

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий кафедрой  
*Экономики труда и основ управления*  
Федченко А.А.



21.04.2021г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.В.10 Оплата труда**

1. Код и наименование направления подготовки/специальности: 38.03.01 Экономика
2. Профиль подготовки: экономика социально-трудовых отношений
3. Квалификация выпускника: бакалавр
4. Форма обучения: очная
5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины: экономики труда и основ управления
6. Составители программы: Дашкова Екатерина Сергеевна, д.эк.н., доцент
7. Рекомендована: \_\_\_\_\_ НМС экономического факультета № 4 от 15.04.2021г. \_\_\_\_\_

---

8. Учебный год: 2023/2024

Семестр: 6

## 9. Цели и задачи учебной дисциплины

*Целями освоения учебной дисциплины являются:*

- выработка у студентов способностей анализа, планирования и контроля показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов в области оплаты труда, а также способностей разработки и совершенствования системы оплаты труда.

*Задачи учебной дисциплины:*

- выработка знаний и умений анализа, планирования и контроля показателей в сфере оплаты труда;
- формирование навыков определения параметров систем оплаты труда;
- формирование знаний нормативно-правовой базы федерального и регионального уровня в сфере оплаты труда и умений разработки локальных нормативных актов, регламентирующих оплату труда.

**10. Место учебной дисциплины в структуре ООП:** Блок Б1. Часть, формируемая участниками образовательных отношений. Вариативная часть.

**Требования к входным знаниям, умениям и навыкам:**

*обучающийся должен знать:*

- теоретические основы экономики труда и социально-трудовых отношений;
- основы организации труда;
- методические аспекты расчета показателей по труду.

*обучающийся должен уметь:*

- собрать исходные данные, необходимые для расчета показателей по труду;
- анализировать показатели по труду.

*обучающийся должен иметь навыки:*

- расчета показателей по труду;
- разработки рекомендаций по совершенствованию системы социально-трудовых отношений.

*Дисциплины, для которых данная дисциплина является предшествующей:*

- управление стимулированием труда;
- анализ социально-трудовых показателей и процессов;
- бюджетирование расходов на персонал.

**11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения:**

Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор(ы)	Планируемые результаты обучения
ПК-2	Способен анализировать, планировать и контролировать социально-трудовые показатели	ПК-2.1	Анализирует и контролирует показатели по труду в сфере организации, оплаты и нормирования труда	Знать: - методические основы расчета показателей по труду и заработной плате Уметь: - собрать исходные данные, необходимые для расчета показателей по труду и заработной плате. Владеть: - навыками расчета показателей по труду и заработной плате.
ПК-3	Способен разработать и усовершенствовать системы организации,	ПК-3.1	Определяет параметры систем оплаты и стимулирования труда	Знать: - теоретические основы оплаты и стимулирования труда: сущность, функции, формы, системы;

	оплаты и стимулирования труда			<p>- принципы и алгоритмы построения оплаты труда.</p> <p>Уметь:</p> <p>- определять параметры системы и стимулирования оплаты в организации.</p> <p>Владеть:</p> <p>- навыками анализа системы оплаты и стимулирования труда, выявления ее достоинств и недостатков;</p> <p>- навыками выработки предложений по совершенствованию системы оплаты и стимулирования труда.</p>
		ПК-3.4	<p>Применяет нормативно-правовую базу федерального и регионального уровня в управлении трудовыми отношениями и разрабатывает локальные нормативные акты, регламентирующие трудовую деятельность</p>	<p>Знать:</p> <p>- законодательную базу регулирования оплаты труда.</p> <p>Уметь:</p> <p>- анализировать локальные нормативные акты организации, регулирующие оплату труда.</p> <p>Владеть:</p> <p>- разработки локальных нормативных актов, регулирующих оплату труда.</p>

