ставки; в) при возможности стоимостного учета изготовленной продукции – по нормативу заработной платы в рубле продукции. Последний вариант начисления прямого сдельного заработка не предполагает обязательного использования тарифной системы.

#### *2. Сдельно-премиальная система оплаты труда.*

При сдельно-премиальной системе работнику сверх заработка по прямым сдельным расценкам начисляется и выплачивается премия за количественные или качественные показатели работы.

### 3. Аккордная сдельная система оплаты труда.

Предполагает установление размера оплаты не за каждую производственную операцию в отдельности, а за весь комплекс работ, взятый в целом. Для определения общей суммы оплаты по аккордному заданию составляется детальная калькуляция заработка по видам работ. Иногда размер оплаты за выполнение аккордного задания устанавливается упрощенным способом, исходя из доли заработной платы в себестоимости или стоимости работ.

### 4. Аккордно-премиальная система оплаты труда.

Отличается тем, что в случае соблюдения сроков выполнения задания или их сокращении рабочие премируются. Однако поскольку заинтересованность рабочих в сокращении сроков может снизить их внимание к качеству работы, в обычно задании оговаривается, что выявленные брак и недостатки устраняются без дополнительной оплаты.

### 5. Косвенная сдельная система оплаты труда.

Данная система обычно применяется для оплаты вспомогательных рабочих. Она предполагает, что уровень заработка рабочего, занятого вспомогательными работами (наладчики, транспортные рабочие, комплектовщики, рабочие, занятые ремонтом оборудования и т.п.) ставится в прямую зависимость от результатов труда (работы) обслуживаемых им основных рабочих. В качестве косвенного результата труда вспомогательных рабочих рассматривается выработка обслуживаемых ими основных работников. Заработок исчисляется отдельно по каждому объекту обслуживания.

### 6. Косвенная сдельно-премиальная система оплаты труда.

Предполагает, что в дополнение к косвенному сдельному заработку рабочие могут премироваться.

### 7. Простая повременная система оплаты труда.

При такой системе заработная плата начисляется по тарифной ставке в соответствии с тарифным разрядом за фактически отработанное рабочее время. Учет отработанного времени ведут в часах, днях, сменах, неделях. Расчет заработной платы осуществляется по часовым, дневным ставкам и месячным окладам.

### 8. Повременно-премиальная система оплаты труда.

Суть системы в том, что простая повременная система дополняется премиями за выполнение определенных количественных и качественных показателей работы. Показатели премирования устанавливаются заранее. Расчет заработка при этом аналогичен сдельно-премиальной системе.

### 9. Сдельно-повременная система оплаты труда.

Это смешанная система, включающая в себя элементы как сдельной, так и повременной системы.

### 10. Сдельно-прогрессивная система оплаты труда.

Ее сущность в том, что оплата труда работника в пределах установленной исходной базы (нормы) производится на основе одинарных расценок, а сверх установленной исходной базы – по повышенным сдельным расценкам. Возможно также применение шкалы, включающей несколько уровней выполнения задания и, соответственно, возрастающих оценок.

### 11. Бригадная (коллективная) система оплаты труда

Эта система основана на объединении рабочих в коллективы производственных бригад и формирование коллективного заработка в зависимости от общих результатов. При этом заработок распределяется в соответствии с личным трудовым вкладом работников.

#### *2.2.4. Бестарифные системы заработной платы*

Бестарифная система оплаты труда основана на применении различных коэффициентов для оценки квалификации и результативности труда работников и использовании их для распределения между работниками средств на оплату труда.

Бестарифная система оплаты труда характеризуется: тесной связью уровня оплаты труда работника с фондом заработной платы, начисляемым по коллективным результатам работы; присвоением каждому работнику постоянных (относительно постоянных) коэффициентов, комплексно характеризующих его квалификационный уровень по данным о предыдущей трудовой деятельности работника или группы работников; присвоением каждому работнику коэффициентов трудового участия в текущих результатах деятельности (КТУ), дополняющих оценку его квалификационного уровня.

Применение бестарифной системы оплаты труда возможно при следующих условиях: задание устанавливается на группу работников в целом (звено, бригаду, отдел); заработок начисляется на группу в целом по коллективному результату работы; заработок распределяется с учетом вклада каждого работника в конечный результат деятельности группы; выплаты индивидуального характера (надбавки за сверхурочную работу, за совмещение профессий и т.п.) в общий фонд заработной платы не включаются и начисляются индивидуально.

Кроме коллективного заработка, возможно использование и ряда других бестарифных систем оплаты труда: система комиссионной оплаты; система трудового вознаграждения; дилерская система; системы «оценки заслуг».

### **Тема 2.3 Поощрение текущей деятельности работников и подразделений, премиальные системы.**

Премирование (от лат. premium) – поощрение за особые достижения или заслуги в какой-либо области деятельности, гибкая часть заработка, позволяющая индивидуализировать его в зависимости от результатов, качества и эффективности труда.

Основные принципы организации премирования, обуславливающие его действенность: справедливость и обоснованность размеров и дифференциации премий; сочетание индивидуальной и коллективной материальной заинтересованности в высоких конечных результатах трудовой деятельности; поощрение творческой инициативы, ответственности, достижения высокого качества труда, продукции, работ, услуг; ясность и доступность для понимания работников связей между их трудовыми усилиями и вознаграждением, простота определения размера премиальных выплат; гласность поощрения как сочетание материального и морального стимулирования к труду; гибкость – изменение премиальной системы с изменением целей и задач материального стимулирования; обоснованность показателей премирования, экономическая эффективность премиальной системы.

Цели премирования различны: премии за текущий результат работы; премии за уровень профессионального мастерства, индивидуального качества и отношение к работе; специальные системы премирования.

Типичные виды единовременного вознаграждения: премия по итогам деятельности организации за год; премия за выполнение особо важных заданий; премии в связи с юбилейными датами и праздниками, за победу в конкурсах, смотрах, соревнованиях.

Возможно увязать размер получаемой сотрудниками премии (переменной части заработка) с их вкладом в стратегически важные для компании результаты – на основе ключевых показателей деятельности.

Основой построения ключевых показателей деятельности является управление по целям. Для этого: в каждой области деятельности определяются стратегические цели компании; определяются задачи каждого подразделения для достижения этих целей; в зависимости от задач конкретного подразделения каждому сотруднику соответствующей должности формируют план работы и определяют показатели ее эффективности.

Поощрение по ключевым показателям деятельности может определяться в виде процента (например, процент от продаж для сотрудников отдела продаж) или в виде бонуса – фиксированной суммы, изменяющейся в определенном диапазоне. Также возможно применение «штрафных» санкций – сокращение процентов или бонусов.

При использовании ключевых показателей деятельности премия, как правило, делится на 3 части: а) за индивидуальные достижения в труде (перевыполнение плана выпуска продукции, обслуживание большего числа клиентов и т.п.); б) по результатам работы микроколлектива (отдела, цеха, подразделения); в) корпоративная – зависящая от успешной работы всего предприятия.

Получение первой части премии является условием возможного получения остальных ее частей.

На предприятиях стран с развитой рыночной экономикой широко применяются системы участия в прибыли. При этом процент распределенной между работниками прибыли может колебаться от 5 до 50%. Распределение прибыли может осуществляться на равной основе, пропорционально окладу, с учетом качества работы, трудового стажа и др.

При этом работник наравне с работодателем несет риск кратковременного снижения дохода – при финансовых затруднениях организация может уменьшить размер выплат или совсем прекратить их.

Широкую известность получили ряд западных систем участия в прибылях: система Скэнлона; система Ракера; система Импрошейр.

Система премирования должна быть эффективна, т.е. прирост затрат на оплату труда должен быть меньше прироста результата труда.

### **Тема 2.4 Учет в системе оплаты труда количественных показателей и качества работы.**

Система оплаты труда должна формироваться с учетом количественных и качественных показателей работы.

Для оценки труда работников в настоящее время имеется большое множество показателей, на основе которых формируются как базовые оклады, так и различные виды доплат и премий к ним. В частности, широкое распространение получили показатели, отражающие результаты труда: объем выпущенной и реализованной продукции; чистая прибыль; рентабельность; выручка; затраты на единицу продукции; производительность труда; качество работы; квалификация работников; степень сложности и ответственности выполняемой работы; инициативность, отношение к работе; приспособляемость к работе; пунктуальность и т.д.

Перечисленные показатели характеризуют производственные процессы с разных сторон: а) количественные отражают объем, размеры, масштабы производства и реализации, его структуру; б) каче-

ственные – интенсивность, эффективность производства, а также показатели, характеризующие структуру персонала по разным основаниям.

Для качественной оценки персонала предприятия используют следующие группы показателей: экономические – квалификация, стаж работы, уровень профессиональной подготовки, сложность труда, условия труда; личностные – пол, возраст, состояние здоровья, дисциплинированность, творческая активность, добросовестность; социально-культурные – коллективизм, социальная активность, культурно-нравственное развитие и др.

В результате заработная плата должна быть двухсоставной: тариф + выплата соответствия.

### **Тема 2.5 Доплаты и надбавки в составе заработной платы.**

Доплаты и надбавки – суммы, призванные компенсировать воздействие на работника переменных и постоянных факторов организации труда и производства, а также стимулировать высокие, и прежде всего сверхнормативные, достижения в труде. Доплаты и надбавки подразделяются на: а) компенсационные выплаты;) стимулирующие выплаты.

К выплатам компенсационного характера относятся доплаты: за неблагоприятные условия труда; за интенсивность труда; за работу в ночное время, в праздничные и выходные дни.

Выплаты стимулирующего характера включают надбавки: за личный вклад в повышение эффективности производства, в том числе за изобретения и рационализаторские предложения; за высокое качество продукции, выполнение срочных и ответственных заданий; за высокие достижения в труде; за высокое профессиональное мастерство; за стаж работы на предприятии; за совмещение профессий (функций, работ); за руководство бригадой (звеном) без освобождения от основной работы.

### **Тема 2.6 Социальные выплаты.**

Социальный пакет – часть компенсационного пакета в виде дополнительных социальных льгот и выплат работникам, сверх предусмотренных законодательством РФ.

Социальный пакет выполняет ряд функций: компенсация невысокого уровня заработной платы; - привлечение новых сотрудников; удержание уже имеющихся сотрудников; поддержание стимулирующего фактора в трудовой деятельности.

Основные условия эффективности социального пакета: обеспечение базового уровня оплаты труда; отличие от предложений конкурентов; информирование сотрудников; наличие ценности соцпакета.

Обязательными компенсациями в соответствии с законодательством РФ являются: 1) оплата дней отпуска; 2) выплата выходного пособия в некоторых случаях прекращения трудовой деятельности (например, при сокращении численности или штата); 3) оплата дней временной нетрудоспособности; 4) обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; 5) обязательное пенсионное страхование; 6) обязательное медицинское страхование; 7) компенсация расходов при направлении в служебные командировки.

Также для отдельных категорий работников предусмотрены специальные льготы.

## **Раздел 3. Управление системой материального стимулирования трудовой деятельности на основе оплаты труда.**

### **Тема 3.1 Цели, принципы, этапы разработки и факторы формирования системы оплаты труда.**

Главной целью системы оплаты труда является обеспечение ее эффективности, т.е. стимулирование производительности работников, обеспечение реализации организационных целей. Кроме того, сформированная система оплаты труда должна обеспечивать реализацию заработной платой всех ее функций.

Основные принципы эффективной системы оплаты труда: мотивация персонала; привлечение квалифицированного персонала; контроль издержек на рабочую силу; простота применения; соответствие требованиям законодательства.

Последовательность разработки системы оплаты труда зависит от используемых форм – сдельная, повременная или гибкая.

Этапы построения минимальной заработной платы при использовании сдельной формы оплаты труда: 1) формирование норм выработки на основе изучения движений, действий работника и фиксации времени, затраченного на их выполнение; 2) установление размера основной заработной платы исходя из нормы выработки и ставки заработной платы с учетом выполнения норм.

Этапы создания повременной системы оплаты труда аналогичны: 1) на основе нормирования определяются нормы времени на каждую задачу или работу; 2) установление повременной ставки оплаты труда и последующий мониторинг эффективности системы стимулирования и ее влияния на качество работы.

Формирование бестарифной системы оплаты труда может осуществляться путем грейдинга (от англ. grading – классификация, сортировка) - позиционирования должностей, т.е. распределения их в соответствии с ценностью данной позиции для организации. Автором методики является американский ученый Эдвард Хей.

Упрощенный вариант грейдинга предполагает прохождение следующих этапов: 1) определение набора универсальных факторов для оценки всех должностей; 2) выделение для каждого фактора уровней сложности и присвоение каждому уровню сложности определенного количества баллов; 3) установление значимости (веса) каждого фактора для конкретной должности; 4) общая оценка каждой должности в организации, определяемая как сумма взвешенных балльных оценок, учитывающих уровень сложности каждого фактора и его значимость для этой должности; 5) ранжирование должностей в зависимости от полученного суммарного балла и группировка их в грейды по принципу получения приблизительно одинакового количества баллов; 6) установление должностных окладов и расчет «вилки» окладов для каждого грейда.

