

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе,  
качеству образования – первый  
проректор  
Хагуров Т.А.  
подпись  
«26» мая 2023 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### Б1.О.25 «Оплата труда персонала в организациях»

Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Современные технологии операционного и стратегического управления персоналом в бизнесе
Форма обучения	заочная
Квалификация выпускника	Магистр

Краснодар 2023

Рабочая программа дисциплины Б1.В.13 «Оплата труда персонала в организациях» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Программу составил(и):

Миронова И.И., доцент,  
канд.эконом.наук, доцент



Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 11 «12» мая 2022 г.

Заведующий кафедрой (разработчик)  
Лузаков А.А.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 07 от «23» мая 2022 г.

Председатель УМК факультета  
Шлюбуль Е.Ю.



Рецензенты:

И.С. Кич, канд.экон.наук, доц., доцент кафедры теории и истории государства и права

В.В. Степурина, начальник отдела правового обеспечения и по вопросам государственной службы и кадров министерства экономики Краснодарского края.

## 1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

### 1.1 Цель освоения дисциплины

Цель курса «Оплата труда персонала в организациях» состоит в систематизации знания и научно-методическом обеспечении организации системы оплаты труда на предприятии (в организации). Материал курса концентрируется на том, каким образом организации конструируют и реализуют свои программы в формировании системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)

### 1.2 Задачи дисциплины:

- обоснование системного подхода к стратегии мотивации персонала.
- выработка стратегии оплаты труда персонала.
- характеристика концепций влияния уровня квалификации на оплату труда персонала.
- классификация систем оплаты труда персонала по способу измерения, по формам выражения и оценки результатов труда, по количеству показателей, по характеру воздействия работника на результат труда.
- разработка принципов организации оплаты труда персонала.
- разработка моделей гибкой оплаты труда персонала по результату.
- оценка зарубежного опыта и отечественной практики оплаты и стимулирования труда персонала.
- разработка программ текущего и долгосрочного премирования персонала.
- разработка программ участия работников в капитале компании.
- оценка экономико-правового механизма организации оплаты труда персонала на предприятии.

### 1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Оплата труда персонала в организациях» относится к базовой части Блока 1 "Дисциплины (модули)", формируемая участниками образовательных отношений учебного плана.

Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студентов формируются на основе программ предшествующих дисциплин: «Правовые основы управления персоналом», «Стратегическое и операционное управление системой стимулирования персонала» и др.

Дисциплина «Оплата труда персонала в организациях» является предшествующей для дисциплин: «Основы бюджетирования системы управления персоналом» др.

### 1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине
<b>ПК-1. СПОСОБЕН РАЗРАБАТЫВАТЬ СИСТЕМУ СТРАТЕГИЧЕСКОГО И ОПЕРАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ</b>	
ПК-1.ИПК- 6. Знать системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	Владеет отдельными знаниями о системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала
	В целом, владеет знаниями о системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала.
	Уверенно владеет знаниями о системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала.
<b>ПК-2. СПОСОБЕН РЕАЛИЗОВЫВАТЬ СИСТЕМУ СТРАТЕГИЧЕСКОГО И ОПЕРАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ</b>	

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине
ПК-2.ИПК - 6. Владеть инструментами разработки, внедрения, сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала.	Владеет отдельными инструментами разработки, внедрения, сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала
	В целом, владеет инструментами разработки, внедрения, сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала
	Уверенно владеет инструментами разработки, внедрения, сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала.
<b>ПК-3. СПОСОБЕН АДМИНИСТРИРОВАТЬ ПРОЦЕССЫ И ДОКУМЕНТООБОРОТ ПО СТРАТЕГИЧЕСКОМУ И ОПЕРАЦИОННОМУ УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ</b>	
ПК-3. ИПК - 6. Уметь разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы материального и нематериального стимулирования персонала	Умеет оформлять отдельные документы рамках системы материального и нематериального стимулирования персонала
	В целом, умеет разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы материального и нематериального
	Умеет самостоятельно разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы материального и нематериального Умеет самостоятельно разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы материального и нематериального

