

Министерство образования и науки Российской Федерации
филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Кубанский государственный университет»
в г. Армавире

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по работе с филиалами

Евдокимов А.А.
» 08 2016г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.22 Оплата труда персонала

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом

Форма обучения: заочная

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Краснодар 2016

Рабочая программа дисциплины «Оплата труда персонала» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Программу составила:

Косенко С.Г., канд. экон. наук, доцент, заведующая кафедрой экономики и менеджмента



Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры (выпускающей) экономики и менеджмента
протокол № 1 «28» августа 2017г.



Заведующий кафедрой Косенко С.Г.

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии филиала по УГН «Экономика и управление»

Протокол № 1 «28» августа 2017 г.

Председатель УМК филиала по УГН «Экономика и управление»



канд. экон. наук, доц. Кабачевская Е.А.

Рецензенты:

Комелев Д. Ю., заместитель главного инженера АЭМЗ Филиал ОАО «ЭЛТЕЗА» в г Армавире

Королук Е.В. д-р экон. наук, доцент, профессор кафедры экономики менеджмента ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Тихорецке

Лист изменений к рабочей программе учебной дисциплины
«Оплата труда персонала»

Содержание изменений	№ протокола заседания кафедры, дата	ФИО / подпись зав. кафедрой
В соответствии с выходом нового приказа от 05.04.2017 №301 «Об утверждении Порядка организации и осуществлении образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» была актуализирована рабочая программа	№ 1 28.08.2017	

1. Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель освоения дисциплины

Труд как целесообразная деятельность людей по удовлетворению их жизненных потребностей - основное и непереносимое условие существования человеческого общества. Процесс труда нуждается в организации, которая призвана способствовать не только получению экономического эффекта, но и развитию человека.

Проблемы организации, нормирования и оплаты труда в последние годы объективно выдвинулись на первый план. Это связано с тем, что экстенсивные факторы экономического роста предприятий постепенно уступают дорогу интенсивным, главным из которых является повышение эффективности живого труда. Измерение, нормирование затрат труда и организация его оплаты – это резервы повышения доходности предприятий и увеличения выпуска доступного по цене продовольствия для большинства населения.

Цель изучения дисциплины заключается в познании основных экономических явлений и процессов, связанных с трудом, а также в формировании теоретических знаний об организации оплаты труда персонала на предприятии в условиях рыночной экономики.

Изучение дисциплины «Оплата труда персонала» содействует формированию профессиональных компетенций, связанных с использованием и применением на практике теоретических знаний в области оплаты труда, стимулирующих и мотивирующих факторах при формировании организации оплаты труда

1.2 Задачи дисциплины

К задачам дисциплины относятся:

- определение роли заработной платы как экономического отношения между работником и работодателем;
- изучение принципов построения внутрипроизводственных тарифных систем;
- изучение классификации систем и форм оплаты труда;
- определение нормирования труда как элемента организации заработной платы;
- исследование источников формирования средств на оплату труда по подразделениям предприятия;
- изучение особенностей организации оплаты труда различных групп работников предприятия;
- анализ издержек работодателя на оплату труда и выплаты социального характера.
- изучение базовых принципов и основ формирования материального стимулирования персонала;
- формирование целостного представления об оплате труда;
- изучение основных составляющих организации оплаты труда;
- развитие практических навыков в расчетах заработной платы, выборе наиболее оптимального способа.

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Оплата труда персонала» относится к вариативной части дисциплин по выбору Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Дисциплины, на которых базируется изучение предмета:

- «Правоведение»;
- «Экономика организации»;
- «Основы теории управления»;
- «Управленческий учет и учет персонала»;

- «Управление персоналом организации»;
- «Трудовое право»;
- «Организационное поведение»;
- «Рынок труда»;
- «Конфликтология»;
- «Основы организации труда»;
- «Управление социальным развитием персонала».

Перечень дисциплин, для которых дисциплина «Оплата труда персонала» является базовой:

- «Кадровый аудит»;
- «Основы управленческого консультирования»

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся профессиональных компетенций, представленных в таблице 1.4.1.

Таблица 1.4.1 – Перечень планируемых результатов обучения

№№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1	2	3	4	5	6
1	ПК-8	Знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками	мотивацию и стимулирование труда персонала, в том числе оплаты труда	применять законы о труде, иные нормативно-правовые акты социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений	навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной

		оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике			
2	ПК-24	Способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	проведение анализа кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, методы стимулирования работников	оценивать экономическую и социальную эффективность управления персоналом	оценкой материального и нематериального стимулирования в организации

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице 2.1.1 (для обучающихся заочной формы обучения).