### **Тема 3.2 Структура фонда оплаты труда и методы его планирования.**

Фонд оплаты труда (зарботной платы) – это сумма средств, получаемых сотрудниками предприятия за определенный период (день, месяц, квартал, год) в соответствии с оценками затрат и результатов труда.

В состав фонда заработной платы входят 4 основные группы выплат: 1) оплата за отработанное время; 2) оплата за неотработанное время; 3) единовременные поощрительные и другие выплаты; 4) оплата питания и проживания, имеющая систематический характер.

Для планирования объема фонда заработной платы могут использоваться ряд методов: укрупненный; нормативный; остаточный; детального планирования; процентного соотношения фонда заработной платы и объема реализации.

При планировании заработной платы необходимо обеспечить опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы. В этом случае обеспечивается снижение удельных затрат по заработной плате на единицу (рубль) продукции, а, значит, повышение удельной прибыли.

### **Тема 3.3 Анализ заработной платы.**

Анализ заработной платы ведется по двум направлениям: анализ рациональности расходования средств на оплату труда; анализ организации заработной платы.

В рамках первого направления: выявляются абсолютные и относительные отклонения в расходовании фонда заработной платы от плановых величин, определяются причины и обоснованность этих отклонений; осуществляется факторный анализ отклонений в расходовании фонда заработной платы; проводится детальный анализ расходования фонда заработной платы по элементам его структуры; устанавливаются наличие, размеры и причины излишних и нерациональных выплат; определяется влияние расходования фонда заработной платы на финансовые показатели деятельности организации.

В рамках второго направления изучаются: применяемые формы и системы оплаты труда и их адекватность специфике деятельности различных групп работников; рациональность структуры заработной платы, обоснованность ее дифференциации; динамика средней заработной платы; эффективность поощрительной системы.

Также производится анализ реальной средней заработной платы: реальная среднегодовая заработная плата; соотношение среднемесячной номинальной заработной платы и величины прожиточного минимума; степень компенсации удорожания стоимости жизни.

Более подробный анализ по этому направлению может включать и оценку удовлетворенности работников уровнем и организацией заработной платы с использованием метода анкетирования, а также исследование рациональности построения системы управления заработной платой в организации.

### **Тема 3.4 Механизм регулирования оплаты труда.**

Механизм регулирования оплаты труда включает следующие элементы: а) многоуровневая коллективно-договорная система; б) система обеспечения минимальных государственных гарантий в области оплаты труда и защиты заработной платы от негативных явлений рыночной экономики; в) налоговая система в составе индивидуальных доходов и в составе издержек работодателей; г) информационная система, предоставляющая сведения для анализа уровня и динамики заработной платы и прочих издержек работодателя на рабочую силу.

Государственное регулирование трудовых отношений осуществляется в следующих основных формах: разработка законодательно-нормативной базы и контроль соблюдения законодательства; пе-

пераспределение доходов через систему налогообложения и обязательных платежей в бюджет; прямое участие государства в управлении трудовыми отношениями в бюджетной сфере.

Важнейшей мерой государственного регулирования заработной платы является законодательное установление минимального размера оплаты труда (МРОТ), который отражает минимально приемлемую величину потребления как нижнюю границу потребностей и служит базой установления оплаты труда наименее квалифицированного работника.

Другим важным аспектом государственного регулирования заработной платы выступает налоговое регулирование заработной платы, в первую очередь налог на доходы физических лиц и страховые взносы во внебюджетные страховые фонды.

Трудовым законодательством предусмотрены меры по защите заработной платы.

### **Тема 3.5 Основные составляющие системы коллективно-договорного регулирования оплаты труда.**

Договорное регулирование оплаты труда, закрепленное Трудовым кодексом РФ, представляет собой многоуровневую систему соглашений, заключаемых между полномочными представителями работников и работодателей.

Сторонами Генерального тарифного соглашения выступают Правительство РФ, объединения работодателей и профсоюзов, действующие на федеральном уровне.

Данным соглашением определяются общие принципы социально-экономической политики и обязательства в области регулирования заработной платы и доходов.

Региональные (на уровне субъектов РФ), территориальные (на уровне муниципальных образований) и отраслевые (на федеральном, региональном и территориальном уровнях) соглашения заключаются между соответствующими объединениями профсоюзов, работодателей и представителями органов исполнительной власти.

В них конкретизируются условия оплаты труда, связанные с территориальными особенностями региона и территории, отраслевой спецификой, определяются нормы оплаты труда, по которым предусмотрены более высокие количественные показатели по сравнению с Генеральным соглашением.

Коллективный договор заключается между представляющей работодателя администрацией организации и профсоюзом (избранными представителями) работников. В него могут включаться взаимные обязательства работников и работодателей по ряду вопросов, в том числе по вопросам оплаты труда.

### **4.3. Лабораторные работы**

Учебным планом не предусмотрено

### **4.4. Практические занятия**

<i>№ п/п</i>	<i>Номер раздела дисциплины</i>	<i>Наименование тем практических занятий</i>	<i>Объем (час.)</i>	<i>Вид занятия в интерактивной, активной, инновационной формах, (час.)</i>
1	1.	Сущность заработной платы. Ее функции и принципы организации	5	Дискуссия, (1 час)
2	1.	Структура заработной платы	5	-
3	2.	Формы и системы оплаты труда	18	Работа в малых группах, (10 часов)
4	3.	Фонд оплаты труда и эффективность его использования	8	Дискуссия, (1 час)
<b>ИТОГО</b>			<b>36</b>	<b>12</b>

### **4.5. Контрольные мероприятия: контрольная работа**

Цель: закрепление теоретических знаний и развитие практических навыков в области оплаты труда персонала организации.



Структура: введение, теоретическая часть, практическая часть, заключение, список использованных источников.

Основная тематика: вопросы формирования и анализа системы оплаты труда персонала в соответствии с вариантом, выдаваемым преподавателем.

Рекомендуемый объем: 15-20 страниц в компьютерном исполнении, оформляемых в соответствии со стандартом ФГБОУ ВО «БрГУ».

Выдача задания, прием кр проводится в соответствии с календарным учебным графиком.

<b>Оценка</b>	<b>Критерии оценки контрольной работы</b>
зачтено	Оценка «зачтено» за работу выставляется, если в ней: <ul style="list-style-type: none"><li>- используется научная, учебная, методическая литература по проблеме;</li><li>- проведен тщательный анализ передового опыта работы в соответствующей области;</li><li>- сделаны выводы и даны практические рекомендации;</li><li>- практические задания решены правильно, имеются необходимые пояснения;</li><li>- оформление соответствует предъявляемым требованиям (выдержаны орфография, стиль изложения материала, имеются цитаты, ссылки и т.д.);</li><li>- обучающийся четко и аргументированно отвечает на вопросы по анализируемой теме.</li></ul>
не зачтено	Оценка «не зачтено» выставляется, если: <ul style="list-style-type: none"><li>- библиография ограничена;</li><li>- нет должного анализа литературы по проблеме, либо отсутствует описание передового опыта работы;</li><li>- отсутствуют выводы рекомендации;</li><li>- практические задания решены неверно, либо отсутствуют необходимые пояснения;</li><li>- обучающийся затрудняется отвечать на вопросы по анализируемой теме;</li><li>- оформление работы не соответствует требованиям.</li></ul>

**5. МАТРИЦА СООТНЕСЕНИЯ РАЗДЕЛОВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ К ФОРМИРУЕМЫМ В НИХ КОМПЕТЕНЦИЯМ И ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

<i>Компетенции</i>  <i>№, наименование разделов дисциплины</i>	<i>Кол-во часов</i>	<i>Компетенции</i>			<i>Σ комп.</i>	<i>t<sub>ср</sub>, час</i>	<i>Вид учебных занятий</i>	<i>Оценка результатов</i>
		<i>ОК</i>	<i>ПК</i>					
		<i>3</i>	<i>8</i>	<i>24</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>
<b>1.</b> Сущность и основные составляющие оплаты труда персонала	25	+	-	-	1	25	Лк, ПЗ, СРС	Контрольная работа, экзамен
<b>2.</b> Организация оплаты труда	33	+	+	-	2	16,5	Лк, ПЗ, СРС	Контрольная работа, экзамен
<b>3.</b> Управление системой материального стимулирования трудовой деятельности на основе оплаты труда	23	+	-	+	2	11,5	Лк, ПЗ, СРС	Контрольная работа, экзамен
<b><i>всего часов</i></b>	<b>81</b>	<b>53</b>	<b>16,5</b>	<b>11,5</b>	<b>3</b>	<b>27</b>		

## 6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Управление персоналом: теория и практика. Организация оплаты труда персонала: учебно-практическое пособие / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: Проспект, 2014. - 64 с.
2. Кибанов, А.Я. Экономика управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 427 с.
3. Еськова, С.В. Нормирование и оплата труда: методические указания по выполнению практических работ и тестовых заданий / С.В. Еськова. - Братск: БрГУ, 2009. - 70 с.

## 7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

№	<i>Наименование издания</i>	<i>Вид занятия</i>	<i>Количество экземпляров в библиотеке, шт.</i>	<i>Обеспеченность, (экз./ чел.)</i>
1	2	3	4	5
<b>Основная литература</b>				
1.	Мотивация, стимулирование и оплата труда: учебник / Е.В. Михалкина, Л.С. Скачкова, Е.П. Костенко и др.; под общ. ред. Е.В. Михалкиной; Министерство образования и науки РФ, Южный федеральный университет. - Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2017. - 337 с. : схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9275-2256-9; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=493245">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=493245</a> .	Лк, ПЗ, кр	1 ЭУ	1
2.	Стрелкова, Л.В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии: учебное пособие / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 351 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01490-6; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=436828">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=436828</a> .	Лк, ПЗ, кр	1 ЭУ	1
3.	Курочкин, В.Н. Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие / В.Н. Курочкин. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2014. - 234 с.: ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-0443-4; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=254126">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=254126</a> .	Лк, ПЗ, кр	1 ЭУ	1
<b>Дополнительная литература</b>				
4.	Оплата труда персонала: учебник / Под ред. О.А. Лапшовой. - Москва: Юрайт, 2016. - 308 с.	Лк, ПЗ, кр	11	0,4
5.	Горелов, Н.А. Оплата труда персонала: методология и расчеты: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н.А. Горелов. - Москва: Юрайт, 2016. - 412 с.	Лк, ПЗ, кр	5	0,2
6.	Бочков, Д.В. Новая система оплаты труда: (обобщение регионального опыта): учебно-методическое пособие / Д.В. Бочков, Н.П. Пядочкина. - 3-е изд. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2016. - 117 с.: табл., схем. - Библиогр.: с. 26-28. - ISBN 978-5-4475-6152-9; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=428470">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=428470</a> .	Лк, ПЗ, кр	1 ЭУ	1
7.	Скляревская, В.А. Экономика труда: учебник / В.А. Скляревская. - М.: Дашков и Ко, 2015. - 304 с. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-02340-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=230052">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=230052</a> .	Лк, ПЗ, кр	1 ЭУ	1

1	2	3	4	5
8.	Экономика и социология труда. Теория и практика: учебник для бакалавров / Под ред. В.М. Масловой. - М.: Юрайт, 2014. - 539 с.	Лк, ПЗ, кр	15	0,6

## **8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО - ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

1. Электронный каталог библиотеки БрГУ  
[http://irbis.brstu.ru/CGI/irbis64r\\_15/cgiirbis\\_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOK&P21DBN=BOOK&S21CNR=&Z21ID=](http://irbis.brstu.ru/CGI/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOK&P21DBN=BOOK&S21CNR=&Z21ID=).
2. Электронная библиотека БрГУ <http://ecat.brstu.ru/catalog> .
3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»  
<http://biblioclub.ru> .
4. Электронно-библиотечная система «Издательство «Лань» <http://e.lanbook.com> .
5. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"  
<http://window.edu.ru> .
6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru> .
7. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)  
<https://uisrussia.msu.ru/> .
8. Национальная электронная библиотека НЭБ  
[http://xn--90ax2c.xn--p1ai/how-to-search /](http://xn--90ax2c.xn--p1ai/how-to-search/).

## **9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Изучение курса «Оплата труда персонала» предполагает равномерный режим работы и ритмичный ее характер.

Так, проработка лекционного материала осуществляется в течение семестра. При этом осуществляется написание конспекта лекций, сопоставление форм и систем оплаты труда, выявление вызывающих трудности вопросов с целью их проработки в ходе практических занятий и индивидуальных консультаций.