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

## 2. Структура и содержание дисциплины

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц (72 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ	Всего часов	Форма обучения			
		заочная		очно-заочная	очная
		3 семестр (часы)	4 семестр (часы)	X семестр (часы)	X курс (часы)
<b>Контактная работа, в том числе:</b>					
<b>Аудиторные занятия (всего):</b>	<b>10,2</b>	<b>10</b>	<b>0,2</b>		
занятия лекционного типа	4	4			
лабораторные занятия	-	-			
практические занятия					
семинарские занятия	6	6			
<b>Иная контактная работа:</b>					
Контроль самостоятельной работы (КСР)	-	-			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2		0,2		
<b>Самостоятельная работа, в том числе:</b>	<b>58</b>	<b>26</b>	32		
Реферат/эссе (подготовка)	5	5	-		
Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка	40	18	22		
Подготовка к тестированию	13	3	10		
<b>Контроль:</b>	<b>3,8</b>	-	<b>3,8</b>		
Подготовка к экзамену					
<b>час.</b>	<b>72</b>	<b>72</b>			

<b>Общая трудоемкость</b>	<b>в том числе контактная работа</b>	<b>10,2</b>	<b>10,2</b>			
	<b>зач. ед</b>	<b>2</b>	<b>2</b>			

## 2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 3-4 семестре (2 курсе) (заочная форма обучения)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа СРС
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Оплата труда персонала: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения	8,5	0,5	1	-	7
2.	Макро- и микроэкономические теории оплаты труда персонала.	8,5	0,5	1	-	7
3.	Вознаграждения работникам: основные понятия.	9,5	0,5	1	-	8
4.	Нормативно-правовой механизм формирования трудового вознаграждения. Методология оценки количества и качества труда.	9	0,5	1,5	-	7
5.	Организация оплаты труда персонала на предприятии. Социальные льготы.	10	0,5	1,5	-	8
6.	Особенности формирования трудового вознаграждения высших должностных лиц фирмы, компании (в России и в экономически развитых странах).	9	0,5	1,5	-	7
7.	Вознаграждение за труд персонала в отраслях бюджетной сферы	9	0,5	1,5	-	7
8.	Прогрессивные модели вознаграждения за труд персонала по результату (отечественный и зарубежный опыт)	8,5	0,5	1	-	7
<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>		68	4	6	-	58
Контроль самостоятельной работы (КСР)		3,8			-	
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2			-	
Общая трудоемкость по дисциплине		72			-	

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

## 2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

### 2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля (по каждому разделу)
1.	Оплата труда персонала: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения	Содержание и определение понятия «Оплата труда персонала». Соотношение содержания и формы. Системный подход к стратегии оплаты труда. Взаимосвязь структурных элементов трудового вознаграждения. Предмет и основные задачи курса, его взаимосвязь со смежными дисциплинами.	Проработка учебного (теоретического) материала

