

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.33**

### **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 .....	6
4.3 Лабораторные работы.....	14
4.4 Практические занятия.....	15
4.5. Контрольные мероприятия: курсовая работа.....	15
<b>5. МАТРИЦА СООТНЕСЕНИЯ РАЗДЕЛОВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ К ФОРМИРУЕМЫМ В НИХ КОМПЕТЕНЦИЯМ И ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>17</b>
<b>6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ .....</b>	<b>18</b>
<b>7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>18</b>
<b>8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО – ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>19</b>
<b>9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>19</b>
9.1. Методические указания для обучающихся по выполнению практических работ .....	19
9.2. Методические указания по выполнению курсовой работы .....	25
<b>10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ .....</b>	<b>27</b>
<b>11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ .....</b>	<b>27</b>
<b>Приложение 1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....</b>	<b>28</b>
<b>Приложение 2. Аннотация рабочей программы дисциплины .....</b>	<b>34</b>
<b>Приложение 3. Протокол о дополнениях и изменениях в рабочей программе .....</b>	<b>35</b>
<b>Приложение 4. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости по дисциплине.....</b>	<b>36</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.33 «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						Курсовая 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
Очная	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Заочная	4	-	108	14	5	-	9	85	КР	экзамен
Заочная (ускоренное обучение)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Очно-заочная	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

### 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 курсам, час
			4
1	2	3	4
<b>I. Контактная работа обучающихся с пре- подавателем (всего)</b>	14	4	14
Лекции (Лк)	5	2	5
Практические занятия (ПЗ)	9	2	9
Курсовая работа	+	-	+
Групповые (индивидуальные) консультации	+	-	+
<b>II. Самостоятельная работа обучающихся (СР)</b>	85	-	85
Подготовка к практическим занятиям	9	-	9
Подготовка к экзамену в течение семестра	31	-	31
Выполнение курсовой работы	45	-	45
<b>III. Промежуточная аттестация экзамен</b>	9	-	9
Общая трудоемкость дисциплины ..... час.	108	-	108
зач. ед.	3	-	3

## 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

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

- для заочной 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>30</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>28</b>
1.1.	Место оплаты труда в системе стимули- рования персонала	6	0,5	-	5,5
1.2.	Роль оплаты труда в обеспечении эффек- тивной работы персонала	6	0,5	-	5,5
1.3.	Понятие заработной платы и дохода ра- ботников	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>6</b>	<b>32</b>
2.1.	Сущность, принципы и элементы органи- зации оплаты труда	6	0,25	-	5,75

1	2	3	4	5	6
2.2.	Условия оплаты труда и формы заработной платы	10	1,75	6	2,25
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
<b>3.</b>	<b>Управление системой материального стимулирования трудовой деятельности на основе оплаты труда</b>	<b>29</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>25</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	2	3
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>5</b>	<b>9</b>	<b>85</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, 0,5 часа).

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 интере-

сах, 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 использования 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, 0,5 часа).

Зарплата – 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: «уровневая разница»; «экономическая рента»; «квазиарента».

Вместе с тем размер ставки не учитывает индивидуальные особенности в способностях работников. Поэтому зарплата 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) зарплата — это сумма денег, полученная работником за единицу рабочего времени (час, день, неделю, месяц) с учетом всех обязательных вычетов. Реальная зарплата 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, 0,5 часа).

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.**

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 конкретного 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 сокращения рабочие премируются. Однако поскольку заинтересованность рабочих в сокращении сроков может снизить их внимание к качеству работы, в обычно задании оговаривается, что выявленные брак и недоделки 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 распределении 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) качественные – 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; б) 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 (заработной 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; перераспределение 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 ин- терактивной, актив- ной, инновационной формах, (час.)</i>
1	2.	Формы и системы оплаты труда	6	Работа в малых груп- пах, (2 часа)
2	3.	Фонд оплаты труда и эффективность его использования	3	-
<b>ИТОГО</b>			<b>9</b>	<b>2</b>

#### 4.5. Контрольные мероприятия: курсовая работа

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

Структура: введение, теоретическая часть, аналитическая часть, проектная часть, заключение, список использованных источников.

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

Рекомендуемый объем: 25-30 страниц в компьютерном исполнении, оформляемых в соответствии со стандартом ФГБОУ ВО «БрГУ».

Выдача задания, прием и защита КР проводится в соответствии с календарным учебным графиком.