В ходе практических занятий производится обобщение, систематизация, углубление и конкретизация полученных теоретических знаний, выработка способности и готовности их использования на практике. При подготовке к ним необходима проработка основной и дополнительной литературы, терминов, сведений, являющихся основополагающими в теме/разделе, а также выполнение заданий, необходимых для участия в интерактивной, активной и инновационных формах обучения по исследуемым вопросам.

Другой частью самостоятельной работы обучающихся является написание контрольной работы и подготовка к экзамену. При этом необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и использовать ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

### **9.1. Методические указания для обучающихся по выполнению практических работ**

#### **Практическое занятие № 1**

#### **Сущность заработной платы. Ее функции и принципы организации**

Цель работы: формирование общекультурных компетенций на основе определения сущности заработной платы и выявления принципов формирования системы оплаты труда в организации

### Задание:

1. Рассмотреть сущность заработной платы и ее функции;
2. Определить факторы дифференциации заработной платы;
3. Выполнить задания для самостоятельной работы.

### Порядок выполнения:

Достижение поставленной цели осуществляется в ходе дискуссии при обсуждении ряда вопросов и выполнении заданий для самостоятельной работы.

### Вопросы для дискуссии:

1. Экономическая сущность заработной платы.
2. Функции заработной платы и их характеристика.
3. Факторы, определяющие заработную плату.
4. Принципы организации заработной платы.
5. Структура заработной платы.
6. Номинальная и реальная заработная плата.
7. Государственные социальные стандарты в области оплаты труда
8. Факторы, учитываемые при определении минимальной заработной платы.
9. Территориальное регулирование оплаты труда.
10. Регулирование оплаты труда на основе договоров и соглашений.

Форма отчетности: конспект основных понятий и категорий, решение задач с указанием необходимых пояснений в тетради

### Задания для самостоятельной работы:

1. В приведенной ниже таблице представлены данные, характеризующие различные ситуации на рынке труда:

Цена труда (ден. ед./час.)	Объем спроса (чел.)	Объем предложения (чел.)
4	70	10
8	60	30
12	50	50
16	40	70
20	30	90

1) Постройте кривую спроса и кривую предложения на основе приведенных в таблице данных.

2) Если цена труда составит 4 ден. ед./час, что будет на данном рынке – избыток или дефицит? Каковы их размеры?

3) Если цена составит 16 ден. ед./час, что характерно для данного рынка – избыток или дефицит? Каковы их размеры?

4) Чему равна равновесная цена труда на рынке?

5) Государством субсидируется программа повышения занятости населения, обеспечивающая увеличение спроса на труд на 15 человек при каждом уровне цен. Каковы будут равновесная цена и равновесное количество работников?

2. Рынок города N характеризуется следующими функциями спроса и предложения (W в д.е., L в тыс. чел.):  $L_D = 380 - 8W$ ;  $L_S = 4W - 100$ .

Нарисуйте кривые спроса и предложения труда. Определите равновесную цену и равновесное количество труда на данном рынке.

3. Кривая спроса на рынке труда может быть представлена в следующем виде:  $L_D = 6000 - 20W$ ; кривая предложения имеет вид:  $L_S = 3000 + 40W$ .

Каковы равновесная цена и количество занятых?

4. Спрос на труд представлен уравнением  $L_D=21 - W$ , а предложение труда – уравнением  $L_S=4W - 9$ .

- 1) Постройте кривые спроса и предложения.
- 2) Найдите равновесную цену и равновесное количество труда.
- 3) Предположим, что фирма-монополист установила «потолок» цены труда 4 ден. ед. Подсчитайте размеры дефицита, который возникает в результате таких действий фирмы.

5. Среднесписочная численность занятых на предприятии составляет 50 человек. За год им было выплачено 11250 тыс. руб. в виде оплаты за фактически отработанное время (включая основную и дополнительную составляющие заработной платы), 2812,5 тыс. руб. – премий и единовременных поощрений и вознаграждений по итогам работы за год, а также 937,5 тыс. руб. начислено за очередные отпуска. Определите среднегодовую и среднемесячную заработную плату персонала предприятия.

6. Номинальная заработная плата в базисном году составила 302,4 тыс. руб., в текущем – 312,1 тыс. руб. Индекс потребительских цен в текущем году – 109%. На сколько процентов выросла или снизилась реальная заработная плата?

7. Используя данные Федеральной службы государственной статистики о среднемесячной номинальной начисленной заработной плате работников в целом по экономике России и по субъектам Российской Федерации – Иркутская область (Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/)) и об индексах потребительских цен на товары и услуги (Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/tariffs/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/tariffs/#)) рассчитайте:

1) индексы реальной заработной платы в процентах к предыдущему месяцу за январь-декабрь прошлого (2017) года.

Если сведения за декабрь на момент выполнения задания будут отсутствовать, то следует рассчитать индексы за январь-ноябрь, либо взять данные предыдущего (2016) года;

2) индекс и темп прироста реальной заработной платы в декабре прошлого года в процентах к декабрю предыдущего года.

Следует иметь в виду, что период должен быть актуальным.

Результаты представьте в форме таблицы:

Показатели	Декабрь 2016	Январь 2017	Февраль 2017	...	Декабрь 2017
1. Номинальная заработная плата, руб.: Россия					
Иркутская область					
2. Индекс потребительских цен, %					
3. Реальная заработная плата, руб.: Россия					
Иркутская область					
4. Индексы реальной заработной платы, руб.: Россия	-	100			
Иркутская область	-	100			
5. Индексы к декабрю 2016 года, %:		Россия			
		Иркутская область			
6. Темп прироста к декабрю 2016 года, %:		Россия			
		Иркутская область			

8. На основе лекционного материала, учебной и научной литературы по исследуемой проблеме каждый обучающийся должен написать эссе на тему «Соотношение МРОТ и прожиточного минимума в России».

Эссе пишется в стандартном компьютерном исполнении объемом 3-4 страницы (включая титульный лист, оформленный в соответствии с предъявляемыми к студенческим работам требованиями). Эссе подлежит защите и обсуждению в ходе проведения дискуссии.

#### Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию

При подготовке к занятию следует использовать материалы лекций (тема 1) и литературу, предложенную в качестве основной и дополнительной.

#### Основная литература

[1-3] – согласно таблице раздела 7.

#### Дополнительная литература

[4-8] – согласно таблице раздела 7.

#### Контрольные вопросы для самопроверки

1. В чем разница между ценой труда и заработной платой?
2. Какие факторы дают возможность дифференцировать заработную плату?
3. Какова сущность функций заработной платы?
4. Охарактеризуйте основные принципы заработной платы.
5. Опишите факторы, влияющие на величину заработной платы.

### **Практическое занятие № 2**

#### **Структура заработной платы**

Цель работы: формирование общекультурных компетенций на основе активизации познавательной способности обучающихся, углубления и закрепления знаний о структуре заработной платы и доходов работников и расчета заработной платы отдельным сотрудникам предприятия с учетом всех начислений и удержаний

#### Задание:

1. Рассмотреть структуру заработной платы;
2. Изучить нормативно-правовые акты, регулирующие заработную плату и доходы работников;
3. Исследовать вопросы начисления заработной платы за отработанное и неотработанное время, удержания из заработной платы;
4. Выполнить задания для самостоятельной работы.

#### Порядок выполнения:

1. На основании конспекта лекций, основной и дополнительной литературы, рекомендуемых источников изучить данный вопрос.
2. Выполнить задания для самостоятельной работы.

Форма отчетности: конспект основных понятий и категорий, решение задач с указанием необходимых пояснений в тетради

#### Задания для самостоятельной работы:

1. Работник уходит в ежегодный оплачиваемых отпуск с 16 мая 2016 года на 14 календарных дней. Необходимо рассчитать среднедневной заработок работника для расчета отпускных. Расчетный период (с 1 мая 2015 года по 30 апреля 2016 года) работником отработан полностью. Заработная плата за расчетный период составила 325400 рублей.

2. Работник из задания 1 не полностью отработал расчетный период: 10 дней в сентябре 2015 года он был на больничном (пособие – 9200 рублей), 5 дней в марте 2016 года был в командировке (за время командировки начислена заработная плата исходя из среднего зара-

ботка – 3100 рублей). Требуется рассчитать среднедневной заработок для расчета отпускных, сумму начисленных отпускных и сумму к выдаче, если работник является членом профсоюзной организации (отчисления – 1%), льгот по НДФЛ не имеет.

**3.** Работнику организации выдан листок временной нетрудоспособности за 12 дней болезни. Его страховой стаж составляет 3 года, величина заработка – 27400 рублей в месяц. Необходимо рассчитать величину среднедневного заработка, общую сумму пособия по временной нетрудоспособности, размер НДФЛ и сумму к выплате.

**4.** Директор предприятия находился на «больничном» в период с 1 по 12 апреля 2016 года. Величина его ежемесячной заработной платы составляет 65500 руб., страховой стаж – 14 лет, льгот по НДФЛ нет. Определите величину среднедневного заработка, сумму дневного пособия по временной нетрудоспособности, общую величину пособия, величину уплачиваемого НДФЛ и сумму к получению.

**5.** Работник отправляется в служебную командировку на 4 дня (с 9 по 12 апреля 2016 года). Расчетный период с 1 апреля 2015 года по 31 марта 2016 года. Зарплата за расчетный период 586400 рублей. По табелю учета рабочего времени работником отработано за период с 1 апреля 2015 года по 31 марта 2016 г. 230 дней (не включены выходные и праздничные дни, а также периоды, исключаемые из расчетного). Требуется рассчитать среднедневной заработок за период командировки и сумму «командировочных».

**6.** Сотрудник должен уйти в отпуск в мае 2016 года. на 28 дней. В апреле 2016 года он болел с 15 по 23 число. Начисленная ему зарплата за расчетный период 300000 рублей. Определите среднедневной заработок работника и сумму начисленных отпускных.

**7.** Сотруднице организации за 40 календарных дней отпуска начислили отпускные исходя из заработной платы 23700 рублей в месяц при условии полностью отработанных предыдущих 12 месяцев. Определите сумму, которую сотрудница получит на руки, если она имеет одного семилетнего ребенка-инвалида.

**8.** Сотрудница предприятия уходит в отпуск на 36 календарных дней, полностью отработав предыдущие 12 месяцев. При этом первые 5 месяцев ее заработная плата составляла 19200 руб./месяц, а последующие – 21300 руб./месяц. Определите среднедневной заработок, сумму начисленных отпускных, величину НДФЛ и сумму к получению, если она имеет двоих несовершеннолетних детей.

**9.** Бухгалтер Братского педагогического института Иванова О.С. с окладом 9650 руб. в течение месяца совмещала выполнение своих должностных обязанностей с обязанностями кассира. Доплата за совмещение должностей – 50% к окладу. Являясь вдовой, воспитывает троих детей в возрасте до 18 лет. Профсоюзные взносы – 1%. Определите сумму, перечисляемую ежемесячно на ее банковскую карточку.

**10.** Водитель Братского педагогического института Вишняков В.Н., имеющий тарифную ставку 64 руб./час отработал 136 часов по норме и 28 часов ночью. Доплата за ночную работу в размере 55% к тарифной ставке. Льгот по НДФЛ не имеет, платит алименты на одного ребенка, в профсоюзе не состоит. Определите величины всех начислений, удержаний из заработной платы, а также сумму к получению.

**11.** Доцент кафедры физкультуры Братского педагогического института Соколов А.П. с окладом в 13200 руб. по результатам рейтинговой оценки деятельности кафедр получил премию в размере 15% от оклада. Определите сумму, которую он получит на руки, если он выполнял интернациональный долг в Афганистане, а в настоящее время является опекуном 20-летнего племянника – инвалида 2-й группы, обучающегося по очной форме в этом же вузе.



12. Сторож Братского педагогического института Федосеев М.К., имеющий оклад в размере 6450 руб. отработал в мае 20 рабочих дней, в том числе 2 праздничных дня, оплачиваемых в двойном размере. Определите сумму начисленной заработной платы и сумму к получению, если он принимал участие в ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС.

13. На основе лекционного материала, учебной и научной литературы по исследуемой проблеме необходимо написать эссе на тему «Дифференциация оплаты труда в России». Написанное эссе подлежит обязательному обсуждению и защите.

#### Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию

При подготовке к занятию следует использовать материалы лекций (тема 1) и литературу, предложенную в качестве основной и дополнительной.

#### Рекомендуемые источники

1. Трудовой кодекс РФ
2. Налоговый кодекс РФ
3. Семейный кодекс РФ

#### Основная литература

[1-3] – согласно таблице раздела 7.

#### Дополнительная литература

[4-8] – согласно таблице раздела 7.