Таблица 2.1.1 – Распределение дисциплины по видам работ для студентов заочной формы обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Курс (часы)			
		1	3	4	5
Контактная работа, в том числе:					
Аудиторные занятия (всего):	10			10	
Занятия лекционного типа	4		-	4	-
Лабораторные занятия	-	-	-	-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	6		-	6	-
Иная контактная работа:					
Контроль самостоятельной работы (КСР)					
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2			0,2	
Самостоятельная работа, в том числе:	58			58	
Курсовая работа	-	-	-	-	-
Проработка учебного (теоретического) материала	18		-	18	-
Анализ научно-методической литературы	10		-	10	-

Реферат		15		-	15	-
Подготовка к текущему контролю		15		-	15	-
Контроль:						
Подготовка к зачету		3,8			3,8	
Общая трудоемкость	час.	72		-	72	-
	в том числе контактная работа	10,2			10,2	
	зач. ед	2			2	

2.2 Структура дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины
 Разделы дисциплины, изучаемые в 8 семестре (заочная форма обучения)
 Объем дисциплины представлен в таблице 2.2.1.

Таблица 2.2.1 – Разделы дисциплины, трудоемкость дисциплины «Оплата труда персонала»

№ п/п	Наименование раздела и темы дисциплины	Количество часов				
		Всего часов	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Лекции (Л)	Семинары и /или практическая работа (ПЗ)	Лабораторные работы	
1	Сущность, функции заработной платы. Организация оплаты труда	17	1	1	–	15
2	Формы и системы оплаты труда	18	1	2	–	15
3	Фонд оплаты труда. Состав и структура фонда оплаты труда	18	1	2	–	15
4	Регулирование оплаты труда	15	1	1	–	13
	Итого		4	6		58

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, СРС – самостоятельная работа студента, С.З. – ситуационная задание

2.3 Содержание разделов дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

Таблица 2.3.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам

Наименование темы	Содержание раздела	Форма текущего контроля
Тема 1 Сущность, функции заработной платы.	Введение. Цели и задачи курса. Понятие заработной платы, ее сущность. Концепции определения природы заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. Функции заработной платы.	Реферат (Р), эссе (Э)

Организация оплаты труда	Организация заработной платы, принципы организации. Компоненты организации оплаты труда. Компенсационные и стимулирующие доплаты и надбавки	
Тема 2 Формы и системы оплаты труда	Понятие системы оплаты труда. Понятие тарифной системы и ее элементы: тарифная ставка, тарифная сетка, тарифные коэффициенты, тарифно – квалификационные справочники. Бестарифная система, разновидности бестарифной системы оплаты труда. Комбинированные системы оплаты труда. Повременная оплата труда и ее виды. Сдельная оплата труда и ее виды. Комплексные показатели эффективности труда	Реферат (Р), эссе (Э)
Тема 3 Фонд оплаты труда. Состав и структура фонда оплаты труда	Понятие фонда оплаты труда, его формирование и состав	Реферат (Р)
Тема 4 Регулирование оплаты труда	Политика регулирования рынка труда. Цели государственного регулирования. Активная и пассивная государственная политика Классификация методов государственного регулирования рынка труда	Реферат (Р), эссе (Э)

2.3.2 Занятия семинарского типа

Перечень занятий семинарского типа, их краткое содержание приводится в таблице 2.3.2.

Таблица 2.3.2 – Перечень занятий семинарского типа

№ № П/П	Наименование раздела, темы	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	Тема 1 Сущность, функции заработной платы. Организация оплаты труда	Примерные вопросы для подготовки к проведению семинарских занятий (устного опроса) 1 Сделайте определение понятия «заработной платы» 2 Какие функции заработной платы Вы знаете? 3 Какие принципы организации заработной платы Вы знаете? 4 Какие элементы заработной платы Вы знаете?	Устный опрос (У. о.), реферирование (Р), эссе (Э)
2	Тема 2 Формы и системы оплаты труда	Примерные вопросы для подготовки к проведению семинарских занятий (устного опроса) 1 Расскажите, что представляет собой система оплаты труда. Какие категории включает в себя данное понятие? 2 Какие Вы знаете нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права? 5 В каких документах отражается, принятая на конкретном предприятии, система оплаты труда?	Устный опрос (У. о.), реферирование (Р), эссе (Э), ситуационные задания (С.З.)

		6 Что относится к сдельной оплате труда? 7 Охарактеризуйте прямую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, аккордную, косвенную оплату труда. 8 Как определяются расценки при сдельной оплате труда? 9 Приведите формулы определения сдельной расценки 10 Сделайте определение повременной оплаты труда 11 Расскажите о простой повременной оплате труда 12 Охарактеризуйте повременно-премиальную оплату труда 13 Как производится расчет повременной оплаты труда? 14 Что представляет собой тарифная ставка? 15 Что представляет собой табель учета использования рабочего времени? 16 Что понимается под премированием? 17 Что представляет собой тарифная система. На чем основана тарифная система? 18 Расскажите о должностных окладах, тарифной сетке 19 Какие элементы тарифной системы Вы знаете? 20 Сделайте определение понятиям: «доплаты», «надбавки к заработной плате» 21 Какие виды надбавок и доплат Вы знаете? 22 Охарактеризуйте компенсационные выплаты, связанные с режимом работы 23 Охарактеризуйте компенсационные выплаты, связанные с условиями труда 24 Какие стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам Вы знаете?	
--	--	--	--