**12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. — 4/144.**

**Форма промежуточной аттестации экзамен**

**13. Трудоемкость по видам учебной работы**

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	Всего	По семестрам		
		6 семестр	№ семестра	...
Аудиторные занятия	64	64		
в том числе:	лекции	32	32	
	практические	32	32	
	лабораторные			
Самостоятельная работа	44	44		
в том числе: курсовая работа (проект)				
Форма промежуточной аттестации (экзамен – __ час.)	36	36		
Итого:	144	144		

**13.1. Содержание дисциплины**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК
<b>1. Лекции</b>			
1.1	Сущность и содержание оплаты труда.	Понятие заработной платы, ее сущность и содержание. Функции оплаты труда. Развитие концептуальных основ заработной платы.	-
1.2	Организация оплаты труда.	Организация оплаты труда: принципы, алгоритм. Структурные компоненты оплаты труда.	-
1.3	Формы и системы оплаты труда.	Сдельная и повременная формы оплаты труда и их разновидности. Тарифная и бестарифная системы оплаты труда. Инновационные системы оплаты	-

		труда. Анализ системы оплаты труда: методики и показатели. Оценка эффективности системы оплаты труда.	
1.4	Фонд оплаты труда: состав и структура.	Понятие фонда оплаты труда, его формирование и состав. Анализ фонда оплаты труда.	-
1.5	Законодательное регулирование оплаты труда. Совершенствование оплаты труда.	Система законов, регулирующих оплату труда. Локальные нормативные акты, регулирующие оплату труда в организации. Направления и механизм совершенствования оплаты и стимулирования труда в организации.	-
<b>2. Практические занятия</b>			
2.1	Сущность и содержание оплаты труда.	Понятие заработной платы, ее сущность и содержание. Функции оплаты труда. Развитие концептуальных основ заработной платы.	-
2.2	Организация оплаты труда.	Организация оплаты труда: принципы, алгоритм. Структурные компоненты оплаты труда.	-
2.3	Формы и системы оплаты труда.	Сдельная и повременная формы оплаты труда и их разновидности. Тарифная и бестарифная системы оплаты труда. Инновационные системы оплаты труда. Анализ системы оплаты труда: методики и показатели.	-
2.4	Фонд оплаты труда: состав и структура.	Понятие фонда оплаты труда, его формирование и состав. Анализ фонда оплаты труда.	-
2.5	Законодательное регулирование оплаты труда. Совершенствование оплаты труда.	Система законов, регулирующих оплату труда. Локальные нормативные акты, регулирующие оплату труда в организации. Направления и механизм совершенствования оплаты и стимулирования труда в организации.	-

### 13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (количество часов)			
		Лекции	Практические	Самостоятельная работа	Всего
1	Сущность и содержание оплаты труда.	4	2	2	8
2	Организация оплаты труда.	4	2	2	8
3	Формы и системы оплаты труда.	14	14	14	42
4	Фонд оплаты труда: состав и структура.	4	4	4	12
5	Законодательное регулирование оплаты труда. Совершенствование оплаты труда.	6	10	22	38
	Итого:	32	32	44	108

### 14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины:

Для достижения цели изучения дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции и практические занятия.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, чаще монологическое изложение преподавателем учебного материала.

В процессе лекций обучающимся рекомендуется вести конспект для использования полученного материала при подготовке к практическим занятиям и выполнения заданий для самостоятельной работы. Для более полного освоения материалов учебной дисциплины обучающимся рекомендуется дополнить лекционный материал посредством самостоятельной работы с литературой.

Следует обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации.

В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме занятия.

### Методические указания для обучающихся при работе на практическом занятии.

Практические занятия реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплин.

Практические занятия позволяют развивать у студентов творческое теоретическое мышление, умение самостоятельно изучать литературу, анализировать практику; учат четко формулировать мысль, вести дискуссию, то есть имеют исключительно важное значение в развитии самостоятельного мышления.

Доклад — один из видов монологической речи, публичное, развёрнутое, официальное сообщение по определённому вопросу, основанное на привлечении документальных данных.