#### Контрольные вопросы для самопроверки

1. На основе чего осуществляется практическая деятельность по организации и стимулированию труда?
2. Какие элементы входят в структуру заработной платы?
3. Что собой представляет должностной оклад? В чем отличие денежного вознаграждения от должностного оклада?
4. Как исчисляется среднедневной заработок?
5. Какие существуют виды удержаний из заработной платы?

### **Практическое занятие № 3**

#### **Формы и системы оплаты труда**

Цель работы: формирование общекультурных и профессиональных компетенций на основе углубления знаний о наиболее распространенных формах и системах оплаты труда на предприятии

#### Задание:

1. Рассмотреть применяемые формы оплаты труда;
2. Определить возможные системы оплаты труда персонала;
3. Выявить условия эффективного применения форм и систем оплаты труда;

#### Порядок выполнения:

Достижение поставленной цели осуществляется в ходе выполнения заданий для самостоятельной работы, в том числе решении задач в малых группах.

Для работы в малых группах обучающиеся делятся на группы по 4 человека. Каждая группа после решения задач передает их для проверки другой группе. В заключении проходит коллективное обсуждение результатов.

Перед началом работы необходимо дать ответы на следующие вопросы:

1. Тарифная система и ее элементы.
2. Повременная форма оплаты труда – сущность и условия ее применения.

3. Сдельная форма оплаты труда – сущность и условия ее применения.
4. Бестарифные системы оплаты труда.
5. Премирование работников предприятия.

Форма отчетности: конспект основных понятий и категорий, решение задач с указанием необходимых пояснений в тетради

Задания для самостоятельной работы:

1. По III квалификационному разряду на участке работают 26 человек, по IV – 49, по V – 25, по VI – 13 человек. Все они тарифицируются по тарифной сетке, имеющей тарифные ставки: III разряд – 115 руб., IV – 150 руб., V – 175 руб., VI – 190,5 руб. Трудоемкость работ, выполняемых на участке по III разряду – 56 тыс. нормо-часов, по IV – 190,5 тыс. нормо-часов, по V – 64 тыс. нормо-часов, по VI – 40 тыс. нормо-часов.

Определить среднюю тарифную ставку и средний разряд работ и рабочих участка.

2. В состав бригады входят 4 человека с III разрядом (тарифный коэффициент равен 1,43), 6 человек – с IV разрядом (коэффициент 1,60) и 2 человека с V разрядом (1,78).

Требуется определить средний разряд как среднюю взвешенную величину – с учетом численности, а также с использованием данных о тарифном коэффициенте.

3. Часовая тарифная ставка работника составляет 75 руб. Фактически за месяц отработано 176 часов. За качественное выполнение работы установлена премия в размере 20% тарифного заработка. Рассчитать сумму заработной платы работника.

4. Рассчитать заработную плату работника 12-го разряда (тарифный коэффициент 2,89) за месяц, если им фактически отработано за месяц 200 часов, а тарифная ставка первого разряда составляет 60 рублей в час.

5. Оклад работника составляет 14000 руб. В январе работник отработал 18 дней (по графику – 18 дней), в феврале – 20 дней (21 день), в марте – 15 дней (22 дня). Определить условную стоимость одного рабочего дня в январе, феврале и марте. Вычислить заработную плату работника за январь, февраль и март, если предусматривается выплата премии в размере 25% прямого повременного заработка.

6. Месячная тарифная ставка рабочего 15000 руб. На предприятии действует положение о начислении стимулирующих выплат, где предусмотрено, что за экономию материалов начисляется премия в размере 35% от сэкономленной суммы. Определить заработок работника, если он отработал полный месяц и сэкономил материалов на 10000 руб.

7. График работы слесаря-сантехника 4-го разряда – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Тарифная ставка в месяц составляет 24000 руб. При месячной норме рабочего времени 176 часов в один из дней в связи с производственной необходимостью было фактически отработано 12 часов, а всего за месяц – 180 часов. Определить заработную плату за месяц, если доплата за сверхурочную работу составляет 150%.

8. Телефонисту международной телефонной связи 1 класса установлен оклад 24000 руб. в месяц. Определить его заработную плату за полный рабочий месяц, если он владеет двумя иностранными языками (надбавка 15%). Кроме того, 10 из 22 рабочих дней совмещал с основной работой обязанности телефониста местной справочной службы (месячный оклад по совмещаемой должности 22000 руб.). Коллективным договором за совмещение обязанностей предусмотрена доплата в размере 40% оклада по совмещаемой должности.

9. Работник бухгалтерии на основании приказа руководителя организации в связи с производственной необходимостью отработала праздничный день 8 марта. По норме рабочего

времени в марте 22 рабочих дня. Определить сумму начисленной заработной платы бухгалтера, если его месячный оклад 18000 руб., районный коэффициент составляет 1,3, северная надбавка – 50%, доплата за работу в праздничный день двойная.

**10.** Рабочий отработал за месяц полное количество дней (по графику – 21 день). Его дневная тарифная ставка – 620 руб. За месяц работник должен был выполнить установленное нормированное задание, которое он фактически выполнил на 110%. Система оплаты труда за 100% выполнение нормированного задания предусматривает выплату премии в размере 1500 руб., а за каждый процент перевыполнения – 1,5% от прямого повременного заработка.

**11.** Положением о премировании работников установлено, что за выполнение плана по номенклатуре при соблюдении требований к качеству выплачивается премия в размере 20% прямого заработка. За каждый процент роста показателя дополнительно выплачивается 0,1% заработка. За соблюдение требований по поддержанию трудоемкости продукции на плановом уровне выплачивается премия в размере 15% заработка, а при снижении на 1% дополнительно выплачивается 1,5% заработка.

За прошедший месяц рабочий Иванов выполнил месячное задание на 132%, при этом плановая трудоемкость не превышена; рабочий Петров – на 124%, плановая трудоемкость превышена на 7,5%; рабочий Васильев – на 125%, плановая трудоемкость снижена на 5%.

Какой процент премии полагается этим работникам?

**12.** Работникам предприятия по итогам работы за год выплачивается премия в зависимости от их стажа работы на данном предприятии по следующей шкале:

Стаж работы	Количество дней, определенных для начисления премии
От 1 до 3 лет	7
От 3 до 5 лет	9
От 5 до 10 лет	11
Свыше 10 лет	13

Определить сумму премии, причитающейся работнику, если он проработал на предприятии 7,5 лет, его суммарный заработок за год составил 145200 руб., фактически отработанное количество дней за год – 232 дня.

**13.** Рабочий V разряда, труд которого оплачивается по повременно-премиальной системе, отработал 176 часов, при этом полностью выполнено нормированное задание, составляющее 193 нормо-часа. Часовая тарифная ставка работника – 100 руб. По действующим условиям премирования предусмотрена выплата премии:

- за выполнение нормированного задания – в размере 15% месячного тарифа;
- за каждый процент перевыполнения – 1,5%;
- за высокое качество выполненных работ – 10%.

Рассчитать заработную плату рабочего, если он выполнил все качественные показатели.

**14.** Норма выработки рабочего 7-го разряда составляет 15 деталей в час. Часовая тарифная ставка равна 165,9 руб. Рассчитать сдельную расценку за единицу продукции. Как изменится сдельная расценка, если норма выработки по данному изделию возрастет на 10%?

**15.** На предприятии выработка продукции на одного рабочего составила 5000 ед. за месяц. Определить сдельный заработок рабочего, если сдельная расценка равна 6,14 руб. за деталь.

**16.** Плановый объем работ составляет 120 изделий. Фактически работник изготовил 130 изделий, сдельная расценка – 35 руб. за изделие. За перевыполнение плана установлена премия в размере 2% сдельного заработка за каждый процент перевыполнения. Рассчитать сумму заработка работника.

**17.** В феврале токарь изготовил за 18 дней 230 изделий А (норма времени на 1 изделие составляет 40 минут, работа по 6 тарифному разряду, часовая тарифная ставка 130 руб.) и за 1

день – 32 изделия В (норма времени на 1 изделие 16 минут, работа по 3 тарифному разряду, часовая тарифная ставка 115 руб.). Определить заработную плату токаря за февраль.

**18.** Рассчитать месячный заработок рабочего по сдельно-премиальной системе оплаты труда, если норма времени составляет 0,8 чел-час, расценка – 42,3 руб., сдано за месяц 250 изделий. За выполнение норм выработки предусматривается премия в размере 10% сдельного заработка. За каждый процент перевыполнения норм – 1% сдельного заработка. Отработано 22 рабочие смены по 8 часов каждая.

**19.** Рабочему-сдельщику установлена норма выработки 600 изделий в месяц. Расценка за одно изделие 40 руб. За продукцию сверх 105% нормы расценки повышаются в 1,5 раза. За месяц норма была выполнена на 120%. Определить заработок рабочего.

**20.** Определить заработок рабочего, если часовая тарифная ставка – 84,7 руб., объем работ – 210 нормо-часов. По условиям премирования при сдаче 100% продукции с первого предъявления выплачивается премия в размере 40% заработка. За каждый процент снижения этого показателя премия уменьшается на 2%. С первого предъявления сдано 93%.

**21.** В соответствии с трудовым договором для токаря механического цеха организации установлена сдельно-прогрессивная система оплаты труда: до 300 единиц продукции расценка 43 руб., от 301 до 400 ед. – 45 руб., от 401 до 500 ед. – 47 руб., от 501 ед. и выше – 50 руб. Определить сумму заработной платы за месяц, если им было изготовлено 600 ед. продукции.

**22.** Определить месячную заработную плату рабочего, труд которого оплачивается по сдельно-прогрессивной системе, если норма времени на изделие 0,2 нормо-часа. Рабочий отработал 22 дня по 8 часов. Часовая тарифная ставка – 78 руб. Фактически изготовлено 1520 изделий.

1. Премия в размере 50% начисляется только при условии перевыполнения норм более чем на 100%;

2. Премия выплачивается при условии перевыполнения нормы более чем на 30% - в размере 2% за каждый процент перевыполнения.

**23.** В условиях действия сдельно-прогрессивной системы оплаты труда рабочий, которому месячная норма выработки установлена в размере 3600 изделий, фактически изготовил 5400 изделий.

Работа тарифицируется по III разряду с тарифной ставкой 80 руб. За месяц отработано 23 дня по 8 часов. Определить месячную заработную плату рабочего, если по принятым условиям за исходную величину при начислении прогрессивных расценок взято выполнение норм на 110%. При перевыполнении до 120% расценка увеличивается в 1,3 раза к исходной базе, при перевыполнении до 150% - в 1,8 раза к исходной базе.

**24.** Рабочий, труд которого оплачивается по сдельно-премиальной системе, выполняет операцию, на которую установлена норма времени 0,12 часа. Часовая тарифная ставка работ – 90 руб.

Фактически за 173 часа работы изготовлено и сдано ОТК с первого предъявления 1520 деталей.

За выполнение установленной нормы выработки выплачивается премия в размере 10% от сдельной оплаты, за каждый процент перевыполнения – по 1,5%, но не более 20%; за сдачу продукции ОТК с первого предъявления выплачивается премия в размере 10%.

Определить месячную заработную плату рабочего.

**25.** Наладчик обслуживает поточную линию, состоящую из 14 станков, его труд оплачивается по косвенной сдельной системе. Часовая тарифная ставка 100 руб., месячный фонд рабочего времени – 176 часов.

Рассчитать месячную заработную плату наладчика, если при установленной месячной норме выработки на каждом из обслуживаемых станков по 4500 деталей фактическое выполнение составило 5175 деталей.

**26.** Рабочий III разряда обслуживает два объекта: одного токаря с нормой выработки за смену 110 деталей и бригаду слесарей-сборщиков со сменным заданием в объеме 33 нормо-часа. Определить месячную заработную плату рабочего по косвенной сдельной системе оплаты труда, если фактически в месяц станочник изготовил 2900 деталей, а бригада выработала 950 нормо-часов. Часовая тарифная ставка для III разряда составляет 131 руб., продолжительность смены – 8 часов, количество рабочих дней – 22.

**27.** Рассчитать расценку по косвенно-сдельной системе оплаты труда для наладчиков оборудования, если наладочные работы относятся к V разряду (часовая ставка – 100 руб.), а наладчик обслуживает четыре работающих агрегата с нормативной сменной выработкой 20, 21, 26 и 33 шт. за 8 часов.

**28.** Вспомогательный рабочий с дневной тарифной ставкой 300 руб. обслуживает 2 объекта: одну бригаду основных рабочих, сменное производственное задание которой установлено в объеме 20 кг продукции, и одного основного рабочего-станочника, сменное задание которого составляет 10 нормо-часов. За полный месяц бригада выработала 4000 кг продукции, а основной рабочий-станочник – 100 нормо-часов. Определить заработок вспомогательного рабочего.

**29.** Заработная плата инженера-программиста, обслуживающего станки с программным управлением, составляет 6% от суммарного фонда заработной платы рабочих, изготавливающих продукцию на данных станках. Эти рабочие находятся на простой сдельной оплате труда. В апреле было произведено 6500 изделий по сдельным расценкам 70 руб. за изделие. Определить заработную плату инженера-программиста.