<b>Оценка</b>	<b>Критерии оценки курсовой работы</b>
отлично	Оценка «отлично» за работу выставляется, если в ней: - используется научная, учебная, методическая литература по проблеме; - проведен тщательный анализ передового опыта работы в соответствующей области; - сделаны выводы и даны практические рекомендации; - приведена оценка эффективности рекомендаций; - оформление соответствует предъявляемым требованиям (выдержаны орфография, стиль изложения материала, имеются цитаты, ссылки и т.д.); - обучающийся четко и аргументированно отвечает на вопросы по анализируемой теме.
хорошо	Оценка «хорошо» за работу выставляется, если в ней: - используется научная, учебная, методическая литература по проблеме; - сделаны выводы по исследуемой проблеме и даны практические рекомендации; - приведена оценка эффективности рекомендаций; - оформление соответствует предъявляемым требованиям (выдержаны орфография, стиль изложения материала, имеются цитаты, ссылки и т.д.); - обучающийся четко отвечает на вопросы по анализируемой теме.
удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» за работу выставляется, если в ней: - используется учебная, методическая литература по проблеме; - сделаны выводы по исследуемой проблеме и даны практические рекомендации;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- оформление соответствует предъявляемым требованиям (выдержаны орфография, стиль изложения материала, имеются цитаты, ссылки и т.д.);</li> <li>- обучающийся затрудняется отвечать на вопросы по анализируемой теме.</li> </ul>
неудовлетворительно	<p>Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если:</p> <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 и рекомендации;</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	30	+	-	-	1	30	Лк, ПЗ, СРС	Курсовая работа, экзамен
<b>2.</b> Организация оплаты труда	40	+	+	-	2	20	Лк, ПЗ, СРС	Курсовая работа, экзамен
<b>3.</b> Управление системой материального стимулирования трудовой деятельности на основе оплаты труда	29	+	-	+	2	14,5	Лк, ПЗ, СРС	Курсовая работа, экзамен
<b><i>всего часов</i></b>	<b>99</b>	<b>64,5</b>	<b>20</b>	<b>14,5</b>	<b>3</b>	<b>33</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/> .

## **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 курсовой 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**

#### **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.

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

### Задания для самостоятельной работы:

**1.** 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.

**2.** 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.

**3.** 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.

**4.** 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.

**5.** 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.

**6.** 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?

**7.** 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.

**8.** 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.

**9.** 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.

**10.** 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%.

**11.** 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.

**12.** 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.

**13.** 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.

**14.** 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.

**15.** 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.

**16.** 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.

**17.** 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.

**18.** 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.

**19.** 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.

**20.** 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.

#### 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

[1-3] – 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 № 2**

#### **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 выполнения заданий для самостоятельной работы.

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 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.

7. 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.

12. Имеются следующие данные по организации (таблица 1).

Таблица 1

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.

#### 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.

#### Дополнительная литература

[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 курсовой работы

Тема курсовой работы «Совершенствование системы оплаты труда персонала (на примере конкретной организации)». Данная тема является общей, при этом каждый обучающийся в соответствии со своим вариантом разрабатывает конкретные вопросы, связанные с организацией и осуществлением оплаты труда.

Курсовая работа состоит из пояснительной записки, которая должна включать:

- титульный лист, выполненный в стандартной форме;
- содержание;
- введение;
- основную часть;
- заключение;
- список использованных источников.

Во введении обосновывается актуальность выбранной темы. Исходя из актуальности, логично формулируется цель работы. В соответствии с намеченной целью ставятся конкретные аналитические, исследовательские и практические задачи.

Основная часть содержит систематизированную информацию, необходимую для раскрытия темы. Она состоит из трех глав.

1. Теоретическая глава. Перечень предлагаемых к разработке в данной главе вопросов:
  - 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.

В теоретической главе обучающемуся рекомендуется осветить современную систему взглядов на данную проблему в отечественной и зарубежной литературе; дать характеристику степени проработанности проблемы; изучить нормативно-правовые акты, действующие в этой области; обобщить опыт реализации рассматриваемой проблемы в деятельности отечественных и зарубежных организаций.

2. Анализ системы оплаты труда на примере конкретной организации. Данная глава должна состоять из двух пунктов:

### 2.1. Характеристика объекта исследования.

В данном пункте необходимо кратко описать исследуемую организацию. При этом в качестве объекта может быть выбрано любое предприятие или учреждение, в котором обучающийся работает сам или его родители (родственники, друзья), либо в котором он проходил или собирается проходить практику. В крайнем случае, организация может быть смоделированной.

Характеризуя организацию, необходимо ответить на ряд вопросов: организационно-правовая форма, дата создания (регистрации), краткая историческая справка, местонахождение, цель функционирования организации, основные направления и виды деятельности. Также следует дать общую характеристику внутренней среды организации и представить организационную структуру.

2.2. Анализ и оценка эффективности действующей в организации системы оплаты труда.

Выполнение данного пункта предполагает анализ: экономических результатов деятельности организации (бухгалтерская отчетность предприятия минимум за 3 периода, разбивка поквартальная или по годам); социально-трудовых показателей за те же периоды; существующего подхода к формированию (планированию) фонда заработной платы; действующих в организации локальных нормативных актов («Положение об оплате труда», «Положение о премировании» и т.д.) и другой информации, имеющей отношение к выбранной проблеме.

Анализируя используемые подходы к формированию фонда заработной платы, следует указать применяемый метод (методы) и отразить целесообразность (нецелесообразность) его использования в конкретной организации, а также причины, по которым обучающийся данный вывод сделал.

В данном пункте также следует проанализировать реальную среднюю заработную плату в организации (без разбивки по категориям персонала), а также соотношение между номинальной средней заработной платой и величиной прожиточного минимума в последнем анализируемом периоде.

3. Рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда.

В данной главе обучающийся представляет собственные предложения по совершенствованию системы оплаты труда персонала организации и устранению выявленных во второй главе недостатков. Рекомендации должны носить практический характер, а также подкрепляться экономическими расчетами.

Практический характер рекомендаций свидетельствует о том, что они должны иметь непосредственное отношение к исследуемой организации, быть четко описанными с указанием конкретных исполнителей, сроков внедрения и ожидаемых результатов.

Экономический характер рекомендаций предполагает представление информации: по затратам на внедрение новой (модернизированной) системы оплаты труда; по источнику покрытия дополнительных затрат; по социально-экономическому эффекту от предложенных мероприятий (рост объемов производства, прибыли, производительности труда, снижение текучести кадров и пр.).

Заключение должно содержать краткие выводы по всем главам курсовой работы, полученные результаты, их экономическую и социальную эффективность, преимущества и возможную сферу использования предлагаемых рекомендаций.

Список использованных источников требует в обязательном порядке наличия научной, учебной, методической литературы, а также периодических изданий, рассматривающие вопросы мотивирования персонала и стимулирования его труда. Этот список должен включать не менее 15 литературных источников, причем 4-5 из них должны быть изданы за последние три года.

Объем пояснительной записки – 25-30 страниц текста в стандартном 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 курсовую 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.

**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 V5QHAVP (13 шт.)	ПЗ № 1-2
КР	Дисплейный класс	Системный блок AMD A10-7800 Radeon R7 (12 шт.), Системный блок для слабовидящих пользователей AMD A10-7850K (1 шт.), Монитор Philips233 V5QHAVP (13 шт.)	-
	Читальный зал №1	Оборудование 10 ПК i5-2500/H67/4Gb(монитор TFT19 Samsung); принтер HP LaserJet P2055D	-
СР	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)**

<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	Вопросы к экзамену 1.1-1.5 Экзаменационный билет
		<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	Вопросы к экзамену 2.1-2.12 Экзаменационный билет
		<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	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>	<b>отлично</b>	<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;
- курсовую 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 курсовой работы, которая предусматривает разработку отдельных вопросов, связанных с организацией и осуществлением оплаты труда персонала на примере конкретной организации. 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 – 5 часов; практические занятия – 9 часов, самостоятельная работа – 85 часов.

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, КР

*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; курсовая 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; курсовая 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; курсовая 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; курсовая 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; курсовая работа

## 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели	Оценка	Критерии
Знать ( <i>ОК-3</i> ): – основные термины и показатели в области оплаты труда; – элементы структуры заработной платы; – функции заработной платы и факторы, определяющие ее величину; ( <i>ПК-8</i> ): – основные принципы организации оплаты труда; – формы и системы оплаты труда; – виды поощрительных и компенсационных выплат; ( <i>ПК-24</i> ):	<b>отлично</b>	Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся: - в работе использует научную, учебную, методическую литературу по исследуемой проблеме; - глубоко усвоил материал, знает сущность деятельности по организации оплаты труда персонала, основные принципы, формы и системы оплаты труда; - провел тщательный анализ информации по соответствующей проблеме; - продемонстрировал способности определять величину заработной платы отдельных категорий работников, планировать и оценивать эффективность системы материального стимулирования; - оформил работу в соответствии с предъявляемыми требованиями; - четко и аргументированно отвечает на вопросы по анализируемой теме.
	<b>хорошо</b>	Оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся: - в работе использует научную, учебную, методиче-

<p>– принципы и этапы разработки системы оплаты труда;  – 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>скую литературу по исследуемой проблеме;  - твердо усвоил материал, демонстрирует знание сущности деятельности по организации оплаты труда персонала, основные принципы, формы и системы оплаты труда;  - провел анализ информации по соответствующей проблеме;  - продемонстрировал способности определять величину заработной платы отдельных категорий работников;  - оформил работу в соответствии с предъявляемыми требованиями;  - четко и аргументированно отвечает на вопросы по анализируемой теме.</p> <p><b>удовлетворительно</b>  Оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся:  - в работе использует учебную, методическую литературу по исследуемой проблеме;  - знает основной материал, но не усвоил деталей, в целом понимает сущность деятельности по организации оплаты труда персонала;  - сохраняет способность определять величину заработной платы отдельных категорий работников, планировать;  - оформил работу в соответствии с предъявляемыми требованиями.</p> <p><b>не удовлетворительно</b>  Оценка «не зачтено» выставляется, если:  - библиография ограничена;  - в работе нет должного анализа информации по исследуемой проблеме, либо отсутствует описание передового опыта работы;  - обучающийся затрудняется отвечать на вопросы по анализируемой теме, либо не способен анализировать систему заработной платы и вносить предложения по ее совершенствованию;  - оформление работы не соответствует требованиям.</p>
--	--	--

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 2014 года: и учебным планом ФГБОУ ВО «БрГУ» для заочной формы обучения от «03» июля 2018 г. № 413

**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 № \_\_\_\_\_