3	Тема 3 Фонд оплаты труда. Состав и структура фонда оплаты труда	Примерные вопросы для подготовки к проведению семинарских занятий (устного опроса) 1 Расскажите, что представляет собой фонд заработной платы? 2 Какие виды заработной платы Вы знаете? 3 Расскажите об основной заработной плате 4 Что понимается под дополнительной заработной платой? 5 Какие единовременные поощрительные выплаты Вы знаете? 6 Какие выплаты не включаются в фонд оплаты труда? 7 Расскажите о методике расчета фонда оплаты труда 8 Расскажите о проведении анализа динамики фактических выплат из фонда оплаты труда 9 Как происходит регулирование размеров фонда оплаты труда 10 Охарактеризуйте реконструкцию системы премирования с учетом зарубежного опыта 11 Охарактеризуйте корректировку фонда оплаты труда с учетом добавленной стоимости	Устный опрос (У. о.), реферирование (Р), эссе (Э)
4	Тема 4 Регулирование оплаты труда	Примерные вопросы для подготовки к проведению семинарских занятий (устного опроса) 1 Чем обусловлено государственное регулирование в сфере труда? 2 Дайте определение понятия «государственное регулирование рынка труда» 3 Какие задачи выделяют на рынке труда? 4 Перечислите главные цели государственного регулирования 5 Какие основные формы труда Вы знаете? 6 Охарактеризуйте активную политику 7 Характеризуйте пассивную политику	Устный опрос (У. о.), реферирование (Р), тестирование (Т)

Примерные ситуационные задания к темам

К теме 2

Задача 1 – Расчет простой сдельной системы оплаты труда

Задача 1.1 – по сдельным расценкам

В ЗАО «П...» для рабочих основного производства установлена простая сдельная форма оплаты труда. Сдельная расценка составляет (см. таблицу 1.2)

Таблица 1.1 – Данные для задачи 1.1

Продукция	Сдельная расценка, р.	Количество изделий	Период
1 сорт	300	1 сорт-25ед.; 2 сорт-7ед.	Январь
2 сорт	250	1 сорт-50ед.; 3 сорт-4ед.	Февраль
3 сорт	130	1 сорт-48ед.; 2 сорт-10ед.	Март

Задача 1.2 – сдельно-прогрессивная форма оплаты труда

В ЗАО «П...» для рабочих основного производства установлена сдельно-прогрессивная форма оплаты труда. Сдельная расценка составляет 300 р. за единицу выпущенной продукции. При перевыполнении месячной нормы выработки сдельная расценка на каждую единицу готовой продукции, выпущенной сверх нормы, составляет 350 р. Норма выработки готовой продукции составляет 3 единицы готовой продукции в день. Рабочий компании И... выпустил готовую продукцию в количестве (см. таблицу 1.4).

Таблица 1.2 – Данные для задачи 1.2

Период	Количество рабочих дней	Количество выпущенных изделий, ед.
Январь	16	40
Февраль	20	69
Март	21	67

2 Расчет заработной платы – повременная оплата труда

Задача 2.1

В ЗАО «П...» установлена пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными (суббота и воскресенье). Согласно производственному календарю количество рабочих дней в текущем году составило:

- в январе — 16 дней (128 часов);
- в феврале — 20 дней (159 часов);
- в марте — 21 день (167 часов).

Ситуация 1

Сотруднику компании И... установлена дневная тарифная ставка в размере 1800 р./дн. При этом он полностью отработал:

- в январе — 12 дней (4 дня — отпуск за свой счет);
- в феврале — 20 дней;
- в марте — 18 дней (3 дня — временная нетрудоспособность).

Ситуация 2

Сотруднику компании И... установлена часовая тарифная ставка в размере 225 руб./ч. При этом он отработал:

- в январе — 96 часов;
- в феврале — 159 часов;
- в марте — 143 часа.

Задача 2.2

В ЗАО «П...» установлена пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными (суббота и воскресенье).

Согласно производственному календарю количество рабочих дней в текущем году составило:

- в январе — 16 дней;
- в феврале — 20 дней;
- в марте — 21 день.

Сотруднику компании Иванову установлен оклад в размере 40 000 руб. При этом он отработал:

- в январе — 12 дней (4 дня — отпуск за свой счет);
- в феврале — 20 дней;
- в марте — 18 дней (3 дня — временная нетрудоспособность).

Положением о премировании, принятом в компании, предусмотрено, что при добросовестном выполнении трудовых обязанностей работнику начисляется премия в размере 20% от его должностного оклада. При этом сумму премии начисляют сотруднику компании пропорционально отработанному времени.

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия учебным планом не предусмотрены

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы учебным планом не предусмотрены

2.4 Перечень учебно – методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Перечень учебно – методического обеспечения для самостоятельной работы обучающегося представлены в таблице 2.4.