**30.** Бригада сборщиков выполняет работы по сборке изделия. Сборочный процесс состоит из пяти операций: трудоемкость первой операции составляет 25 минут (работа тарифицируется по III разряду, часовая тарифная ставка 80 руб.); второй операции – 30 минут (работа IV разряда, ставка 100 руб.); третьей – 28 минут (работа III разряда); четвертой операции – 30 минут (IV разряд); пятой – 27 минут (III разряд). Рассчитать комплексную сдельную расценку бригады, а также общий заработок, если бригадой собрано 428 изделий.

**31.** Рассчитать комплексную расценку бригады в составе 4-х рабочих III разряда (часовая ставка 80 руб.), 6-ти рабочих IV разряда (100 руб.), 2-х рабочих V разряда (120 руб.). Бригаде установлена часовая норма выработки – 22 деталикомплекта.

**32.** В бригаде, занятой обслуживанием агрегата, для расчета заработной платы применяются индивидуальные расценки, установленные на единицу продукции. Определить индивидуальную сдельную расценку на единицу продукции каждому члену бригады численностью 5 человек, которым установлены следующие часовые тарифные ставки: 81,19 руб., 92,07 руб., 108,25 руб., 113,78 руб., 120,28 руб. Сменная норма выработки, установленная бригаде – 20 тонн. Если фактическая выработка бригады составит 24,5 тонны, то какую сумму получит каждый работник? Продолжительность смены – 8 часов.

**33.** Специализированная бригада в составе 5 чел. работает на единый наряд по сдельной системе оплаты труда. Всего бригаде начислено 74500 руб. Двое рабочих имеют IV разряд и трое – V. Часовая тарифная ставка IV разряда – 100 руб., V разряда – 120 руб.

Один рабочий V разряда был в отпуске и отработал 12 дней. Один рабочий IV разряда болел и отработал 18 дней. Всего в месяце 23 рабочих дня.

Бригадир, рабочий V разряда, получает доплату за руководство бригадой в размере 5% от тарифной заработной платы. Всем рабочим V разряда установлены надбавки за профессиональное мастерство в размере 15% от тарифной заработной платы.

Определить заработную плату всех членов бригады.

**34.** Бригада из трех человек обслуживает агрегат со сменной выработкой 10 тонн. Все члены бригады имеют разные квалификационные разряды и тарифные ставки: часовая тарифная ставка первого рабочего – 100 руб., второго – 150 руб., третьего – 180 руб. Первый рабочий отработал 168 часов, второй – 176, третий – 170. Коэффициенты трудового участия (КТУ): первого рабочего – 1,1; второго рабочего – 0,9; третьего – 1.

За месяц бригада выпустила 250 тонн качественной продукции, которая реализуется по оптовой цене 1240 руб. за тонну. Согласно калькуляции доля затрат на заработную плату в цене продукции – 30%.

Определить коллективный заработок бригады и распределить его между членами.

**35.** Калькуляция аккордного задания определена в сумме 400000 руб. В ходе принятия комиссией выполненного задания выяснилось, что обнаружен брак, который оценен в 12000 руб. Распределение заработка между членами бригады происходит пропорционально отработанному времени и присвоенным коэффициентам. Из шести членов бригады двое отработали по 200 часов и имеют коэффициент 1,8; один – 160 часов и имеет коэффициент 2,0; трое по 120 часов и имеют коэффициент 1,3. Определить заработок членов бригады.

**36.** По данным таблицы 1 рассчитать величину заработной платы каждого работника, используя бестарифную систему оплаты труда, если продолжительность смены 8 часов, число рабочих дней в месяце – 21, плановые потери рабочего времени – 7%, фонд оплаты труда – 4,5 млн. руб.

Таблица 1

Данные для расчета заработной платы работников предприятия

Квалификационная группа	Квалификационный коэффициент	КТУ	Численность персонала, чел.
1. Руководитель предприятия	4,5	1,1	1
2. Главный инженер	4,0	1,1	1
3. Заместитель директора	3,6	1,0	2
4. Руководители подразделений	3,25	1,0	15
5. Ведущие специалисты	2,65	1,1	70
6. Специалисты и рабочие высших квалификаций	2,5	1,07	20
7. Специалисты второй категории и квалифицированные рабочие	2,1	1,05	70
8. Специалисты третьей категории и квалифицированные рабочие	1,7	1,05	80
9. Специалисты и рабочие	1,3	1,05	200
10. Неквалифицированные рабочие	1,0	1,0	150

**37.** На основании представленных в таблице 2 данных рассчитать заработную плату каждого рабочего, исходя из следующих условий:

а) оплату производить только по гарантированной почасовой ставке (основная заработная плата);

б) оплату производить по сдельной ставке, но с гарантированной платой в размере 75% повременной заработной платы, если рабочий не заработал этой суммы;

в) оплату производить по почасовой ставке, но с премиальной надбавкой в размере 2/3 почасовой ставки за сэкономленное время.

Норма времени на единицу продукции: X – 6 минут, Y – 9 минут, Z – 14 минут.

Для сдельной оплаты каждая минута тарифицируется в размере 0,06 д.е.

Показатели для расчета заработной платы рабочих

Показатели	Рабочие			
	А	Б	В	Г
Фактически отработанное время, час.	38	36	40	34
Почасовая ставка, д.е.	3	2	2,5	3,6
Выработка (ед. продукции): X	42	120	-	120
Y	72	76	-	170
Z	92	-	50	-

**38.** Персонал предприятия состоит из трех работников: директора, руководителя отдела сбыта и менеджера по продажам. Оплата труда поставлена в зависимость от вклада работников в конечный результат деятельности предприятия. В положении об оплате труда установлены следующие коэффициенты трудового участия: директор – 1,4; руководитель отдела сбыта – 1,2; менеджер по продажам – 1. В январе фонд заработной платы составил 150000 рублей. Определить заработную плату каждого работника предприятия.

**39.** Аудиторская фирма состоит из директора, бухгалтера и трех специалистов. В зависимости от значимости работы и степени ответственности работникам присвоены коэффициенты квалификационного уровня, представленные в таблице 1. За прошедший месяц фонд оплаты труда составил 280000 руб. По результатам работы за месяц работникам установлены поправки к коэффициентам (таблица 3). Определить заработную плату сотрудников аудиторской фирмы.

Таблица 3

Данные для расчета заработной платы персонала аудиторской фирмы

Работник	Коэффициент квалификационного уровня	Корректировка коэффициента по результатам работы
Директор	4,5	+0,5
Бухгалтер	3,5	-0,2
Специалист 1	3,0	+0,3
Специалист 2	2,5	-0,6
Специалист 3	1,5	+0,3

**40.** Менеджеру по продажам установлена система оплаты труда на комиссионной основе. В трудовом договоре, заключенным организацией с работником, определено, что заработная плата исчисляется исходя из 25% стоимости проданной им продукции, причем установлена минимальная оплата труда в размере 8000 руб. Определить заработную плату работника, если за сентябрь им было реализовано продукции на сумму: а) 10500 руб.; б) 50000 руб.

**41.** Торговая фирма устанавливает своим агентам оклад в зависимости от суммы заключенных ими в предыдущем месяце сделок. При сумме сделки в 100 тыс. руб. заработная плата составляет 25000 руб. Превышение этой суммы на 1% дает прирост заработной платы на 0,5%. Необходимо определить заработную плату агента, учитывая данные, приведенные в таблице 4. Результаты расчета представить в ней же.

Таблица 4

Сумма заключенных сделок по месяцам

Месяц	Сумма сделок, тыс. руб.	Величина превышения, %	Постоянная заработная плата, руб.	Прирост заработной платы, %	Общая сумма заработной платы, руб.
Январь	110		25000		
Февраль	100		25000		
Март	115		25000		
Апрель	120		25000		
Май	130		25000		
Июнь	125		25000		

**42.** Рекламная фирма устанавливает своим агентам заработную плату в зависимости от денежной суммы, поступившей от контрагентов. Ставка трудового вознаграждения составляет 5%. Факторы, снижающие сумму, начисленную по ставке трудового вознаграждения:

- подача объявления с нарушением сроков;
- неверно указан телефон;
- не внесены изменения, о которых просил клиент.

За каждый случай начисленная сумма по ставке трудового вознаграждения снижается на 10%.

Сумма, поступившая в результате деятельности 1-го рекламного агента, составила 480 тыс. руб., 2-го рекламного агента – 520 тыс. руб., 3-го рекламного агента – 630 тыс. руб.

Определить заработную плату рекламных агентов, если в прошедшем месяце 1-й рекламный агент один раз неправильно указал телефон, 3-й рекламный агент дважды подал объявление не в срок, ко 2-му агенту претензий не было.

**43.** Для менеджера по работе с клиентами аудиторско-консалтинговой компании определены цели: выполнение плана по прибыли; пополнение базы клиентов за период; погашение дебиторской задолженности; количество постоянных клиентов; снижение уровня расходов. Значимость каждой цели (задачи), или ее вес, установлена в процентах (таблица 5). По результатам работы компании получены следующие результаты (таблица 5). В компании действует шкала премирования, представленная в таблице 6.

Определите заработную плату менеджера, если его оклад составляет 25000, расчетный месяц отработан полностью.

Таблица 5

*Цели для менеджера по работе с клиентами*

Цели	Вес, %	План	Факт	Выполнение плана, %	Результативность работы, %
1. Прибыль, тыс. руб.	50	2016	2080		
2. Пополнение базы клиентов, чел.	20	1000	986		
3. Количество постоянных клиентов, чел.	20	10	7		
4. Погашение дебиторской задолженности, тыс. руб.	5	1000	832		
5. Расходы, тыс. руб.	5	200	157		
Суммарная результативность работы, %					

Таблица 6

*Шкала премирования*

Результативность работы, %	Характеристика	Размер премии, % к окладу
Ниже 90	Уровень значительно ниже ожидаемого: сотрудник не достиг поставленных целей и задач	0
90-100	Уровень ниже ожидаемого: сотрудник достиг поставленных целей и задач частично	10
101-114	Ожидаемый уровень исполнения: сотрудник добился поставленных целей и задач	15
115 и выше	Уровень выше ожидаемого: сотрудник перевыполнил поставленные цели и задачи	20

**44.** Предприятие при распределении премии использует ключевые показатели эффективности (KPI). В таблице 7 представлены KPI и условия получения премии по KPI одного из специалистов предприятия. Оклад специалиста 30000 руб. Премия может начисляться в размере 40% к окладу.



## KPI специалиста предприятия

KPI	Расчет показателя	Условия получения премии	Удельный вес в премии, %
KPI-1 Выполнение планового задания	Процент выполнения плана	90% и более выполнения плана заказов – премия 100%; 89-60% выполнения плана – премия 80%; Менее 60% - премия по KPI-1 не выплачивается	50
KPI-2 Выполнение дополнительных заданий	Процент выполнения дополнительных заданий	80% и более выполнения дополнительных заказов – премия 100%; 79-60% выполнения заказов – премия 80%; 59-50% выполнения заказов – премия 50%; Менее 50% - премия по KPI-2 не выплачивается	35
KPI-3 Соблюдение сроков поставок	Процент соблюдения сроков поставок	90% и более выполнения заказов – премия 100%; 89-70% выполнения заказов – премия 80%; 69-50% выполнения заказов – премия 50%; Менее 50% - премия по KPI-2 не выплачивается	15

Определить заработную плату специалиста за месяц при следующих результатах: выполнение планового задания составило 95%, выполнение дополнительных заданий – 45%, соблюдение сроков поставок – 65%.

**45.** Работникам автомобильного завода установлены следующие ключевые показатели эффективности ((KPI):

а) за выполнение плана по реализации продукции и по уровню рентабельности при условии выполнения плана по производительности труда – в размере 25% к должностному окладу;

б) в зависимости от уровня качества продукции по шкале, представленной в таблице 8.

Таблица 8

## Шкала начисления KPI за качество продукции

Цех	Цена в баллах одной рекламации («+» - отсутствие рекламаций, «-» - за каждую рекламацию)	Цена в баллах за каждый случай отправки автомобиля или двигателя в группу исправления дефектов («-»), при отсутствии «+»	Цена в баллах за суточный осмотр (за каждый случай обнаружения дефекта на одну машину - «-», при отсутствии - «+»)	Цена в баллах за чистоту оборудования и рабочих мест (за каждый случай отрицательной оценки - «-», при отсутствии - «+»)	Цена одного балла в процентах от основной премии
Литейный	+5 -5	+5 -5	+5 -5	+2 -2	0,4
Кузовной	+5 -5	+15 -15	+1 -1	+5 -5	0,4
Механосборочный	+5 -5	+10 -10	+10 -10	+5 -5	0,4

Рассчитать месячную заработную плату начальников цехов, если должностной оклад начальника цеха 30000 рублей. План реализации продукции и уровню рентабельности цехами выполнен. По показателям, включенным в качество продукции, получены следующие результаты.