2.	Макро- и микроэкономические теории оплаты труда персонала.	Классификация теорий оплаты труда персонала. Теории социального заработка. Теории контролируемых зарплат. Теории оправданных зарплат. Экономические теории поведения. Организационно-экономические теории.	Проработка учебного (теоретического) материала
3.	Вознаграждения работникам: основные понятия.	Классификация видов вознаграждения работникам, принятых в МСФО и российской практики. Поощрительные системы оплаты труда персонала.	Проработка учебного (теоретического) материала
4.	Нормативно-правовой механизм формирования трудового вознаграждения. Методология оценки количества и качества труда.	Законодательная база оплаты труда персонала. Модели регулирования социально-трудовых отношений. Разделение и кооперация труда. Этапы и содержание работ по оценке заданий. Сложность труда. Классификация методов и способов изучения затрат рабочего времени.	Проработка учебного (теоретического) материала
5.	Организация оплаты труда персонала на предприятии. Социальные льготы.	Основные понятия и определения. Классификация систем оплаты труда. Классификация стимулирующих и компенсационных систем. Принципы организации оплаты труда. Поощрительные системы оплаты труда.	Проработка учебного (теоретического) материала
6.	Особенности формирования трудового вознаграждения высших должностных лиц фирмы, компании (в России и в экономически развитых странах).	Особенности оплаты труда руководителей организаций в российском бизнесе. Модель оплаты труда по результату. Достоинства и недостатки различных программ премирования управленческого персонала. Особенности формирования эффективной системы премирования топ-менеджеров.	Проработка учебного (теоретического) материала
7.	Вознаграждение за труд персонала в отраслях бюджетной сферы	Понятие и виды бюджетных организаций. Концепция реформирования системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы. Единые рекомендации по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях.	Проработка учебного (теоретического) материала
8.	Прогрессивные модели вознаграждения за труд персонала по результату (отечественный и зарубежный опыт)	Принципы разработки модели оплаты труда по результату. Модели оплаты труда на основе квалификации работника. Особенности определения единовременных вознаграждений за повышение квалификации. Оплата по результату в неприбыльных организациях.	Проработка учебного (теоретического) материала

### 2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия)

№	Наименование раздела (темы)	Тематика занятий/работ	Форма текущего контроля (по каждому разделу)
1.	Оплата труда персонала: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения	Содержание и определение понятия «Оплата труда персонала». Соотношение содержания и формы. Системный подход к стратегии оплаты труда. Взаимосвязь структурных элементов трудового вознаграждения. Предмет и основные задачи курса, его взаимосвязь со смежными дисциплинами.	Сообщения согласно плану проблемного семинара, с решение практических задач
2.	Макро и микроэкономические теории оплаты труда персонала.	Классификация теорий оплаты труда персонала. Теории социального заработка. Теории контролируемых зарплат. Теории оправданных зарплат. Экономические теории поведения. Организационно-экономические теории.	Сообщения согласно плану проблемного семинара, с решение практических задач
3.	Вознаграждения работникам: основные понятия.	Классификация видов вознаграждения работникам, принятых в МСФО и российской практики. Поощрительные системы оплаты труда персонала.	Сообщения согласно плану проблемного семинара, с решение практических задач
4.	Нормативно-правовой механизм формирования трудового вознаграждения. Методология оценки количества и качества труда.	Законодательная база оплаты труда персонала. Модели регулирования социально-трудовых отношений. Разделение и кооперация труда. Этапы и содержание работ по оценке заданий. Сложность труда. Классификация методов и способов изучения затрат рабочего времени.	Сообщения согласно плану проблемного семинара, с решение практических задач
5.	Организация оплаты труда персонала на предприятии. Социальные льготы.	Основные понятия и определения. Классификация систем оплаты труда. Классификация стимулирующих и компенсационных систем. Принципы организации оплаты труда. Поощрительные системы оплаты труда. Социальные льготы, предоставляемые работнику.	Сообщения согласно плану проблемного семинара, с решение практических задач
6.	Особенности формирования трудового вознаграждения высших должностных лиц фирмы, компании (в России и в экономически развитых странах).	Особенности оплаты труда руководителей организаций в российском бизнесе. Модель оплаты труда по результату. Достоинства и недостатки различных программ премирования управленческого персонала. Особенности формирования эффективной системы премирования топ-менеджеров.	Сообщения согласно плану проблемного семинара, с решение практических задач
7.	Вознаграждение за труд персонала в отраслях бюджетной сферы	Понятие и виды бюджетных организаций. Концепция реформирования системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы. Единые рекомендации по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях.	Сообщения согласно плану проблемного семинара, с решение практических задач
8.	Прогрессивные модели вознаграждения за труд персонала по результату	Принципы разработки модели оплаты труда по результату. Модели оплаты труда на основе квалификации работника.	Сообщения согласно плану проблемного семинара, с

	(отечественный и зарубежный опыт)	Особенности определения единовременных вознаграждений за повышении квалификации. Оплата по результату в неприбыльных организациях.	решение практических задач
--	-----------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------

При изучении дисциплины могут применяться электронное обучение, дистанционные образовательные технологии в соответствии с ФГОС ВО.