Презентация. Содержание презентации соответствует содержанию контрольной работы. Объем – не менее 10 слайдов. Текст выравнивается на слайдах по ширине и приблизительно одинакового размера. Цвет фона слайда не должен сливаться с цветом шрифта текста. Рекомендуется применять эффекты анимации. Смену слайдов можно выставлять по времени или «по щелчку».

Задача — проблемная ситуация с явно заданной целью, которую необходимо достичь; в более узком смысле задачей также называют саму эту цель, данную в рамках проблемной ситуации, то есть то, что требуется сделать.

Дискуссия – это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами. Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми. Групповая дискуссия - это метод проведения лабораторного занятия, позволяющий не только выявить весь спектр мнений участников, но и найти общее групповое решение коллективной проблемы. Групповая дискуссия является важнейшим средством установления диалога, стимулирования делового сотрудничества.

В связи с тем, что активность обучающегося на практических занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, то подготовка к таким занятиям требует ответственного отношения.

### Методические рекомендации по выполнению индивидуального аналитического задания

В период освоения дисциплины обучающийся выполняет индивидуальный расчетно-аналитический проект, который представляется до проведения промежуточной аттестации. Базой расчета и анализа является действующая система оплаты труда какой-либо организации.

Информационная база расчета и анализа включает локальные нормативные акты и отчеты организации, информацию с ее официального сайта в сети Интернет и результаты социологических исследований, научные публикации по предмету исследования.

Отчет о выполнении индивидуального расчетно-аналитического проекта должен состоять из следующих структурных элементов: титульный лист, основная часть (результаты проведенного исследования с выводами и рекомендациями), список использованных источников, презентация.

Объем отчета должен составлять 10-15 страниц.

### Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины для самостоятельной работы.

Самостоятельная работа студента является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Содержание самостоятельной работы обучающегося определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя. Самостоятельная работа обучающегося осуществляется в аудиторной и внеаудиторной формах.

## 15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

### а) основная литература:

№ п/п	Источник
1.	Козел И. В. Организация, нормирование и оплата труда : учебное пособие / И.В. Козел, Н.В. Воробьева, А.Р. Байчерова ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Ставропольский государственный аграрный университет ; Экономический факультет ; Кафедра предпринимательства и мировой экономики .— Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2015 .— 96 с. : табл., граф., схем., ил. — Библиогр. в кн .— <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a> .— <URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=438711">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=438711</a> >.
2.	Алиев И.М. Экономика труда : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : [для студ. вузов, обучающихся по экон. направлениям ] : в 2 ч. / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина ; С.-Петерб. гос. экон. ун-т .— 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2017

### б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
3.	Вознаграждение персонала [Текст] : учебное пособие / Воронеж. гос.ун-т.; сост. Е.С. Дашкова. – Воронеж: ВГУ, 2016. – 74 с.
4.	Дашкова Е.С. Современные системы вознаграждения персонала: монография / Е.С. Дашкова–Воронеж : Издательство Воронежского государственного университета, 2010. – 112 с.
5.	Ендовицкий Д. А. Вознаграждение персонала: регулирование, учет и отчетность, экономический анализ : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080109 "Бухгалтерский учет, анализ и аудит", 080105 "Финансы и кредит" / Д.А. Ендовицкий, Л.А. Вострикова .— М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007 .— 303 с.— ISBN 978-5-238-01211-7.
6.	Одегов Ю.Г. Мотивация трудовой деятельности : Учебно-практическое пособие. / Ю.Г.Одегов, А.А. Федченко, Е.С. Дашкова – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2009. – 336с
7.	Оплата труда персонала : учеб. пособие / Т.Г. Озерникова, И.Г. Носырева. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2015 – 390 с.
8.	Рябчикова Т. А. Оплата труда персонала : учебное пособие / Т.А. Рябчикова ; Министерство образования и науки Российской Федерации ; Томский Государственный Университет Систем Управления и Радиоэлектроники (ТУСУР) .— Томск : ТУСУР, 2016 .— 113 с. : ил. — Библиогр.: с. 105-106. — <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a> .— <URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=480890">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=480890</a> >
9.	Соломанидина Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала [Электронный ресурс] : учеб. пособие / В.Г. Соломанидин, Т.О. Соломанидина .— 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015 .— 313 с
10.	Федченко А.А. Оплата труда и доходы работников : Учебное пособие для студентов / А.А. Федченко, Ю.Г. Одегов .— М. : Дашков и Ко, 2004 .— 548,[1] с. : ил., табл. — Библиогр.: с. 454-472 .— ISBN 5-94798-429-6
11.	Ярышина В. Н. Оплата труда и ее трансформации в современной экономике : монография / В.Н. Ярышина ; Воронеж. гос. ун-т ; [науч. ред. А.А. Федченко] .— Воронеж : Издательский дом ВГУ, 2016 .— 145, [1] с. : ил., табл. — Библиогр.: с. 121-137.