По литейному цеху: 1) рекламации отсутствовали; 2) в группу исправления не было направлено ни одного автомобиля; 3) при суточном осмотре дефектов обнаружено не было; 4) состояние оборудования и рабочих мест по чистоте не получило отрицательной оценки.

По кузовному цеху: 1) рекламации отсутствовали; 2) в группу исправления дефектов было направлено 2 автомобиля; 3) при суточном осмотре было обнаружено на одну машину 1 дефект; 4) состояние оборудования и рабочих мест по чистоте не получило отрицательной оценки.

По механосборочному цеху: 1) было подано 2 рекламации; 2) в группу исправления дефектов было направлен 1 автомобиль; 3) был обнаружен на одну машину 1 дефект; 4) состояние оборудования и рабочих мест по чистоте не получило отрицательной оценки.

**46.** На основе лекционного материала, учебной и научной литературы по исследуемой проблеме необходимо написать эссе на тему «Бестарифные системы оплаты труда: выгоды работников и работодателей». Написанное эссе подлежит обязательному обсуждению и защите.

#### Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию

При подготовке к занятию следует использовать материалы лекций (тема 2) и литературу, предложенную в качестве основной и дополнительной.

#### Основная литература

[1-2] – согласно таблице раздела 7.

#### Дополнительная литература

[4-8] – согласно таблице раздела 7.

#### Контрольные вопросы для самопроверки

1. Какие существуют формы и системы оплаты труда?
2. Какие условия обеспечивают возможность эффективного применения этих форм?
3. Какие элементы включает в себя тарифная система оплаты труда?
4. В каких случаях применяется коллективная система оплаты труда?
5. В чем особенность бестарифной системы оплаты труда?

### **Практическое занятие № 4**

#### **Фонд оплаты труда и эффективность его использования**

Цель работы: формирование общекультурных и профессиональных компетенций на основе углубления и закрепления знаний о наиболее распространенных способах формирования фонда оплаты труда и методах оценки эффективности его использования

#### Задание:

1. Рассмотреть состав фонда оплаты труда;
2. Изучить методы формирования фонда оплаты труда;
3. Ознакомиться со способами оценки эффективности использования фонда оплаты труда.

#### Порядок выполнения:

Достижение поставленной цели осуществляется в ходе дискуссии при обсуждении ряда вопросов и выполнении заданий для самостоятельной работы.

#### Вопросы для дискуссии:

1. Принципы формирования системы оплаты труда.
2. Фонд заработной платы – понятие и структура.
3. Методы планирования фонда заработной платы, их преимущества и недостатки.
4. Планирование фонда материального поощрения.
5. Виды анализа оплаты труда персонала.
6. Методы анализа оплаты труда персонала.
7. Методы государственного регулирования оплаты труда.
8. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда.
9. Функции и назначение социальных льгот и выплат. Структура социального пакета.
10. Особенности организации и регулирования оплаты труда персонала в странах Европы, Юго-Восточной Азии, Северной Америки.

Форма отчетности: конспект основных понятий, категорий и решение задач с указанием основных формул и пояснений в тетради

Задания для самостоятельной работы:

1. На предприятии занято 50 человек. Среднегодовая заработная плата работающих на данном предприятии составляет 350 тыс. руб. Определить плановый фонд оплаты труда за год.

2. Выпуск продукции предприятия составляет 150 единиц в месяц. Установленный на предприятии норматив заработной платы на 1 руб. продукции (без выплат из фонда материального поощрения) равен 25 руб. Определить нормативный фонд оплаты труда, если цена выпускаемой продукции равна 200 руб.

3. Фонд оплаты труда в текущем году составляет 750 тыс. руб. На будущий год предприятием установлен норматив прироста фонда оплаты труда в размере 10% за 5%-ный прирост объема продукции. Определить плановый фонд оплаты труда на данном предприятии за год.

4. В базисном периоде фактический фонд оплаты труда составил 6000 тыс. руб., объем произведенной продукции – 20000 тыс. руб. В плановом периоде планируется повысить среднюю заработную плату на 5%, производительность труда – на 8% и выпустить продукции на 22000 тыс. руб. Определить плановый фонд оплаты труда.

5. Определить годовой фонд заработной платы оператора рубительной машины 5 разряда (часовая тарифная ставка 63 руб.) при следующих условиях: эффективный фонд рабочего времени – 1632 часа, премия 35%, районный коэффициент – 30%, процентная северная надбавка – 50%, процент дополнительной заработной платы – 19,5%, доплата за выслугу лет – 11% от тарифного заработка.

6. Определить сумму средств, необходимых для оплаты труда в сборочном цехе за год. Трудоемкость выпуска составляет 2185 нормо-часов, средняя часовая тарифная ставка на сдельных работах – 72 руб. Численность рабочих-повременщиков по разрядам: II разряд – 10 чел., III разряд – 15 чел., IV разряд – 5 чел., полезный фонд времени одного рабочего – 1800 часов. Тарифные коэффициенты для повременщиков: II разряд – 1,1; III разряд – 1,22; IV разряд – 1,36. Минимальная тарифная ставка повременщиков I разряда соответствует уровню минимальной заработной платы – 80 руб. в час. Средний процент премии: на сдельных работах – 30%, на повременных – 20%.

7. Дневная заработная плата – 120 ден. ед. Продолжительность рабочего дня – 8 часов. Определите, как изменится цена 1 часа труда, если:

- рабочий день увеличится до 10 часов, а повременная заработная плата – до 130 ден. ед. за день;

- интенсивность труда возрастет на 10%, а заработная плата – на 5%.

8. Определить производительность труда и уровень оплаты труда работника, а также сопоставить рост производительности труда и рост его оплаты, если объем валовой продукции по плану 3600 тыс. руб., фактически получено 4200 тыс. руб. Среднегодовая численность работников соответственно 540 и 520 человек. Фонд заработной платы по плану 4666,6 тыс. руб. и фактически выплачено 4742,4 тыс. руб.

9. В результате действия премиальной системы в течение года получен экономический эффект:

- за счет экономии материальных ресурсов в размере 950 тыс. руб.;

- за счет повышения производительности труда – 4,8 млн. руб.

При этом потребовались текущие затраты, обеспечивающие прирост объемов производства, в размере 830 тыс. руб. Эффективность премиальной системы составляет 40%. Определить размер премии, выплачиваемый персоналу предприятия.

**10.** Зарплатоемкость продукции в базовом периоде составляла 0,21 руб. За текущий период на заработную плату было израсходовано 14,5 млн. руб., при этом выпуск продукции в текущем и базовом периоде составил 72,5 млн. руб. Требуется определить экономию средств на оплату труда, а также сумму, наплаваемую на премирование персонала, если эффективность премиальной системы составляет 35%.

**11.** На основании представленных в таблице 1 данных определить абсолютное изменение фонда заработной платы в организации и распределить его по причинам – изменение численности, явочного фонда рабочего времени, продолжительности смены, среднечасовой заработной платы

Таблица 1

Данные для анализа фонда заработной платы

Показатели	Базисный год	Отчетный год
1. Фонд заработной платы, руб.	96831223	94665290
2. Среднегодовая численность персонала, чел.	426	400
3. Явочный фонд рабочего времени одного работника, дней	230	233
4. Продолжительность смены, час	7,91	7,73
5. Среднечасовая заработная плата, руб.	124,94	131,4

**12.** Имеются следующие данные по организации (таблица 2).

Таблица 2

Показатели для анализа расходования фонда заработной платы

Показатели	1-й год	2-й год
1. Выручка от реализации, тыс. руб.	241170	256978
2. Фонд заработной платы, тыс. руб.	89233	105361
3. Численность персонала, чел.	210	205

Определить абсолютное и относительное отклонения в расходовании фонда заработной платы. Проанализировать, как повлияло изменение средней заработной платы и изменение численности персонала на изменение фонда оплаты труда.

Проанализировать динамику номинальной средней заработной платы в организации и изменение реальной заработной платы с использованием трех методов:

- с учетом изменения покупательной способности рубля (индекс потребительских цен во 2-м году по сравнению с 1-м составил 1,084);

- с учетом величины прожиточного минимума (прожиточный минимум трудоспособного населения в 1-м году составил 9825 руб., во 2-м – 10346 руб.);

- с учетом степени компенсации удорожания стоимости жизни.

Отследить динамику затрат заработной платы на рубль выручки и выявить их взаимосвязь с динамикой производительности труда.

Сделать выводы.

**13.** Проанализировать по производственному предприятию степень выполнения плана по фонду оплаты труда за год и рассчитать влияние на него изменения численности работников и средней заработной платы на основании даны их таблице 3.

Таблица 3

Сведения по заработной плате работников предприятия

Показатели	План	Факт
Численность работников, человек	25	30
Средняя заработная плата на одного работника в год, ден. ед.	2350	2100

**14.** На основании данных таблиц 4-5 рассчитать фонд заработной платы в целом по предприятию, по профессиональным бригадам, а также среднюю заработную плату по предприя-

тию и по бригадам. За качественные показатели работы начисляется премия в размере 30% от тарифа. Коэффициент сдельного приработка с учетом КТУ равен 1,65.

Расчет представить в форме таблицы 6.

Таблица 4

Часовые тарифные ставки рабочих по разрядам

Показатель	Разряды рабочих					
	1	2	3	4	5	6
Тарифная ставка, руб.	75	82	90	105	115	135

Таблица 5

Данные о разрядах и отработанном рабочими времени

Рабочие	Сверловщики			Литейщики			Фрезеровщики			Токари			Сварщики		
	Разряд	КТУ	Отработанное время, час.	Разряд	КТУ	Отработанное время, час.	Разряд	КТУ	Отработанное время, час.	Разряд	КТУ	Отработанное время, час.	Разряд	КТУ	Отработанное время, час.
1-й	I	1,0	162	III	1,0	176	II	0,9	136	I	1,0	184	II	0,8	176
2-й	III	0,9	164	V	1,0	176	I	0,8	168	II	1,1	176	V	0,9	168
3-й	II	0,8	144	IV	1,2	164	III	1,0	160	VI	1,2	168	V	1,0	164
4-й	IV	1,1	172	II	1,1	144	V	1,1	176	V	0,9	152	IV	1,1	120
5-й	VI	1,0	168	V	0,9	180	V	1,1	186	IV	0,8	136	VI	1,2	162

Таблица 6

Расчет фонда заработной платы

Рабочие	Разряд	Часовая тарифная ставка, руб.	Фонд рабочего времени, час.	Заработная плата по тарифу, руб.	КТУ	Заработная плата с учетом КТУ, руб.	Коэффициент сдельного приработка	Заработная плата сдельная, руб.	Премия, руб.	Общая заработная плата, руб.
Сверловщики										
1-й										
2-й										
...										
Итого, сверловщики										
Средняя заработная плата по бригаде сверловщиков										
Литейщики										
1-й										
...										
...										
Всего по предприятию										
Средняя заработная плата по предприятию										

**15.** На основе лекционного материала, учебной и научной литературы по исследуемой проблеме необходимо написать эссе на тему «Гендерная дискриминация в оплате труда: миф или реальность». Написанное эссе подлежит обязательному обсуждению и защите.

#### Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию

При подготовке к занятию следует использовать материалы лекций (тема 3) и литературу, предложенную в качестве основной и дополнительной.

#### Основная литература

[1-3] – согласно таблице раздела 7.

[4-8] – согласно таблице раздела 7.

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Какие выплаты включают в состав фонда оплаты труда?
2. Какие методы планирования фонда оплаты труда Вы можете назвать?
3. По каким направлениям производится анализ действующей в организации системы оплаты труда?
4. Что подразумевается под эффективностью системы оплаты труда?
5. Какие элементы включает механизм регулирования оплаты труда? В каких формах осуществляется регулирование оплаты труда?

## **9.2. Методические указания по выполнению контрольной работы**

Тема контрольной работы определяется в соответствии с индивидуальным вариантом (варианты 1-25), который выбирается обучающимся самостоятельно и согласуется с преподавателем.

Структура контрольной работы:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- теоретическая часть;
- практическая часть;
- заключение;
- список использованных источников.

Контрольная работа выполняется в соответствии с требованиями, предъявляемые к оформлению контрольных работ.

Титульный лист является первой страницей работы и оформляется в соответствии с утвержденной бланковой документацией. Содержание включает последовательно перечисленные наименования структурных элементов работы с указанием номеров страниц, на которых эти элементы начинаются. Во введении формулируются цель и задачи выполнения работы, раскрывается актуальность рассматриваемых вопросов.