### 2.3.3 Курсовые работы – не предусмотрены.

### 2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	Проработка теоретического материала (подготовка к проблемным семинарам)	Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, самостоятельной работы, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологией
2	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	
3	Подготовка к текущему контролю	

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,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

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,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

### 3. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)

В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, практические занятия, проблемное обучение, модульная технология, подготовка письменных аналитических работ, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (проектных методик, мозгового штурма, разбора конкретных ситуаций, анализа педагогических задач, педагогического эксперимента, иных форм) в сочетании с внеаудиторной работой.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.



Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

#### 4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Оплата труда персонала в организациях».

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме тестовых заданий, доклада-презентации по проблемным вопросам, разноуровневых заданий, ситуационных задач и **промежуточной аттестации** в форме вопросов к экзамену.

##### Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Код и наименование индикатора	Результаты обучения	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	ПК-1. ИПК- 6. Знать системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	Владеет отдельными знаниями о системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопрос на экзамене 1-4
		В целом, владеет знаниями о системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала.	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопрос на экзамене 5-9
		Уверенно владеет знаниями о системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала.	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара	Вопрос на экзамене 10-13
4	ПК-2. ИПК- 6. Владеть инструментами разработки, внедрения, сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала.	Владеет отдельными инструментами разработки, внедрения, сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопрос на экзамене 14-18
		В целом, владеет инструментами разработки, внедрения, сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопрос на экзамене 19-23
		Уверенно владеет инструментами разработки, внедрения, сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала.	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара	Вопрос на экзамене 24-26
7	ПК-3. ИПК - 6. Уметь разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы	Умеет оформлять отдельные документы рамках системы материального и нематериального стимулирования персонала	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопрос на экзамене 27-26
		В целом, умеет разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в	Решение ситуационных задач по плану	Вопрос на экзамене 27-28

	материального и нематериального стимулирования персонала	рамках системы материального и нематериального	проблемного семинара	
9		Умеет самостоятельно разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы материального и нематериального стимулирования персонала Умеет самостоятельно разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы материального и нематериального	Тест по пройденному материалу	Вопрос на экзамене 29-30

### Показатели, критерии и шкала оценки сформированных компетенций

Код и наименование индикатора	Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания		
	пороговый	базовый	продвинутый
	Оценка		
	Удовлетворительно /зачтено	Хорошо/зачтено	Отлично /зачтено
<b>ПК-1. СПОСОБЕН РАЗРАБАТЫВАТЬ СИСТЕМУ СТРАТЕГИЧЕСКОГО И ОПЕРАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ</b>			
ПК-1. ИПК- 6. Знать системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	Владеет отдельными знаниями о системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала	В целом, владеет знаниями о системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала	Уверенно владеет знаниями о системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала
<b>ПК-2. СПОСОБЕН РЕАЛИЗОВЫВАТЬ СИСТЕМУ СТРАТЕГИЧЕСКОГО И ОПЕРАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ</b>			
ПК-2. ИПК- 6. Владеть инструментами разработки, внедрения , сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала	Владеет отдельными инструментами разработки, внедрения , сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала	В целом, владеет инструментами разработки, внедрения , сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала	Уверенно владеет инструментами разработки, внедрения , сопровождения систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала
<b>ПК-3. СПОСОБЕН АДМИНИСТРИРОВАТЬ ПРОЦЕССЫ И ДОКУМЕНТООБОРОТ ПО СТРАТЕГИЧЕСКОМУ И ОПЕРАЦИОННОМУ УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ</b>			
ПК-3. ИПК- 6. Уметь разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы материального и нематериального стимулирования персонала	Умеет оформлять отдельные документы в рамках системы материального и нематериального стимулирования персонала	В целом, умеет разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы материального и нематериального	Умеет самостоятельно разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы материального и нематериального

**Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**  
**ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА эссе и рефератов:**