### в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет)\*:

№ п/п	Ресурс
12.	Образовательный портал "Электронный университет ВГУ" <a href="https://edu.vsu.ru/">https://edu.vsu.ru/</a>
13.	Электронные каталоги зональной научной библиотеки ВГУ <a href="http://www.lib.vsu.ru">http://www.lib.vsu.ru</a>
14.	Национальный цифровой ресурс "РУКОНТ" - межотраслевая электронная библиотека <a href="https://rucont.ru">https://rucont.ru</a>
15.	Электронно-библиотечная система "Университетская библиотека online" <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a> ,
16.	Электронно-библиотечная система "Лань" <a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a>
17.	Электронно-библиотечная система «ЮРАЙТ» <a href="https://urait.ru">https://urait.ru</a>
18.	Научная электронная библиотека <a href="https://elibrary.ru/">https://elibrary.ru/</a>
19.	Информационно-правовая система Гарант <a href="http://www.garant.ru">www.garant.ru</a>
20.	Официальный сайт Госкомстата РФ <a href="http://www.gks.ru">www.gks.ru</a>

21.	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ <a href="http://www.rosmintrud.ru">www.rosmintrud.ru</a>
22.	Официальный сайт Бюро МОТ <a href="http://www.ilo.org">www.ilo.org</a>
23.	Официальный сайт Воронежоблстата – ( <a href="http://voronezhstat.gks.ru/">http:// voronezhstat.gks.ru/</a> ).
24.	Всероссийский центр уровня жизни – ( <a href="http://www.vcug.ru/">http:// www.vcug.ru/</a> ).
25.	Человеческие ресурсы. Портал – <a href="http://www.rhr.ru/">http:// www.rhr.ru/</a> .

## 16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
26.	Федченко А. А., Шкиренко Г.А. Экономика социально-трудовых отношений [Электронный ресурс] : практикум : [для бакалавров, магистров и аспирантов экономических специальностей, слушателей Президентской программы и других программ бизнес-образования ВГУ] / А.А. Федченко, Г.А. Шкиренко ; Воронеж. гос. ун-т .— Электрон. текстовые дан. — Воронеж : Экономический факультет ВГУ, 2019 .— <URL: <a href="http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m19-225.pdf">http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m19-225.pdf</a> >.
27.	Демонстрационные и методические материалы, план семинаров, темы докладов на портале <a href="https://edu.vsu.ru">edu.vsu.ru</a> < <a href="https://edu.vsu.ru/">https://edu.vsu.ru/</a> >

## 17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ, электронное обучение (ЭО), смешанное обучение):

При реализации дисциплины проводятся лекции, проблемные и дискуссионные семинарские занятия, выполняется индивидуальный расчетно-аналитический проект. Проверка индивидуального расчетно-аналитического проекта может осуществляться с использованием дистанционных образовательных технологий (ДОТ).

Программа курса может реализоваться с применением дистанционных образовательных технологий через Образовательный портал "Электронный университет ВГУ" <https://edu.vsu.ru/>, где представлены следующие материалы: программа дисциплины, план семинаров, задания для самостоятельной работы; а также предоставляется возможность в режиме онлайн проводить занятия в соответствии с расписанием.

## 18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебная аудитория: специализированная мебель, ноутбук, проектор, экран для проектора настенный, WHDMI-приемник; помещение для самостоятельной работы: специализированная мебель, компьютеры; программное обеспечение общего назначения Microsoft Office.

## 19. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестаций

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1.	Сущность и содержание оплаты труда.	ПК-3	ПК-3.1	опрос, дискуссии
2.	Организация оплаты труда.	ПК-3	ПК-3.1	опрос, доклад, презентация, дискуссии
3.	Формы и системы оплаты труда.	ПК-2 ПК-3	ПК-2.1 ПК-3.1	опрос, доклад, презентация, дискуссии, задачи
4.	Фонд оплаты труда: состав и структура.	ПК-2 ПК-3	ПК-2.1 ПК-3.1	опрос, задачи
5.	Законодательное регулирование оплаты труда. Совершенствование оплаты труда.	ПК-3	ПК-3.4	опрос, доклад, презентация, дискуссии, индивидуальный расчетно-аналитический проект

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
Промежуточная аттестация форма контроля – экзамен				<b>КИМ</b>

## 20. Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

### 20.1. Текущий контроль успеваемости

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

#### 1) Опрос по теме на практическом занятии

Тема 1. Сущность и содержание оплаты труда.

- 1.1. Понятия «компенсация», «вознаграждение», «заработная плата», их сущность и взаимосвязь.
- 1.2. Функции оплаты труда.
- 1.3. Факторы, влияющие на формирование заработной платы.
- 1.4. Развитие концептуальных основ заработной платы.

Тема 2. Организация оплаты труда.

- 2.1. Принципы организации оплаты труда.
- 2.2. Алгоритм организации оплаты труда.
- 2.3. Структурные компоненты оплаты труда.

Тема 3. Формы и системы оплаты труда.

- 3.1. Понятие форм и систем оплаты труда. Классификация форм и систем оплаты труда.
- 3.2. Тарифная система оплаты труда и ее элементы.
- 3.3. Методические подходы к разработке тарифных сеток.
- 3.4. Бестарифные системы оплаты труда.
- 3.5. Инновационные системы оплаты труда.
- 3.6. Методики оценки эффективности системы оплаты труда.

Тема 4. Фонд оплаты труда: состав и структура.

- 4.1. Понятие фонда оплаты труда, его формирование и состав.
- 4.2. Анализ фонда оплаты труда.

Тема 5. Законодательное регулирование оплаты труда. Совершенствование оплаты труда.

- 5.1. Система законов, регулирующих оплату труда.
- 5.2. Локальные нормативные акты, регулирующие оплату труда в организации.
- 5.3. Направления и механизм совершенствования оплаты и стимулирования труда в организации.

Критерии оценивания:

Критерии оценивания	Шкала оценок
Обучающийся в полной мере владеет понятийным аппаратом по данному вопросу; полностью раскрывает суть вопроса, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований	Отлично
Обучающийся в основном владеет понятийным аппаратом по	Хорошо

данному вопросу; способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований. Не в полной мере раскрыта суть вопроса.	
Обучающийся демонстрирует частичные знания понятийного аппарата; не всегда способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований. Продемонстрировано слабое понимание сути вопроса.	Удовлетворительно
Обучающийся демонстрирует отрывочные, фрагментарные знания, при ответе допускает грубые ошибки.	Неудовлетворительно

## 2) Темы докладов

Тема 2. Организация оплаты труда.

- 2.1. Типы и элементы организации оплаты труда.
- 2.2. Организация оплаты труда в США и Канаде.
- 2.3. Организация оплаты труда в Японии.
- 2.4. Организация оплаты труда в странах западной Европы.