В теоретической части обучающийся разрабатывает один теоретический вопрос, касающийся основных проблем оплаты труда персонала. Номер теоретического вопроса соответствует номеру варианта. При этом необходима его разбивка на 2-3 подпункта в соответствии с сущностью рассматриваемой проблемы.

К рассмотрению в теоретической части контрольной работы представлены следующие вопросы:

1. Управление производительностью и эффективностью труда в условиях конкуренции.
2. Состав заработной платы работников предприятия и показатели эффективности ее использования.
3. Особенности организации и премирования специалистов и служащих.
4. Организация оплаты труда в малом бизнесе.
5. Реформирование системы оплаты труда работников бюджетной сферы.
6. Использование единой тарифной сетки в современных условиях.
7. Затраты на персонал и их оптимизация на предприятии.
8. Государственное регулирование оплаты труда.
9. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда на предприятиях.
10. Применение бестарифных систем оплаты труда.
11. Организация и регулирование оплаты труда руководителей.
12. Применение грейдирования для оптимизации должностных окладов.
13. Дифференциация заработной платы в современных условиях.
14. Роль доплат и надбавок в организации оплаты труда.
15. Оценка материального стимулирования труда на предприятии.

16. Современные формы и методы оценки трудового вклада.
17. Формирование фонда заработной платы, его структура и методы регулирования.
18. Зарубежный опыт оплаты труда и проблемы его адаптации к условиям отечественных организаций.
19. Оплата труда совместителей.
20. Использование рыночных систем оплаты труда.
21. Особенности оплаты труда различных категорий персонала.
22. Планирование средств на оплату труда.
23. Проблемы организации оплаты труда на предприятиях и в организациях на территории России.
24. Гибкие системы оплаты труда в современных условиях.
25. Системы индивидуального и группового начисления выплат за качество деятельности.

При разработке теоретического вопроса обучающийся должен помнить, что его задача заключается не в простом переписывании литературного источника, а в его творческом осмыслении. Цитаты и ссылки на литературные источники оформляются по установленным правилам.

Практическая часть содержит решение 5 задач, связанных с определением величины заработной платы отдельных категорий работников. Выполняя практические задания, обучающийся должен представить используемые формулы и все необходимые пояснения.

Список использованных источников (минимум 10 наименований) должен содержать законодательные акты, научную, учебную, методическую литературу. В заключении представляются краткие выводы по результатам выполненной работы, оценка достигнутых результатов, их теоретическая и практическая значимость.

Общий объем работы определяется полнотой изложения материала и составляет приблизительно 15-20 страниц в компьютерном исполнении (шрифт Times New Roman-14, межстрочный интервал полуторный, верхнее и нижнее поля по 2 см, левое – 3 см, правое – 1 см, с автоматической расстановкой переносов).

Выполненную с учетом всех предъявляемых требований контрольную работу следует сдать на проверку не позднее, чем за 10 дней до начала экзаменационной сессии.

Если при проверке в работе обнаружены ошибки и недочеты, она возвращается на исправление. После доработки ее необходимо вновь сдать преподавателю, при этом страницы, на которых были написаны замечания, прикладываются, но не подшиваются.

Зачтенная работа является допуском обучающегося к экзамену.

## **10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

1. Microsoft Windows Professional Russian
2. Microsoft Office Russian
3. Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Security
4. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

## **11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

<i>Вид занятия</i>	<i>Наименование аудитории</i>	<i>Перечень основного оборудования</i>	<i>№ ПЗ</i>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Лк	Лекционная аудитория (мультимедийный класс)	Интерактивная доска SMART Board 680i2/Unifl, Интерактивный	-

		планшет Wacom PL-720, Колонки Microlab Solo-7C, Ноутбук Samsung R610<NP-R610-FS08>, Телевизор плазменный Samsung 63 PS-63A756T1M	
ПЗ	Дисплейный класс	Системный блок AMD A10-7800 Radeon R7 (12 шт.), Системный блок для слабовидящих пользователей AMD A10-7850K (1 шт.), Монитор Philips233 V5QHABP (13 шт.)	ПЗ № 1-2
кр	Читальный зал №1	Оборудование 10 ПК i5-2500/H67/4Gb(монитор TFT19 Samsung); принтер HP LaserJet P2055D	-
CP	Читальный зал №1	Оборудование 10 ПК i5-2500/H67/4Gb(монитор TFT19 Samsung); принтер HP LaserJet P2055D	-



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ  
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**1. Описание фонда оценочных средств (паспорт)**

№ компетенции	Элемент компетенции	Раздел	Тема	ФОС
ОК-3	Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	1. Сущность и основные составляющие оплаты труда персонала	1.1. Место оплаты труда в системе стимулирования персонала 1.2. Роль оплаты труда в обеспечении эффективной работы персонала 1.3. Понятие заработной платы и дохода работников 1.4. Функции и факторы, воздействующие на заработную плату 1.5. Формирование системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда	Вопросы к экзамену 1.1-1.5 Экзаменационный билет
		2. Организация оплаты труда	2.1. Сущность, принципы и элементы организации оплаты труда 2.2. Условия оплаты труда и формы заработной платы 2.3. Поощрение текущей деятельности работников и подразделений, премиальные системы 2.4. Учет в системе оплаты труда количественных показателей и качества работы 2.5. Доплаты и надбавки в составе заработной платы 2.6. Социальные выплаты	Вопросы к экзамену 2.1-2.12 Экзаменационный билет
		3. Управление системой материального стимулирования трудовой деятельности на основе оплаты труда	3.1. Цели, принципы, этапы разработки и факторы формирования системы оплаты труда 3.2. Структура фонда оплаты труда и методы его планирования 3.3. Анализ заработной платы 3.4. Механизм регулирования оплаты труда 3.5. Основные составляющие системы коллективно-договорного регулирования оплаты труда	Вопросы к экзамену 3.1-3.8 Экзаменационный билет

<i>ПК-8</i>	Знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	<b>2. Организация оплаты труда</b>	2.1. Сущность, принципы и элементы организации оплаты труда 2.2. Условия оплаты труда и формы заработной платы 2.3. Поощрение текущей деятельности работников и подразделений, премиальные системы 2.4. Учет в системе оплаты труда количественных показателей и качества работы 2.5. Доплаты и надбавки в составе заработной платы 2.6. Социальные выплаты	Вопросы к экзамену 2.1-2.12 Экзаменационный билет
<i>ПК-24</i>	Способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	<b>3. Управление системой материального стимулирования трудовой деятельности на основе оплаты труда</b>	3.1. Цели, принципы, этапы разработки и факторы формирования системы оплаты труда 3.2. Структура фонда оплаты труда и методы его планирования 3.3. Анализ заработной платы 3.4. Механизм регулирования оплаты труда 3.5. Основные составляющие системы коллективно-договорного регулирования оплаты труда	Вопросы к экзамену 3.1-3.8 Экзаменационный билет

## 2. Экзаменационные вопросы

№ п/п	Компетенции		ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ	№ и наименование раздела
	Код	Определение		
1	2	3	4	5
1.	<i>ОК-3</i>	Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	<b>1.1.</b> Место оплаты труда в системе стимулирования персонала <b>1.2.</b> Роль оплаты труда в обеспечении эффективной работы персонала современной организации <b>1.3.</b> Понятие и структура заработной платы и дохода работников <b>1.4.</b> Функции и факторы, воздействующие на заработную плату <b>1.5.</b> Формирование системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда	1. Сущность и основные составляющие оплаты труда персонала

1	2	3	4	5
			<p><b>2.1.</b> Сущность, принципы и элементы организации оплаты труда</p> <p><b>2.2.</b> Условия оплаты труда и формы заработной платы</p> <p><b>2.3.</b> Тарифная система и ее элементы</p> <p><b>2.4.</b> Системы оплаты труда, основанные на применении тарифной системы: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная</p> <p><b>2.5.</b> Системы оплаты труда, основанные на применении тарифной системы: аккордная, аккордно-премиальная, повременная, повременно-премиальная</p> <p><b>2.6.</b> Системы оплаты труда, основанные на применении тарифной системы: косвенная сдельная, косвенная сдельно-премиальная, сдельно-повременная</p> <p><b>2.7.</b> Бригадная тарифная система оплаты труда</p> <p><b>2.8.</b> Бестарифные системы заработной платы</p> <p><b>2.9.</b> Поощрение текущей деятельности работников и подразделений, премиальные системы</p> <p><b>2.10.</b> Учет в системе оплаты труда количественных показателей и качества работы</p> <p><b>2.11.</b> Доплаты и надбавки в составе заработной платы</p> <p><b>2.12.</b> Функции и назначение социальных льгот и выплат, структура социального пакета</p>	<p><b>2.</b> Организация оплаты труда</p>
			<p><b>3.1.</b> Цели, принципы, этапы разработки системы оплаты труда</p> <p><b>3.2.</b> Грейдирование как метод формирования бестарифной системы оплаты труда</p> <p><b>3.3.</b> Факторы формирования системы оплаты труда</p> <p><b>3.4.</b> Механизм регулирования оплаты труда</p> <p><b>3.5.</b> Система коллективно-договорного регулирования оплаты труда</p> <p><b>3.6.</b> Фонд оплаты труда, его структура и методы планирования</p> <p><b>3.7.</b> Анализ заработной платы: оценка рациональности расходования средств на оплату труда</p> <p><b>3.8.</b> Анализ заработной платы: исследование организации заработной платы на предприятии</p>	<p><b>3.</b> Управление системой материального стимулирования трудовой деятельности на основе оплаты труда</p>
<p><b>2.</b></p>	<p><i>ПК-8</i></p>	<p>Знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинар-</p>	<p><b>2.1.</b> Сущность, принципы и элементы организации оплаты труда</p> <p><b>2.2.</b> Условия оплаты труда и формы заработной платы</p> <p><b>2.3.</b> Тарифная система и ее элементы</p> <p><b>2.4.</b> Системы оплаты труда, основанные на применении тарифной системы: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная</p>	<p><b>2.</b> Организация оплаты труда</p>

1	2	3	4	5
		ных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	<p><b>2.5.</b> Системы оплаты труда, основанные на применении тарифной системы: аккордная, аккордно-премиальная, повременная, повременно-премиальная</p> <p><b>2.6.</b> Системы оплаты труда, основанные на применении тарифной системы: косвенная сдельная, косвенная сдельно-премиальная, сдельно-повременная</p> <p><b>2.7.</b> Бригадная тарифная система оплаты труда</p> <p><b>2.8.</b> Бестарифные системы заработной платы</p> <p><b>2.9.</b> Поощрение текущей деятельности работников и подразделений, премиальные системы</p> <p><b>2.10.</b> Учет в системе оплаты труда количественных показателей и качества работы</p> <p><b>2.11.</b> Доплаты и надбавки в составе заработной платы</p> <p><b>2.12.</b> Функции и назначение социальных льгот и выплат, структура социального пакета</p>	
3.	ПК-24	Способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	<p><b>3.1.</b> Цели, принципы, этапы разработки системы оплаты труда</p> <p><b>3.2.</b> Грейдирование как метод формирования бестарифной системы оплаты труда</p> <p><b>3.3.</b> Факторы формирования системы оплаты труда</p> <p><b>3.4.</b> Механизм регулирования оплаты труда</p> <p><b>3.5.</b> Система коллективно-договорного регулирования оплаты труда</p> <p><b>3.6.</b> Фонд оплаты труда, его структура и методы планирования</p> <p><b>3.7.</b> Анализ заработной платы: оценка рациональности расходования средств на оплату труда</p> <p><b>3.8.</b> Анализ заработной платы: исследование организации заработной платы на предприятии</p>	3. Управление системой материального стимулирования трудовой деятельности на основе оплаты труда

### 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели	Оценка	Критерии
<p>Знать (ОК-3):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные термины и показатели в области оплаты труда;</li> <li>– элементы структуры заработной платы;</li> <li>– функции заработной платы и факторы, определяющие ее величину;</li> </ul> <p>(ПК-8):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные принципы организации оплаты труда;</li> <li>– формы и системы оплаты труда;</li> <li>– виды поощрительных и компенсационных выплат;</li> </ul>	отлично	<p>Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- глубоко усвоил материал, исчерпывающе полно, четко и логически последовательно его излагает;</li> <li>- знает основные термины, показатели в области оплаты труда, структуру заработной платы, ее функции и факторы, влияющие на нее, принципы организации оплаты труда, формы и системы оплаты труда, поощрительные и компенсационные выплаты, принципы и последовательность разработки системы оплаты труда, состав фонда заработной платы, методы его планирования, механизмы регулирования оплаты труда;</li> <li>- умеет анализировать информацию в сфере</li> </ul>