- 1) Особенности оплаты труда работников образования и науки.
- 2) Минимальная заработная плата и прожиточный минимум: отечественная практика и зарубежный опыт.
- 3) Регулирование заработной платы в рыночной экономике.
- 4) Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда персонала.
- 5) Оценка затрат и результатов управленческого труда на предприятиях.
- 6) Динамическое взаимодействие прибыли и оплаты труда персонала.
- 7) Цена вознаграждения за труда в России и в зарубежных странах.
- 8) Дополнительное поощрение работников в современных условиях.
- 9) Структура оплаты труда сотрудников предприятия в условиях рыночной экономики.
- 10) Прогрессивные модели оплаты труда по результату.

4.1.1. Вопросы по проблемному семинару №5 «Оплата труда персонала в организациях»:

1. Формы стимулирования труда работников предприятия.
2. Материальное вознаграждение труда: назначение, виды.
3. Влияние размера премий на эффективность стимулирования труда.
4. Участие работников в прибыли предприятия: цель, значение, ограничения.
5. Зависимость между размером премии и выполнением норм труда.

*Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:*

ПК-1. ИПК- 6. Знать системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала

#### **4.1.2 Сообщения согласно плану проблемного семинара**

1. Введение конвейерной системы в производство связано с именем:
  - а) Ф. Тейлора;
  - б) Г. Форда;
  - в) А.К. Гастева.
2. Выполните анализ понятия «труд» и сравните его с другими видами человеческой деятельности;
3. Представьте человеческий организм в виде системы и опишите ее функционирование в ходе трудовой деятельности.
4. Проанализируйте достоинства и недостатки тейлоризма с точки зрения современного уровня развития трудовых отношений.
5. Раскройте взаимосвязь знаний о труде, полученных в ходе изучения дисциплин на младших курсах.

*Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:*

ПК-1. ИПК - 6. Знать системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала

ПК-2. ИПК - 6 Способен реализовывать систему стратегического и операционного управления персоналом

#### **4.1.3 Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара**

1. В чем отличия оплаты труда административно-управленческого персонала от оплаты труда работников основных обслуживающих подразделений предприятия.
2. Назначение и область применения единого тарифно-квалификационного справочника.
3. Вручение сотрудникам зарплаты в конверте – положительные и отрицательные стороны.

4. Какую долю должны занимать премии в доходах сотрудников, чтобы обеспечить эффективное стимулирование труда.
5. Всегда ли участие в работников в прибыли ведет к улучшению деятельности предприятия.
6. Какие доплаты сотрудникам за знания и компетентность могут использоваться на
7. предприятии.
8. Назовите показатели премирования, используемые в отрасли.

*Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:*

ПК-1. ИПК - 6. Знать системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала

ПК-2. ИПК - 6 Способен реализовывать систему стратегического и операционного управления персоналом

#### **4.1.4 Подготовка сообщений по плану проблемного семинара**

1. По данным сайта Федеральной службы государственной статистики проанализируйте показатели заработной платы в среднем по строительной отрасли.
2. По данным СПС «Консультант +» и Росстата выполните сравнительный анализ динамики показателя МРОТ и прожиточного минимума трудоспособного населения.
3. Проанализируйте тарифные сетки, рекомендованные разными отраслевыми соглашениями (например, соглашением по строительству, дорожному хозяйству и др.). Постройте график и сделайте выводы

*Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:*

ПК-1.ИПК - 6. Знать системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала

ПК-2. ИПК - 6 Способен реализовывать систему стратегического и операционного управления персоналом

ПК-3.ИПК - 6. Уметь разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы материального и нематериального стимулирования персонала