Тема 3. Формы и системы оплаты труда.

- 3.1. Практика применения тарифных систем оплаты труда в отечественных организациях.
- 3.2. Практика применения бестарифных систем оплаты труда в отечественных организациях.
- 3.5. Инновационные системы оплаты труда и опыт их использования в российских компаниях.
- 3.6. Системы оплаты труда работников бюджетных и государственных учреждений

Тема 5. Законодательное регулирование оплаты труда. Совершенствование оплаты труда.

- 5.1. Регулирование отношений по оплате труда на уровне государства
- 5.2. Место предприятий в регулировании отношений по оплате труда.
- 5.3. Особенности и проблемы совершенствования оплаты и стимулирования труда в отечественных организациях.

Критерии оценивания:

Критерии оценивания	Шкала оценок
Представленный материал кратко, емко, четко определяет проблему, представлена авторская позиция на исследуемый вопрос	Отлично
Представленный материал отличается неточностью или не вполне четко представлена авторская позиция	Хорошо
При подготовке материала использован один источник, нет авторской позиции, не в полном объеме рассмотрен вопрос	Удовлетворительно
Материал подготовлен не по теме, или не подготовлен	Неудовлетворительно

## 3) примерные задачи для решения

Тема 3. Формы и системы оплаты труда.

Задача 1: Определить сдельную расценку и фактическую заработную плату за месяц рабочего с вредными условиями труда. Норма выработки за смену – 25 куб. м. Рабочий за месяц выработал 1150 куб.м. Работа тарифицируется по четвертому разряду (ТС час = 21,21 руб.). Доплата за вредность – 15 % к тарифной ставке.

Задача 2: Определить сдельную расценку и фактическую зарплату за смену рабочего с вредными условиями труда. При норме выработки за смену 40 куб.м, выработано фактически 47 куб.м Работа соответствует 3 разряду (ТСчас = 21,06 руб.).Доплаты за вредные условия труда 12% к тарифной ставке.

Тема 4. Фонд оплаты труда: состав и структура.

Задача 1: В базисном периоде объем продукции составил 210 млн. руб., а ФЗП – 55 млн. руб. В планируемом периоде предполагается увеличить среднюю заработную плату на 5%, объем выпускаемой продукции – на 11%, производительность труда – на 7%. Рассчитать фонд заработной платы в планируемом периоде. Сделать необходимые выводы.

Задача 2: В торговой организации «Панорама» работают 11 сотрудников. Их оклады составляют — от 15 000 рублей до 50 000 рублей. Согласно Положению об оплате труда, сотрудникам каждый месяц начисляется премия. В августе 2019 года кладовщик был в отпуске, а секретарь получила материальную помощь в связи с рождением ребенка. Рассчитать ФОТ за август, если:

- зарплата - 552 000 руб.;
- ежемесячная премия - 223 456 руб.;
- отпускные - 23 890 руб.;
- материальная помощь по рождению ребенка - 30 000;
- страховые взносы - 234 050.

Критерии оценивания:

Критерии оценивания	Шкала оценок
Обучающийся решил задачу самостоятельно и правильно	Отлично
Обучающийся решил задачу правильно с небольшими недочетами	Хорошо
Обучающийся решил задачу при содействии преподавателя	Удовлетворительно
Обучающийся не решил задачу или отказался ее решать	Неудовлетворительно

#### **4) Индивидуальный расчетно-аналитический проект: «Анализ системы оплаты труда в организации и разработка направлений ее совершенствования»**

В ходе выполнения обучающийся должен в логической последовательности выполнить следующие этапы проекта:

- общая характеристика предприятия (наименование, история создания и развития, виды и масштабы деятельности, анализ общих экономических и кадровых показателей);
- анализ действующей в организации системы оплаты и стимулирования труда (осуществляется на основании изучения локальных нормативных актов, отчетов и других информационных материалов);
- оценка эффективности действующей системы оплаты и стимулирования труда в организации;
- формулировка выводов, содержащих достоинства и недостатки действующей системы оплаты и стимулирования труда в организации;

- разработка предложений по совершенствованию действующей в организации системы оплаты и стимулирования труда (должны быть оформлены в виде проектов Положений об оплате и стимулировании труда).