<p>(ПК-24):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– принципы и этапы разработки системы оплаты труда;</li> <li>– элементы фонда оплаты труда;</li> <li>– механизм регулирования оплаты труда;</li> </ul> <p>Уметь (ОК-3):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– анализировать информацию, характеризующую систему оплаты труда персонала организации;</li> </ul> <p>(ПК-8):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– определять величину заработной платы отдельных категорий работников;</li> </ul> <p>(ПК-24):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– оценивать эффективность системы материального стимулирования персонала;</li> </ul> <p>Владеть (ОК-3):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методами планирования и анализа эффективности системы оплаты труда персонала;</li> </ul> <p>(ПК-8):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– умением применять на практике принципы и основы формирования системы оплаты труда персонала конкретной организации;</li> </ul> <p>(ПК-24):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– способностью формировать эффективную систему оплаты труда персонала.</li> </ul>		<p>оплаты труда, определять величину заработной платы работников, оценивать эффективность применения системы материального стимулирования в организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- владеет способностью планировать и анализировать систему оплаты труда, формировать систему оплаты труда в организации.</li> </ul>
	<b>хорошо</b>	<p>Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская неточностей в ответе;</li> <li>- знает сущность, структуру заработной платы, факторы, влияющие на заработную плату, принципы организации оплаты труда, формы и системы заработной платы, виды поощрительных и компенсационных выплат, состав фонда заработной платы и методы планирования;</li> <li>- демонстрирует умение анализировать в сфере оплаты труда, способен определять величину заработной платы отдельных категорий работников, но затрудняется с оценкой эффективности системы материального стимулирования;</li> <li>- владеет навыками анализа системы оплаты труда, но затрудняется с принятием отдельных решений в области планирования эффективной системы оплаты труда.</li> </ul>
	<b>удовлетворительно</b>	<p>Оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- имеет знания только по основному материалу, но не усвоил его деталей, допускает неточности в ответе;</li> <li>- сохраняет способность воспринимать и обобщать информацию в области оплаты труда (знает сущность оплаты труда, ее функции, структуру заработной платы, формы заработной платы).</li> </ul>
	<b>неудовлетворительно</b>	<p>Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- не знает значительной части программного материала;</li> <li>- допускает существенные ошибки в его изложении.</li> </ul> <p>Оценка «неудовлетворительно» ставится обучающимся, не освоившим необходимых компетенций.</p>

#### 4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности

Дисциплина «Оплата труда персонала» направлена на ознакомление с сущностью и содержанием деятельности по организации оплаты труда персонала.

Изучение дисциплины «Оплата труда персонала» предусматривает:

- лекции;
- практические занятия;
- самостоятельную работу обучающихся;
- контрольную работу;
- экзамен.

В ходе освоения раздела 1 «Сущность и основные составляющие оплаты труда персонала» обучающиеся должны уяснить сущность оплаты труда и ее роль в обеспечении эффективной работы персонала, выявить функции заработной платы, факторы, воздействующее на нее, ознакомиться с действиями, осуществляемыми при формировании системы стимулирования персонала на основе оплаты труда.

Изучение раздела 2 «Организация оплаты труда» предполагает выявление сущности, принципов и элементов организации оплаты труда, изучение условий оплаты труда, форм и систем заработной платы, ознакомление с вопросами премирования персонала, учета личных и коллективных достижений, осуществления поощрительных, компенсационных и социальных выплат.

Освоение раздела 3 «Управление системой материального стимулирования трудовой деятельности на основе оплаты труда» направлено на ознакомление обучающихся с деятельностью по формированию системы оплаты труда, планированием фонда заработной платы, методами анализа эффективности его использования, а также с механизмом регулирования заработной платы на государственном уровне и на уровне организации.

В процессе изучения дисциплины рекомендуется на первом этапе обратить внимание на понятийно-категориальный аппарат дисциплины. Овладение ключевыми понятиями является важным этапом в освоении содержания деятельности по организации и осуществлению оплаты труда персонала.

На втором этапе целесообразно тщательно изучить существующие формы оплаты труда и подходы российских и зарубежных организаций к их совершенствованию.

В процессе проведения практических занятий происходит закрепление знаний, формирование умений и навыков:

- использования экономических знаний в области оплаты труда персонала;
- восприятия, обобщения и анализа информации в этой сфере;
- формирования системы материального стимулирования персонала на основе оплаты труда;
- оценки эффективности системы оплаты труда в организации.

Предусмотрено проведение аудиторных занятий (в виде лекций и практических занятий) в сочетании с самостоятельной работой.

Самостоятельную работу необходимо начинать с проработки конспекта лекций, обобщения, систематизации, углубления и конкретизации полученных теоретических знаний с использованием основной и дополнительной литературы, а также рекомендуемых ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В процессе консультации с преподавателем обучающиеся могут прояснять вопросы, вызвавшие трудности при самостоятельной работе, а также материал, имеющий отношение к социальному развитию персонала организации.

Другим направлением самостоятельной работы обучающихся является выполнение контрольной работы, которая предусматривает разработку отдельных вопросов, связанных с организацией и осуществлением оплаты труда персонала в соответствии с индивидуальным заданием, выдаваемым преподавателем. Критерии оценивания работы приведены в Приложении 4.

К экзамену допускаются обучающиеся, выполнившие все практические работы, предусмотренные настоящей рабочей программой (перечень работ представлен в разделе 4, методические указания по выполнению заданий и их оформлению – в разделе 9.1).

## АННОТАЦИЯ рабочей программы дисциплины Оплата труда персонала

### 1. Цель и задачи дисциплины

Овладение обучающимися теоретическими и методологическими основами оплаты труда персонала.

Задачи изучения дисциплины:

- усвоение обучающимися принципов и методов оплаты труда персонала в современных условиях;
- изучение методик разработки и управления системой материального стимулирования трудовой деятельности работников предприятия на основе оплаты труда.

### 2. Структура дисциплины

2.1 Распределение трудоемкости по отдельным видам учебных занятий, включая самостоятельную работу: лекции – 12 часов; практические занятия – 36 часов, самостоятельная работа – 33 часа.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетных единицы

2.2 Основные разделы дисциплины:

- 1 – Сущность и основные составляющие оплаты труда персонала.
- 2 – Организация оплаты труда.
- 3 – Управление системой материального стимулирования трудовой деятельности на основе оплаты труда.

### 3. Планируемые результаты обучения (перечень компетенций)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- ОК-3 Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;
- ПК-8 Знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умение применять их на практике;
- ПК-24 Способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

### 4. Вид промежуточной аттестации: экзамен

*Протокол о дополнениях и изменениях в рабочей программе  
на 20\_\_-20\_\_ учебный год*

1. В рабочую программу по дисциплине вносятся следующие дополнения:

---

---

2. В рабочую программу по дисциплине вносятся следующие изменения:

---

---

---

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.,  
(разработчик)

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО  
КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**1. Описание фонда оценочных средств (паспорт)**

<b>№ компетенции</b>	<b>Элемент компетенции</b>	<b>Раздел</b>	<b>Тема</b>	<b>ФОС</b>
<i>ОК-3</i>	Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	<b>1.</b> Сущность и основные составляющие оплаты труда персонала	1.1. Место оплаты труда в системе стимулирования персонала 1.2. Роль оплаты труда в обеспечении эффективной работы персонала 1.3. Понятие заработной платы и дохода работников 1.4. Функции и факторы, воздействующие на заработную плату 1.5. Формирование системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда	Контрольные вопросы по разделам дисциплины; контрольная работа
		<b>2.</b> Организация оплаты труда	2.1. Сущность, принципы и элементы организации оплаты труда 2.2. Условия оплаты труда и формы заработной платы 2.3. Поощрение текущей деятельности работников и подразделений, премиальные системы 2.4. Учет в системе оплаты труда количественных показателей и качества работы 2.5. Доплаты и надбавки в составе заработной платы 2.6. Социальные выплаты	Контрольные вопросы по разделам дисциплины; контрольная работа
		<b>3.</b> Управление системой материального стимулирования трудовой деятельности на основе оплаты труда	3.1. Цели, принципы, этапы разработки и факторы формирования системы оплаты труда 3.2. Структура фонда оплаты труда и методы его планирования 3.3. Анализ заработной платы 3.4. Механизм регулирования оплаты труда 3.5. Основные составляющие системы коллективно-договорного регулирования оплаты труда	Контрольные вопросы по разделам дисциплины; контрольная работа

<i>ПК-8</i>	Знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	<b>2. Организация оплаты труда</b>	2.1. Сущность, принципы и элементы организации оплаты труда 2.2. Условия оплаты труда и формы заработной платы 2.3. Поощрение текущей деятельности работников и подразделений, премиальные системы 2.4. Учет в системе оплаты труда количественных показателей и качества работы 2.5. Доплаты и надбавки в составе заработной платы 2.6. Социальные выплаты	Контрольные вопросы по разделам дисциплины; контрольная работа
<i>ПК-24</i>	Способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	<b>3. Управление системой материального стимулирования трудовой деятельности на основе оплаты труда</b>	3.1. Цели, принципы, этапы разработки и факторы формирования системы оплаты труда 3.2. Структура фонда оплаты труда и методы его планирования 3.3. Анализ заработной платы 3.4. Механизм регулирования оплаты труда 3.5. Основные составляющие системы коллективно-договорного регулирования оплаты труда	Контрольные вопросы по разделам дисциплины; контрольная работа

## 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели	Оценка	Критерии
<p>Знать (ОК-3):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные термины и показатели в области оплаты труда;</li> <li>– элементы структуры заработной платы;</li> <li>– функции заработной платы и факторы, определяющие ее величину;</li> </ul> <p>(ПК-8):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные принципы организации оплаты труда;</li> <li>– формы и системы оплаты труда;</li> <li>– виды поощрительных и компенсационных выплат;</li> </ul> <p>(ПК-24):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– принципы и этапы разработки системы оплаты труда;</li> </ul>	зачтено	<p>Оценка «зачтено» выставляется, если обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в работе использует научную, учебную, методическую литературу по исследуемой проблеме;</li> <li>- демонстрирует знание сущности деятельности по организации оплаты труда персонала, основные принципы, формы и системы оплаты труда;</li> <li>- провел тщательный анализ информации по соответствующей проблеме;</li> <li>- продемонстрировал способности определять величину заработной платы отдельных категорий работников, планировать и оценивать эффективность системы материального стимулирования;</li> <li>- оформил работу в соответствии с предъявляемыми требованиями;</li> <li>- четко и аргументированно отвечает на вопросы по анализируемой теме.</li> </ul>

<p>– элементы фонда оплаты труда; – механизм регулирования оплаты труда;</p> <p>Уметь (ОК-3): – анализировать информацию, характеризующую систему оплаты труда персонала организации; (ПК-8): – определять величину заработной платы отдельных категорий работников; (ПК-24): – оценивать эффективность системы материального стимулирования персонала;</p> <p>Владеть (ОК-3): – методами планирования и анализа эффективности системы оплаты труда персонала; (ПК-8): – умением применять на практике принципы и основы формирования системы оплаты труда персонала конкретной организации; (ПК-24): – способностью формировать эффективную систему оплаты труда персонала.</p>	<p><b>не зачтено</b></p>	<p>Оценка «не зачтено» выставляется, если:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- библиография ограничена;</li> <li>- в работе нет должного анализа информации по исследуемой проблеме, либо отсутствует описание передового опыта работы;</li> <li>- обучающийся затрудняется отвечать на вопросы по анализируемой теме, либо не способен анализировать систему заработной платы и вносить предложения по ее совершенствованию;</li> <li>- оформление работы не соответствует требованиям.</li> </ul>
--	--------------------------	--

Программа составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом от «14» декабря 2015 г. № 1461

для набора 2017 года: и учебным планом ФГБОУ ВО «БрГУ» для очной формы обучения от «06» марта 2017 г. № 125, для заочной (ускоренной) формы обучения от «14» апреля 2017 г. № 203

для набора 2018 года и учебным планом ФГБОУ ВО «БрГУ» для очной формы обучения от «12» марта 2018 г. № 130, заочной формы обучения от «12» марта 2018 г. № 130

**Программу составил:**

Грудистова Е.Г., доцент баз. кафедры МиИТ, доцент, к.э.н. \_\_\_\_\_

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании базовой кафедры МиИТ

от «19» декабря 2018 г., протокол № 8

И.о. заведующего базовой кафедрой МиИТ \_\_\_\_\_ Е.И. Луковникова

**СОГЛАСОВАНО:**

И.о. заведующего выпускающей базовой кафедрой МиИТ \_\_\_\_\_ Е.И. Луковникова

Директор библиотеки \_\_\_\_\_ Т.Ф. Сотник

Рабочая программа одобрена методической комиссией факультета ФЭиУ

от «28» декабря 2018 г., протокол № 4

Председатель методической комиссии факультета \_\_\_\_\_ Е.В. Трапезникова

**СОГЛАСОВАНО:**

Начальник учебно-методического управления \_\_\_\_\_ Г.П. Нежевец

Регистрационный № \_\_\_\_\_