Таблица 2.4 – Перечень учебно – методического обеспечения для самостоятельной работы обучающегося

Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
Проработка учебного (теоретического) материала	Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1)
Анализ научно-методической литературы	- Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1); - Основная и дополнительная литература по дисциплине.
Подготовка рефератов, эссе	Методические рекомендации по подготовке, написанию и порядку оформления рефератов и эссе (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1)

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3 Образовательные технологии

При реализации учебной работы по дисциплине используются как традиционные образовательные технологии, ориентированные на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к обучающемуся, так и активные и интерактивные формы проведения занятий - проблемная лекция, лекция-визуализация

Используемые образовательные технологии по-новому реализуют содержание обучения и обеспечивают реализацию компетенций данной дисциплины, подразумевая научные подходы к организации образовательного процесса, изменяют и предоставляют новые формы, методы и средства обучения.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4 Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля

Примерные вопросы для устного опроса

Тема 1. Сущность, функции заработной платы. Организация оплаты труда

- 1 Сделайте определение понятия «заработной платы»
- 2 Какие функции заработной платы Вы знаете?
- 3 Какие элементы заработной платы Вы знаете?

Тема 2. Формы и системы оплаты труда

- 1 Расскажите, что представляет собой система оплаты труда. Какие категории включает в себя данное понятие?
- 2 Какие Вы знаете нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права?
- 3 В каких документах отражается, принятая на конкретном предприятии, система оплаты труда?
- 4 Что относится к сдельной оплате труда?
- 5 Охарактеризуйте прямую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, аккордную, косвенную оплату труда.
- 6 Как определяются расценки при сдельной оплате труда?
- 7 Приведите формулы определения сдельной расценки
- 8 Сделайте определение повременной оплаты труда
- 9 Расскажите о простой повременной оплате труда
- 10 Охарактеризуйте повременно-премиальную оплату труда
- 11 Как производится расчет повременной оплаты труда?
- 12 Что представляет собой тарифная ставка?
- 13 Что представляет собой табель учета использования рабочего времени?

- 14 Что понимается под премированием?
- 15 Что представляет собой тарифная система. На чем основана тарифная система?
- 16 Расскажите о должностных окладах, тарифной сетке
- 17 Какие элементы тарифной системы Вы знаете?
- 18 Сделайте определение понятиям: «доплаты», «надбавки к заработной плате»
- 19 Какие виды надбавок и доплат Вы знаете?

Тема 3. Фонд оплаты труда. Состав и структура фонда оплаты труда

- 1 Расскажите, что представляет собой фонд заработной платы?
- 2 Какие виды заработной платы Вы знаете?
- 3 Расскажите об основной заработной плате
- 4 Что понимается под дополнительной заработной платой?
- 5 Какие единовременные поощрительные выплаты Вы знаете?
- 6 Какие выплаты не включаются в фонд оплаты труда?
- 7 Расскажите о методике расчета фонда оплаты труда
- 8 Расскажите о проведении анализа динамики фактических выплат из фонда оплаты

труда

Тема 4. Регулирование оплаты труда

- 1 Чем обусловлено государственное регулирование в сфере труда?
- 2 Дайте определение понятия «государственное регулирование рынка труда»
- 3 Какие задачи выделяют на рынке труда?
- 4 Перечислите главные цели государственного регулирования
- 5 Какие основные формы труда Вы знаете?
- 6 Охарактеризуйте активную политику
- 7 Характеризуйте пассивную политику

Примерные тестовые задания

Вопрос 1

Охарактеризуйте функции заработной платы

1 Воспроизводственная функция	3 побуждает работника к трудовой активности, максимальной отдаче, повышению производительности труда
2 Социальная функция	5 регулирование рынка труда и прибыльности субъекта хозяйствования
3 Стимулирующая функция	2 определяет уровень возможного повышения досуга, получения образования, воспитания детей
4 Статусная функция	6 затрагивает определение покупательной способности, устанавливает рациональные пропорции между спросом и предложением
5 Регулирующая функция	7 определяет меру участия живого труда в образовании цены товара
6 Функция формирования платежеспособного спроса работников	1 обеспечивает возможность увеличения рабочей силы при условии поддержания и улучшения условий жизни работника
7 Производственно – долевая функция	4 определяет положение человека в той или иной системе социальных отношений, позволяет судить о справедливости оплаты труда

Вопрос 2

Для сдельной формы оплаты труда характерна оплата в соответствии с:

- 1 **Количеством изготовленной продукции**
- 2 Количеством отработанного времени;
- 3 Должностным окладом

Вопрос 3

Повременная форма оплаты труда предусматривает оплату труда в соответствии с количеством

- 1 Изготовления продукции
- 2 **Отработанного времени**
- 3 Величиной оказания услуг

Вопрос 4

Организация заработной платы это:

- 1 Построение, обеспечение, взаимосвязь количества и качества труда с размерами его оплаты и элементами нормирования, премии
- 2 Построение, обеспечение, взаимосвязь количества и качества труда с размерами его оплаты и элементами нормирования, премии, доплат, надбавок
- 3 **Построение, обеспечение, взаимосвязь количества и качества труда с размерами его оплаты и элементами нормирования, премии, тарифной системы, доплат и надбавок**

Вопрос 5

Организация оплаты труда предполагает:

- 1 **Определение форм и систем оплаты труда работников субъекта хозяйствования**
- 2 Дополнительное расширение штата работников
- 3 **Разработку системы должностных окладов**
- 4 Повышение квалификации работников

Вопрос 6

Техническое нормирование труда – это:

- 1 Система нормативов, включающая нормирование работников, перечень должностей, штат, оклады служащих
- 2 **Процесс установления обоснованных норма труда (норм времени, выработки, обслуживания, численности персонала), необходимых для объективной количественной оценки затрат труда на выполнение конкретных работ**
- 3 Способ использования норм труда и тарифной системы для расчета заработной платы работников с учетом особенностей их труда

Вопрос 7

Тарифное нормирование труда – это:

- 1 **Система нормативов, включающая нормирование работников, перечень должностей, штат, оклады служащих**
- 2 Процесс установления обоснованных норма труда (норм времени, выработки, обслуживания, численности персонала), необходимых для объективной количественной оценки затрат труда на выполнение конкретных работ
- 3 Способ использования норм труда и тарифной системы для расчета заработной платы работников с учетом особенностей их труда

Вопрос 8

Формы и системы оплаты труда – это:

1 Система нормативов, включающая нормирование работников, перечень должностей, штат, оклады служащих

2 Процесс установления обоснованных норм труда (норм времени, выработки, обслуживания, численности персонала), необходимых для объективной количественной оценки затрат труда на выполнение конкретных работ

3 Способ использования норм труда и тарифной системы для расчета заработной платы работников с учетом особенностей их труда

Вопрос 9

Какие параметры влияют на качество труда:

1 Задание на изготовление продукции

2 Размер заработной платы

3 Условия труда

4 Уровень квалификации работников

Вопрос 10

Что Вы отнесете к компенсационным доплатам:

1За проведенную работу в вечернее и ночное время;

2За проведенную работу в выходные и праздничные дни;

3За профессиональное мастерство

4За совмещение профессий

5За многосменный режим работы

Вопрос 11

Что Вы отнесете к стимулирующим выплатам

1За проведенную работу в вечернее и ночное время;

2 За выполнение обязанностей отсутствующего работника

3За проведенную работу в выходные и праздничные дни;

4За профессиональное мастерство

5За совмещение профессий

6За многосменный режим работы

Вопрос 12

Что выступает гарантом минимального размера компенсационных выплат:

1 Региональные органы;

2 Государство

3Субъект хозяйствования

4Коллективный договор

Вопрос 13

Кто устанавливает доплаты и надбавки стимулирующего характера

1 Региональные органы;

2 Руководство хозяйствующего субъекта

3 Профсоюзный комитет субъекта хозяйствования

4 Работник предприятия

Вопрос 14

Как устанавливается размер доплат и надбавок:

1В процентах

2В абсолютной величине

3 Дифференцировано

Вопрос 15

Что Вы отнесете к основной заработной плате:

1 Заработную плату, начисленную работникам по тарифным ставкам и окладам за отработанное время

2 Премии и вознаграждения

3 Стимулирующие надбавки и доплаты

4 Оплата ежегодных и дополнительных отпусков

5 Оплата льготных часов подростков

Вопрос 16

Что Вы отнесете к дополнительной заработной плате

1 Заработную плату, начисленную работникам по тарифным ставкам и окладам за отработанное время

2 Премии и вознаграждения

3 Стимулирующие надбавки и доплаты

4 Оплата ежегодных и дополнительных отпусков

5 Оплата льготных часов подростков

Вопрос 17

Минимальный размер оплаты труда, согласно Трудовому кодексу РФ, устанавливается:

а) одновременно на всей территории РФ федеральным законом и должен быть равен размеру прожиточного минимума трудоспособного человека;

б) одновременно на всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека;

в) на региональном уровне в зависимости от размера прожиточного минимума трудоспособного населения региона;

г) администрацией организаций без учета положений федерального законодательства.

Вопрос 18

...система оплаты труда предполагает, что труд в пределах установленной нормы оплачивается по основным расценкам, а сверх норм – по повышенным.

А. Повременно-прогрессивная.

Б. Сдельно-прогрессивная.

В. Сдельная косвенная.

Г. Повременно-премиальная

Вопрос 19

...система оплаты труда предполагает установление размера оплаты труда за весь комплекс работ в целом.

А. Простая повременная.

Б. Прямая сдельная.

В. Тарифная.

Г. Аккордная.

Вопрос 20

Обобщенной качественной оценкой личного вклада работника коллектива в совокупный результат является ...

А. Коэффициент трудового вклада.

Б. Коэффициент трудового участия.

- В. Коэффициент качества работ.
- Г. Коэффициент оплаты труда.

Вопрос 21

Выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда в единицу рабочего времени называется тарифной ...

- А. Сеткой.
- Б. Системой.
- В. Ставкой.
- Г. Нормой.

Вопрос 22

Тарифный ... – величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника.

- А. Оклад.
- Б. Процент.
- В. Доход.
- Г. Разряд.