#### **4.1.5 Примерные вопросы итогового тестирования (проводится по всем темам учебного курса):**

##### **Тест по семинарскому занятию № 1**

1. Товаром на рынке труда являются:
  - а) трудовые ресурсы;
  - б) способность выполнить ту или иную трудовую функцию; в) рабочие места.
2. Закон предложения на рынке труда можно сформулировать следующим образом:
  - а) с увеличением ставки заработной платы количество желающих найти работу в данном секторе рынка труда увеличивается;
  - б) с увеличением ставки заработной платы предложение снижается;
  - в) с увеличением ставки заработной платы предложение не меняется.
3. Какая из перечисленных мер направлена на повышение спроса на труд:
  - а) создание дополнительных рабочих мест;
  - б) ограничение доступа эмигрантов к рабочим местам;
  - в) повышение размера пособия по безработице.
4. Какое из перечисленных положений является характеристикой рынка труда совершенной конкуренции:
  - а) поведение фирм влияет на определение уровня заработной платы;

б) различные фирмы нанимают работников, однородных по квалификации и видам деятельности;

в) получение информации требует больших издержек.

### **Тест по семинарскому занятию № 5**

Тарифный коэффициент – это:

а) отношение тарифной ставки данного разряда к тарифной ставке 1-го разряда;

б) отношение тарифной ставки данного разряда к тарифной ставке предыдущего разряда;

в) отношение тарифной ставки данного разряда к тарифной ставке последующего разряда;

Укажите, какие из перечисленных факторов не учитываются при определении размера повременной оплаты труда:

а) часовая тарифная ставка;

б) количество часов, отработанное рабочим за месяц;

в) норма времени на процесс.

Какой формы оплаты труда не существует:

а) повременно-косвенной;

б) сдельно-прогрессивной;

в) сдельно-косвенной.

Сдельная расценка определяется как:

а) произведение часовой тарифной ставки и нормы времени;

б) произведение часовой тарифной ставки и нормы выработки;

в) произведение часовой тарифной ставки и тарифного коэффициента.

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством*

ПК-1. ИПК - 6. Знать системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала

ПК-2. ИПК - 6 Способен реализовывать систему стратегического и операционного управления персоналом

ПК-3. ИПК - 6. Уметь разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы материального и нематериального стимулирования персонала

### **Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (зачет)**

1 Рынок труда, его современная структура

2 Зарплата как цена труда

3 Функции заработной платы

4 Государственное регулирование уровня оплаты труда

5 Территориальное регулирование заработной платы;

6 Регулирование оплаты труда на основе договоров и соглашений

7 Положение об оплате труда в организации

8 Организация оплаты труда в США и Канаде;

9 Организация оплаты труда в Японии;

10 Организация оплаты труда в странах западной Европы

11 Структура оплаты труда работников предприятия

12 Особые условия оплаты труда

13 Расчёт средней тарифной ставки оплаты труда

14 Традиционные системы оплаты труда;

15 Гибкие тарифные системы оплаты труда;

- 16 Бестарифные системы оплаты труда;
- 17 Премирование работников предприятия.
- 18 Социальные льготы, предоставляемые работникам. Коллективный договор как гарант закрепления социальных льгот.
- 19 Принципы формирования федеральной, региональных и муниципальных систем оплаты труда;
- 20 Установление систем оплаты труда работников бюджетной сферы;
- 21 Системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений;
- 22 Системы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов РФ и муниципальных учреждений;
- 23 Оплата труда гражданских служащих
- 24 Структура издержек на рабочую силу;
- 25 Фонд оплаты труда, его структура;
- 26 Укрупнённые методы расчёта нормативного фонда зарплаты;
- 27 Поэлементное планирование фонда заработной платы
- 28 Планирование фонда материального поощрения.

### Критерии оценивания результатов обучения

Оценка	Критерии оценивания по экзамену
Высокий уровень «5» (отлично)/зачтено	оценку «отлично» заслуживает студент, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы.
Средний уровень «4» (хорошо)/зачтено	оценку «хорошо» заслуживает студент, практически полностью освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки.
Пороговый уровень «3» (удовлетворительно)/зачтено	оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, многие учебные задания либо не выполнил, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы.
Минимальный уровень «2» (неудовлетворительно)/не зачтено	оценку «неудовлетворительно» заслуживает студент, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы.