Критерии оценки качества индивидуального расчетно-аналитического проекта:

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценок
Обучающимся в логической последовательности представлен проект, сделаны обоснованные выводы об эффективности действующей в организации системы оплаты и стимулирования труда и предложены рекомендации по ее совершенствованию. Обучающийся уверенно отвечает на вопросы по проекту.	Отлично
Обучающимся представлен материал, содержащий: анализ, выводы об эффективности действующей в организации системы оплаты и стимулирования труда и предложены рекомендации по ее совершенствованию.. При этом не все выводы и предложенные рекомендации достаточно обоснованы и содержательно раскрыты. Обучающийся дает неполные ответы на вопросы по проекту.	Хорошо
Обучающимся не раскрыты отдельные этапы проекта. Обучающийся испытывает сложности при ответе на вопросы по проекту.	Удовлетворительно
Обучающимся не раскрыта большая часть компонентов проекта, допущены неточности в характеристике отдельных компонентов, нарушена логика представления материала. Обучающийся допускает грубые ошибки при ответе на вопросы. Обучающийся не выполнил проект.	Неудовлетворительно

## 20.2. Промежуточная аттестация

### Перечень вопросов к экзамену:

1. Понятия «компенсация», «вознаграждение», «зарботная плата», их сущность и взаимосвязь.
2. Функции оплаты труда.
3. Факторы, влияющие на формирование заработной платы.
4. Развитие концептуальных основ заработной платы.
5. Принципы организации оплаты труда.
6. Алгоритм организации оплаты труда.
7. Структурные компоненты оплаты труда.
8. Формы оплаты труда.
9. Разновидности повременных систем оплаты труда и условия их применения.
10. Разновидности сдельных систем оплаты труда и условия их применения.
11. Тарифная система оплаты труда и ее элементы.
12. Бестарифные системы оплаты труда.
13. Премирование работников предприятия.
14. Инновационные системы оплаты труда.
15. Методы оценки эффективности системы оплаты труда.
16. Понятие фонда оплаты труда, его формирование и состав.
17. Анализ фонда оплаты труда.
18. Система федеральных и региональных законов, регулирующих оплату труда.
19. Локальные нормативные акты, регулирующие оплату труда в организации.

20. Механизм совершенствования системы оплаты и стимулирования труда в организации.

Критерии оценивания:

Критерии оценивания	Шкала оценок
Обучающийся в полной мере владеет понятийным аппаратом по данному вопросу; полностью раскрывает суть вопроса, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований	Отлично
Обучающийся в основном владеет понятийным аппаратом по данному вопросу; способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований. Не в полной мере раскрыта суть вопроса.	Хорошо
Обучающийся демонстрирует частичные знания понятийного аппарата; не всегда способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований. Продемонстрировано слабое понимание сути вопроса.	Удовлетворительно
Обучающийся демонстрирует отрывочные, фрагментарные знания, при ответе допускает грубые ошибки.	Неудовлетворительно

Требования к выполнению заданий, шкалы и критерии оценивания

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

- среднеарифметическая оценка работы на практических занятиях в течение семестра (ОПЗ), составляющая 20% от итоговой оценки;
- оценки качества индивидуального расчетно-аналитического проекта (ОИП), составляющая 50% итоговой оценки;
- оценка за ответ на экзаменационные вопросы (ОЭВ), составляющая 30% итоговой оценки.

$$\text{Итоговая оценка за дисциплину} = 0,2 \cdot \text{ОПЗ} + 0,5 \cdot \text{ОИП} + 0,3 \cdot \text{ОЭВ}$$

При проведении промежуточной аттестации обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий применяются аналогичная формула расчета итоговой оценки за дисциплину.