Вопрос 23

Тарифная система – это совокупность нормативов, обеспечивающих дифференцированную оплату труда работников в зависимости от критериев:

- А Половозрастных характеристик работника.
- Б. Ответственности и значимости выполняемой работы.
- В. Сложности выполняемой работы.
- Г. Продолжительности выполняемой работы.
- Д. Финансовых результатов предприятия.

Вопрос 24

Тарифный ... показывает, во сколько раз уровень оплаты работ данного разряда превышает уровень оплаты работ, отнесенных к 1 разряду.

- А. Коэффициент.
- Б. Оклад.
- В. Норматив.
- Г. Разряд.

Вопрос 25

... премирование чаще всего осуществляется для работ, имеющих особый вклад в общие результаты.

- А. Единовременное.
- Б. Индивидуальное.
- В. Специальное.
- Г. Дифференцированное.

Вопрос 26

Источником выплат специальных премий является фонд ... предприятия.

- А. Накопления.
- Б. Развития.
- В. Потребления.
- Г. Культуры.

Вопрос 27

Доплаты и надбавки ... характера гарантированы государством.

- А. Стимулирующего.
- Б. Мотивирующего.
- В. Экономического.
- Г. Компенсирующего

Вопрос 28

Форма оплаты труда, при которой заработок начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время называется ...

- А. Сдельной.
- Б. Аккордной.
- В. Повременной.
- Г. Тарифной.

Вопрос 29

... оплаты труда – это способ соизмерения размера оплаты за труд с его результатами (либо затратами).

- А. Форма.
- Б. Система.
- В. Тариф.
- Г. Величина.

Вопрос 30

Системами сдельной формы оплаты труда являются:

- А. Аккордная.
- Б. Косвенная.
- В. Тарифная.
- Г. Повременная.
- Д. Простая.

Примерная тематика рефератов, эссе

Примерные темы рефератов

- 1 Опыт и примеры систем оплаты труда зарубежных компаний
- 2 Доплаты и компенсации в оплате труда
- 3 Премирование работников
- 4 Трудовой договор. Требования к содержанию трудового договора
- 5 Прожиточный минимум
- 6 Штатное расписание и его оптимизация
- 7 Минимальный размер оплаты труда. Федеральный и региональный МРОТ
- 8 Оплата сверхурочной работы и работы в выходные и праздничные дни. Особенности учета сверхурочных часов (в том числе при вахтовом методе)
- 9 Денежная компенсация за увеличение продолжительности рабочего времени работникам с вредными и (или) опасными условиями труда
- 10 Компенсации при простоях и невыполнении норм труда
- 11 Компенсации, льготы, гарантии для работников районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.
- 12 Системы мотивации в оплате труда
- 13 Оплата за работу в выходные и праздничные дни, ответственность за задержку выплаты заработной платы
- 14 Нормирование труда на предприятии

- 15 Фотография рабочего дня и хронометраж, – основные инструменты при определении заработной платы
- 16 Предоставление льгот, гарантий и компенсаций за вредные и опасные условия труда
- 17 Гарантии в рамках трудовых отношений
- 18 Выходное пособие при увольнении, выплаты по соглашению сторон
- 19 Виды и основания для производства удержаний из заработной платы
- 20 Особенности режима неполного рабочего дня. Льготные категории, имеющие право на его установление
- 21 Ненормируемый труд, его свойства и особенности его оформления и оплаты
- 22 Вопросы совершенствования нормирования труда
- 23 Ответственность за выплату зарплаты ниже МРОТ
- 24 Тарификация работ, присвоение тарифных разрядов работникам.
- 25 Государственное регулирование оплаты труда
- 26 Сущность заработной платы как экономической категории
- 27 Регулирование отношений по оплате труда на уровне государства
- 28 Место предприятий в регулировании отношений по оплате труда
- 29 Основные черты рыночного механизма регулирования заработной платы
- 30 Особенности и проблемы формирования рыночного механизма оплаты труда в РФ

Примерные темы эссе

- 1 Разработка внутризаводской тарифной системы
- 2 Применение сдельных и повременных систем заработной платы
- 3 Поощрительные системы
- 4 Премирование за основные результаты работы
- 5 Доплаты, надбавки, единовременные премии и вознаграждения
- 6 Нормирование труда как элемент организации заработной платы
- 7 Новые требования к нормированию труда в современных условиях
- 8 Определение и сфера применения «бестарифной» системы оплаты труда
- 9 Коэффициенты квалификационного уровня
- 10 Коэффициенты трудового участия
- 11 Бестарифная система с использованием сводного коэффициента распределения
- 12 Формирование фондов оплаты труда подразделений как элемент
- 13 Варианты формирования фондов оплаты труда структурных подразделений
- 14 Формирование единого фонда оплаты труда работников
- 15 Раздельное формирование в подразделениях фонда основной оплаты труда работников и поощрительного фонда
- 16 Учет требования формирования фондов структурных подразделений при разработке внутрипроизводственных цен
- 17 Особенности организации заработной платы управленческого персонала
- 18 Особенности организации тарифной оплаты труда служащих