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 (модулю) 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 учебной литературы, информационных ресурсов и технологий**

### **5.1. Учебная литература**

1. Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 349 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15248-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511318> (дата обращения: 12.05.2023).

2. Горелов, Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 412 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00482-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511552> (дата обращения: 12.05.2023).

3. Горелов, Н. А. Оплата труда в бюджетных организациях : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 163 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02409-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/514571> (дата обращения: 12.05.2023).

4. Горелов, Н. А. Оплата труда в коммерческих организациях : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 174 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02410-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/513651> (дата обращения: 12.05.2023).

### **5.2. Периодическая литература**

1. Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com>
2. Электронная библиотека GREBENNIKON.RU <https://grebennikon.ru/>
3. журнал "Управление персоналом" <http://www.top-personal.ru>
4. журнал «Работа с персоналом» <http://www.hr-journal.ru>
5. Журнал «Штат» [www.hrmedia.ru](http://www.hrmedia.ru)
6. Журнал «Кадровик» [panor.ru/journals/kadrovik](http://panor.ru/journals/kadrovik)
7. Электронный журнал «Директор по персоналу» <http://e.hr-director.ru>
8. Журнал «Генеральный директор» (раздел «Управление персоналом» [www.gd.ru/rubric/view/id/122-upravlenie-personalom](http://www.gd.ru/rubric/view/id/122-upravlenie-personalom)).
9. Журнал «Социологические исследования» <https://www.isras.ru/>

### 5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

#### Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. ЭБС «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru)
3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
4. ЭБС «ZNANIUM.COM» [www.znanium.com](http://www.znanium.com)
5. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

#### Профессиональные базы данных:

1. Web of Science (WoS) <http://webofscience.com/>
2. Scopus <http://www.scopus.com/>
3. ScienceDirect [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)
4. Журналы издательства Wiley <https://onlinelibrary.wiley.com/>
5. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
6. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН <http://archive.neicon.ru>
7. Национальная электронная библиотека (доступ к Электронной библиотеке диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://rusneb.ru/>
8. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prlib.ru/>
9. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kubanstate/home.action>
10. Springer Journals <https://link.springer.com/>
11. Nature Journals <https://www.nature.com/siteindex/index.html>
12. Springer Nature Protocols and Methods <https://experiments.springernature.com/sources/springer-protocols>
13. Springer Materials <http://materials.springer.com/>
14. zbMath <https://zbmath.org/>
15. Nano Database <https://nano.nature.com/>
16. Springer eBooks: <https://link.springer.com/>
17. "Лекториум ТВ" <http://www.lektorium.tv/>
18. Университетская информационная система РОССИЯ <http://uisrussia.msu.ru>

#### Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки)

#### Ресурсы свободного доступа:

1. Американская патентная база данных <http://www.uspto.gov/patft/>
2. Полные тексты канадских диссертаций <http://www.nlc-bnc.ca/thesescanada/>
3. КиберЛенинка (<http://cyberleninka.ru/>);
4. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
5. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>;
6. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" <http://window.edu.ru/>;
7. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://school-collection.edu.ru/> .
8. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (<http://fcior.edu.ru/>);
9. Проект Государственного института русского языка имени А.С. Пушкина "Образование на русском" <https://pushkininstitute.ru/>;



10. Справочно-информационный портал "Русский язык" <http://gramota.ru/>;
11. Служба тематических толковых словарей <http://www.glossary.ru/>;
12. Словари и энциклопедии <http://dic.academic.ru/>;
13. Образовательный портал "Учеба" <http://www.ucheba.com/>;
14. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы [http://xn--273--84d1f.xn--plai/voprosy\\_i\\_otvety](http://xn--273--84d1f.xn--plai/voprosy_i_otvety)

#### **Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ:**

1. Среда модульного динамического обучения <http://moodle.kubsu.ru>
2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://mschool.kubsu.ru/>
3. Библиотека информационных ресурсов кафедры информационных образовательных технологий <http://mschool.kubsu.ru;>
4. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru/>
5. Электронные образовательные ресурсы кафедры информационных систем и технологий в образовании КубГУ и научно-методического журнала "ШКОЛЬНЫЕ ГОДЫ" <http://icdau.kubsu.ru/>