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

- 1 Определение и сущность заработной платы
- 2 Номинальная и реальная заработная плата
- 3 Охарактеризуйте воспроизводственную и социальную функции заработной платы
- 4 Охарактеризуйте стимулирующую, статусную, регулирующую, производственно-долевою функции заработной платы
- 5 Организация заработной платы, основная задача организации
- 6 Перечислите основы организации заработной платы субъекта хозяйствования
- 7 Сделайте определение принципов организации заработной платы. Перечислите данные принципы
- 8 Перечислите требования к организации заработной платы
- 9 Что предполагает организация оплаты труда
- 10 Расскажите о техническом нормировании труда
- 11 Расскажите о тарифном нормировании труда
- 12 Дайте определение понятию формы и системы оплаты труда
- 13 Составляющие заработной платы: условно-постоянная (гарантированная), гибкая (переменная)
- 14 Расскажите о надбавках компенсационного характера
- 15 Расскажите о стимулирующих доплатах
- 16 Дайте определение понятию система оплаты. Значение системы оплаты труда
- 17 Тарифное нормирование труда
- 18 Организационно – техническое нормирование труда
- 19 Определение тарифной сетки, тарифной ставки
- 20 Бестарифная система оплаты труда. Виды бестарифной системы оплаты труда
- 21 Охарактеризуйте оплату труда на комиссионной основе
- 22 Охарактеризуйте систему плавающих окладов
- 23 Охарактеризуйте систему оплаты труда с групповым премированием
- 24 Охарактеризуйте систему оплаты труда с премиями за знания и компетенцию.
- Заработной плата с использованием бонусной системы
- 25 Определение понятия формы заработной платы
- 26 Повременная форма оплаты труда и ее виды
- 27 Сдельная форма оплаты труда и ее виды
- 28 Понятие основной заработной платы
- 29 Понятие дополнительной заработной платы
- 30 Формирование фонда заработной платы
- 31 Государственное регулирование оплаты труда
- 32 Понятие минимального размера оплаты труда

Уровень требований и критерии оценок на зачете

Оценка «зачтено» выставляется, если компетенции ПК-8, ПК-24 полностью освоены, обучающийся владеет материалом, отвечает на основные и дополнительные вопросы.

Оценка «не зачтено» выставляется, если компетенции ПК-8, ПК-24 не освоены, обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5 Перечень основной и дополнительной учебной литературы для освоения дисциплины

5.1 Основная литература

1. Рябчикова Т. А. Организация, нормирование и оплата труда [Электронный ресурс]: учебное пособие / Томск: Эль Контент, 2014. - 144 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=480518

2. Курочкин В. Н. Организация, нормирование и оплата труда [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2014. -234 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=254126

3. Оплата труда персонала. [Электронный ресурс]: Учебник и практикум для академического бакалавриата. Лапшова О.А. - Отв. ред. – М.: Юрайт, 2018. - 308 с. – URL: <https://biblio-online.ru/viewer/AE07396C-A888-42AD-8479-F1B40F728D51/oplata-truda-personala#page/1>

4. Горелов Н.А. Оплата труда персонала: методология и расчеты. [Электронный ресурс]: Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. – М.: Юрайт, 2018. - 412 с. – URL: <https://biblio-online.ru/viewer/ADCBB35F-34AA-479C-8103-951511EEB1D8/oplata-truda-personala-metodologiya-i-raschety#page/1>

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт».

5.2 Дополнительная литература

1. Ахалкаци О. В. Аудит учета расчетов по оплате труда [Текст]: практическое пособие / Москва: Юнити-Дана, 2012. -109 с.

2. Труд и заработная плата на промышленном предприятии [Электронный ресурс]: учебное пособие. Автор: Стрелкова Л. В., Макушева Ю. А. / Москва: Юнити-Дана, 2015. - 351 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=436828

3. Минева, О.К. Оплата труда персонала [Текст]: учебник для вузов / О.К. Минева .- М.:Альфа –М.:ИНФРА –М, 2015.- 190с.

5.3 Периодические издания

- 1 Российский экономический журнал: научно-практическое издание
- 2 Государство и право – М.: Наука – 2017 – 129 с. (режим доступа http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=466693)
- 1 Российское предпринимательство: всероссийский ежемесячный научно-практический журнал (режим доступа http://biblioclub.ru/index.php?page=search_red)
- 2 Креативная экономика (режим доступа http://biblioclub.ru/index.php?page=search_red)
- 3 Экономист
- 4 Вопросы экономики

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети

«Интернет», необходимых для освоения дисциплины.

1. ЭБС «Университетская библиотека ONLINE». – URL: www.biblioclub.ru
2. ЭБС издательства «Лань». – URL: <https://e.lanbook.com>
3. ЭБС «Юрайт». – URL: <http://www.biblio-online.ru/>
4. Электронный каталог Научной библиотеки КубГУ. – URL: <http://212.192.134.46/MegaPro/Catalog/Home/Index>
5. Аналитическая и цитатная база «Web of Science (WoS)». – URL: <http://apps.webofknowledge.com>.
6. Электронная библиотека «Издательского дома «Гребенников» – URL: www.grebennikon.ru
7. Научная электронная библиотека (НЭБ) «eLibrary.ru». – URL: <http://www.elibrary.ru>
8. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН. – URL: <http://archive.neicon.ru>
9. Базы данных компании «Ист Вью». – URL: <http://dlib.eastview.com>
10. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия) – URL: <http://uisrussia.msu.ru>
11. «Электронная библиотека диссертаций» Российской Государственной Библиотеки (РГБ). – URL: <https://dvs.rsl.ru/>
12. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда. – URL: <http://lib.myilibrary.com>
13. «Лекториум ТВ». – URL: <http://www.lektorium.tv/>
14. Национальная электронная библиотека «НЭБ». – URL: <http://нэб.рф/>
15. КиберЛенинка: научная электронная библиотека. – URL: <http://cyberleninka.ru/>
16. Единое окно доступа к образовательным ресурсам : федеральная ИС свободного доступа. – URL: <http://window.edu.ru>.
17. Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru>
18. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» – <http://www.consultant.ru>

7 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

По курсу предусмотрено проведение лекционных занятий, на которых дается основной систематизированный материал. Основной целью лекции является обеспечение теоретической основы обучения, развитие интереса к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, формирование у обучающихся ориентиров для самостоятельной работы.

Подготовка к практическим занятиям.

Практические занятия ориентированы на работу с учебной и периодической литературой, знакомство с содержанием, принципами и инструментами осуществления и решением основных вопросов, приобретение навыков для самостоятельных оценок результатов оценки основных явлений дисциплины. К практическому занятию обучающийся должен ответить на основные контрольные вопросы изучаемой темы, подготовить эссе, решить тесты. Кроме того, следует изучить тему по конспекту лекций и учебнику или учебным пособиям из списка литературы.

Тестирование по предложенным темам. Подготовка тестированию предполагает изучение материалов лекций, учебной литературы.

Устный опрос. Важнейшие требования к устным ответам студентов – самостоятельность в подборе фактического материала и аналитическом отношении к нему, умение рассматривать примеры и факты во взаимосвязи и взаимообусловленности, отбирать наиболее существенные из них. Ответ обучающегося должно соответствовать требованиям логики: четкое вычленение излагаемой проблемы, ее точная формулировка, неукоснительная последовательность аргументации именно данной проблемы, без неоправданных отступлений от нее в процессе обоснования, безусловная доказательность, непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов.

Написание эссе. Эссе – вид самостоятельной работы, представляющий собой небольшое по объему и свободное по композиции сочинение на заданную тему, отражающее подчеркнuto индивидуальную позицию автора. Рекомендуемый объем эссе – 2-3 печатные страницы.

Написание реферата – это вид самостоятельной работы студента, содержащий информацию, дополняющую и развивающую основную тему, изучаемую на аудиторных занятиях. Ведущее место занимают темы, представляющие профессиональный интерес, несущие элемент новизны. Реферативные материалы должны представлять письменную модель первичного документа – научной работы, монографии, статьи. Реферат может включать обзор нескольких источников и служить основой для доклада на определённую тему на семинарах.

Самостоятельная работа по дисциплине включает следующие виды работ:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- подготовка к семинарским занятиям;
- написание реферата и эссе по заданной проблеме.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

Зачет. Обучающиеся обязаны сдать зачет в соответствии с расписанием и учебным планом. Зачет является формой контроля усвоения обучающимся учебной программы по дисциплине или ее части, выполнения реферативных работ, эссе, тестовых заданий, устного опроса.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта

между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

8.1 Перечень информационных технологий

- предоставление доступа всем участникам образовательного процесса к корпоративной сети университета и глобальной сети Интернет.
- предоставление доступа участникам образовательного процесса через сеть Интернет к справочно-поисковым информационным системам.
- использование специализированного (Офисное ПО, графические, видео- и аудиоредакторы и пр.) программного обеспечения для подготовки тестовых, методических и учебных материалов.
- использование офисного и мультимедийного программного обеспечения при проведении занятий и для самостоятельной подготовки обучающихся.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения

- Libre Office 5.0.6 (свободный офисный пакет);
- Gimp 2.6.16 (растровый графический редактор);
- Inkscape 0.91 (векторный графический редактор);
- Adobe Acrobat Reader, WinDjView, XnView (просмотр документов и рисунков);
- Mozilla FireFox, Adobe Flash Player, JRE. (Internet);
- 7-zip 9.15 (архиватор);
- Nod32 (антивирус);
- Notepad++ (текстовый редактор с подсветкой синтаксиса).

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru>.
2. Официальная Россия. Сервер органов государственной власти Российской Федерации. – URL: <http://www.gov.ru>.
3. Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – URL: <http://www.consultant.ru>.
4. Научная электронная библиотека (НЭБ) «eLibrary.ru». – URL: <http://www.elibrary.ru>

9 Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
Лекционные занятия	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа
Семинарские занятия	Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа
Групповые (индивидуальные) консультации	Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций
Текущий контроль,	Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной

промежуточная аттестация	аттестации
Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.