#### **6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументированно излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствии с программой занятий (еженедельно для студентов очной формы обучения; по семестрам – для студентов заочной формы обучения); промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины осуществляется в форме рейтинговой системы оценок. Описание заданий для самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

Первый этап самостоятельной работы студентов включает в себя тщательное изучение теоретического материала на основе лекционных материалов преподавателя, рекомендуемых разделов основной и дополнительной литературы, материалов периодических научных изданий, необходимых для овладения понятийно-категориальным аппаратом и формирования представлений о комплексе аналитического инструментария, используемого как в рамках данной отрасли знания, так и публичной практике;

На втором этапе на основе сформированных знаний и представлений по данному разделу студенты выполняют практические задания, нацеленные на формирование умений и навыков в рамках заявленной компетенции. На данном этапе студенты осуществляют самостоятельный поиск эмпирических материалов в рамках конкретного задания, обобщают и анализируют собранный материал по схеме, рекомендованной преподавателем, формулируют выводы, готовят практические рекомендации, презентационные материалы для публичного их представления и обсуждения.

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

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.

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.

#### **Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания на семинаре:**

##### *Критерии оценки:*

«удовлетворительно» - студент имеет фрагментарные представления об основных аспектах межличностных и групповых коммуникаций, частично освоил понятийно-категориальный аппарат.;

«хорошо» - студент демонстрирует общие знания по рассматриваемым вопросам, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами;

«отлично» - студент демонстрирует системные знания основных вопросов изучаемой дисциплины, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами, формулирует аналитические обобщения и выводы.

#### **Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания участия в дискуссии:**

##### *Критерии оценки:*

«удовлетворительно» - студентом допущены значительные ошибки, в ответе не раскрыты некоторые существенные аспекты содержания, студент не смог показать необходимые умения о методах командного взаимодействия;

«хорошо» - студент допускает несущественные ошибки, недостаточно полно раскрыл содержание вопроса, не смог в процессе беседы самостоятельно дать необходимые поправки и дополнения;

«отлично» - студент активно участвует в дискуссии, логично и последовательно выражает свой ответ, демонстрирует знания научной терминологии в контексте ответа;

объясняет причинно-следственные и функциональные связи; раскрывает на примерах теоретические положения и понятия; формулирует собственные суждения и аргументы.

**Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания участия в работе малых групп над кейсом и решением ситуационных задач:**

*Критерии оценки:*

«удовлетворительно» - работа в групповой деятельности над решением ситуационной задачи без участия в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«хорошо» - работа в групповой деятельности над решением ситуационной задачи с содержательным участием в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«отлично» - демонстрация лидерской позиции в групповой деятельности над решением ситуационной задачи с содержательным участием в публичном обсуждении и системной аргументации сформулированных выводов.

**Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов защиты реферата/эссе:**

*Критерии оценки:*

«удовлетворительно» – промежуточные результаты защиты реферата/эссе представляют собой изложение несамостоятельных результатов написания работы, без тщательной проработки литературных источников;

«хорошо» - промежуточные результаты защиты реферата/эссе представляют собой самостоятельный анализ разнообразных научных исследований и эмпирических данных, при этом не в полной мере отражены требования, сформулированные к его структуре и содержанию.

«отлично» - промежуточные результаты защиты реферата/эссе представляют собой результаты самостоятельной работы и отражают все требования, к содержательному наполнению и структурированию работы.

**Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов тестирования:**

*Критерии оценки:*

«удовлетворительно» - если студент отвечает правильно на 50% тестовых заданий.

«хорошо» - если студент отвечает правильно от 51 до 90 % тестовых заданий.

«отлично» - если студент отвечает правильно от 91 до 100 % тестовых заданий.

**7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)**

По всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины используются аудитории, кабинеты и лаборатории, оснащенные необходимым специализированным и лабораторным оборудованием.

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с

возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.409)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus