

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

Декан экономического факультета



/Каналухин П.А./

подпись, расшифровка подписи

14.05.2025г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.15 Оплата и стимулирование труда

Код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом

- 1. Код и наименование направления подготовки/специальности:** 38.03.01 Экономика
- 2. Профиль подготовки/специализация:** экономика предприятий и организаций
- 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
(ФИО, ученая степень, ученое звание)
- 7. Рекомендована:** НМС экономического факультета № 8 от 17.04.2025г
(наименование рекомендующей структуры, дата, номер протокола)

8. Учебный год: 2028/2029

Семестр(ы)/Триместр(ы): 7 семестр

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.

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-1	Способен планировать организационно-экономическую и производственную деятельность организации	ПК-1.3	Формирует состав статей бюджетов, текущие и перспективные планы организационно-экономической и производственной деятельности организации	Знать: - законодательную базу регулирования оплаты труда. - методические основы расчета показателей по труду и заработной плате Уметь: - собрать исходные данные, необходимые для расчета показателей по труду и заработной плате. - анализировать локальные нормативные акты организации, регулирующие оплату труда. Владеть: - навыками расчета показателей по труду и заработной плате. - разработки локальных нормативных актов, регулирующих оплату труда.
ПК-2	Способен применять рациональные подходы к осуществлению организационно-экономической и производственной деятельности организации	ПК-2.1	Использует современные системы организации, стимулирования и оплаты труда	Знать: - теоретические основы оплаты и стимулирования труда: сущность, функции, формы, системы; - принципы и алгоритмы построения оплаты труда. Уметь: - разрабатывать современные системы и стимулирования оплаты в организации. Владеть: - навыками анализа системы оплаты и стимулирования труда, выявления ее достоинств и недостатков; - навыками выработки предложений по совершенствованию системы оплаты и стимулирования труда.

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		
		7 семестр	№ семестра	...
Аудиторные занятия	68	68		
в том числе:	лекции	34	34	
	практические	34	34	
	лабораторные			
Самостоятельная работа	40	40		
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*
1. Лекции			
1.1	Сущность и содержание оплаты и стимулирования 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. Системы стимулирования труда.	Сдельная и повременная формы оплаты труда и их разновидности. Тарифная и бестарифная системы оплаты труда. Инновационные системы оплаты и стимулирования труда. Анализ системы оплаты и стимулирования труда: методики и показатели. Оценка эффективности системы оплаты и стимулирования 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 и стимулирования труда.	Система законов, регулирующих оплату труда. Локальные нормативные акты, регулирующие оплату труда в организации. Направления и механизм совершенствования оплаты и стимулирования труда в организации. Содержание политики стимулирования труда, ее разработка и реализация.	-
2. Практические занятия			
2.1	Сущность и содержание оплаты и стимулирования 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. Системы стимулирования труда.	Сдельная и повременная формы оплаты труда и их разновидности. Тарифная и бестарифная системы оплаты труда. Инновационные системы оплаты и стимулирования труда. Анализ системы оплаты и стимулирования труда: методики и показатели. Оценка эффективности системы оплаты и стимулирования труда.	-
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	Система законов, регулирующих оплату труда. Локальные нормативные акты, регулирующие	-

	труда. Совершенствование оплаты и стимулирования труда.	оплату труда в организации. Направления и механизм совершенствования оплаты и стимулирования труда в организации. Содержание политики стимулирования труда, ее разработка и реализация.	
--	--	---	--

* заполняется, если отдельные разделы дисциплины изучаются с помощью онлайн-курса. В колонке Примечание необходимо указать название онлайн-курса или ЭУМК. В других случаях в ячейки ставятся прочерки.

13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (количество часов)				
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	Всего
1	Сущность и содержание оплаты и стимулирования труда.	4	4		4	12
2	Организация оплаты труда.	4	4		4	12
3	Формы и системы оплаты труда. Системы стимулирования труда.	12	12		16	40
4	Фонд оплаты труда: состав и структура.	6	6		6	18
5	Законодательное регулирование оплаты труда. Совершенствование оплаты и стимулирования труда.	8	8		10	26
	Итого:	34	34		40	108

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины: (рекомендации обучающимся по освоению дисциплины: указание наиболее сложных разделов, работа с конспектами лекций, презентационным материалом, рекомендации по выполнению курсовой работы, по организации самостоятельной работы по дисциплине и др.)

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; уметь 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 определённом 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 *(список литературы оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ и используется общая сквозная нумерация для всех видов источников)*

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1.	Управление стимулированием работников [Текст] : учебное пособие / Воронеж. гос. ун-т.; сост. Е.С. Дашкова. –Воронеж :ВГУ, 2023. – 82с.
2.	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 .— http://biblioclub.ru/ .— <URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=438711 >.
--	--

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.
	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / под общ. ред. С. Ю. Трапицына. — М. : Издательство Юрайт, 2017 — 314 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс.
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.	Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 365 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00497-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт].
8.	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Т. Г. Озерникова. – Иркутск : Изд-во БГУ, 2016 – 183 с. – Режим доступа : http://lib-catalog.isea.ru .
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.	Тебекин А.В. Стратегическое управление персоналом : [учебник для студ. бакалавриата и магистратуры, обучающихся по направлению подготовки "Менеджмент"] / А.В. Тебекин .— Москва : КноРус, 2020 .— 717, [1] с. : ил., табл. — (Бакалавриат и магистратура) .— Библиогр.: с. 642-646.
11.	Травин, В. В. Управление человеческими ресурсами. Модуль IV : учебно-практическое пособие / В.В. Травин, М.И. Магура, М.Б. Курбатова ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации .— Москва : Издательский дом «Дело», 2015 .— 158 с. : ил. — (Модульная программа «Руководитель XXI века»)
12.	Ужахова, Л. М. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л.М. Ужахова ; отв. ред. Д. В. Вакорин ; Тюменский государственный университет .— Тюмень : Тюменский государственный университет, 2018 .— 96 с. : ил. — Библиогр. в кн .— http://biblioclub.ru/ .— <URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574277 >
13.	Управление человеческими ресурсами : [учебное пособие для подгот. бакалавров по укрупненной группе направлений 38.00.00."Экономика и управление"] / [А.М. Руденко и др.] ; под ред. А.М. Руденко .— Ростов-на-Дону : Феникс, 2015 .— 351 с. : ил., табл. — (Высшее образование) .— Авт. указаны на обороте тит. л. — Библиогр.: с. 343-348.
14.	Шапиро, С. А. Практикум по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» : учебное пособие / С.А. Шапиро, И.В. Филимонова .— Москва Берлин : Директ-Медиа, 2020 .— 105 с. : ил., табл. — Библиогр. в кн. — http://biblioclub.ru/ .— ISBN 978-5-4499-0413-3 .— <URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571002 > .— <URL: http://doi.org/10.23681/571002 >

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

№ п/п	Ресурс
15.	Образовательный портал "Электронный университет ВГУ" https://edu.vsu.ru/
16.	Электронные каталоги зональной научной библиотеки ВГУ http://www.lib.vsu.ru
17.	Национальный цифровой ресурс "РУКОНТ" - межотраслевая электронная библиотека https://rucont.ru
18.	Электронно-библиотечная система "Университетская библиотека online" http://biblioclub.ru/),
19.	Электронно-библиотечная система "Лань" https://e.lanbook.com/
20.	Электронно-библиотечная система «ЮРАЙТ» https://urait.ru

21.	Научная электронная библиотека https://elibrary.ru/
22.	Человеческие ресурсы. Портал – http://www.rhr.ru/ .

* Вначале указываются ЭБС, с которыми имеются договора у ВГУ, затем открытые электронно-образовательные ресурсы, онлайн-курсы, ЭУМК

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы (учебно-методические рекомендации, пособия, задачки, методические указания по выполнению практических (контрольных), курсовых работ и др.)

№ п/п	Источник
23	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: http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m19-225.pdf >.

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

При реализации дисциплины используются текстовый редактор Microsoft Word, табличный редактор Microsoft Excel, редактор презентаций Microsoft PowerPoint. Проверка заданий 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.

19. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

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 и стимулирования труда.	ПК-1 ПК-2	ПК-1.3 ПК-2.1	опрос, дискуссии
2.	Организация оплаты труда.	ПК-1 ПК-2	ПК-1.3 ПК-2.1	опрос, доклад, презентация, дискуссии
3.	Формы и системы оплаты труда. Системы стимулирования труда.	ПК-1 ПК-2	ПК-1.3 ПК-2.1	опрос, доклад, презентация, дискуссии, задачи
4.	Фонд оплаты труда: состав и структура.	ПК-1 ПК-2	ПК-1.3 ПК-2.1	опрос, задачи
5.	Законодательное регулирование оплаты труда. Совершенствование оплаты и стимулирования труда.	ПК-1 ПК-2	ПК-1.3 ПК-2.1	опрос, доклад, презентация, дискуссии, индивидуальный расчетно-аналитический

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

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 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

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

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

20.2.1 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

20.2.2 Тестирование

Примеры тестовых заданий:

1. Как называется система оплаты труда, характеризующаяся тем, что, начиная с заранее установленного уровня выполнения норм, происходит определенное увеличение сдельной расценки за выполнение операции, детали или изделия:

- a) сдельно-прогрессивная
- b) сдельно-премиальная
- c) сдельно-регрессивная
- d) косвенная сдельная

2. Бестарифная система характеризуется следующими особенностями:

- a) присвоением каждому работнику КТУ/КТВ
- b) тесной связью уровня оплаты труда работника с фондом заработной платы, начисляемым по коллективным результатам работы
- c) наличием тарифной сетки
- d) наличием тарифной ставки
- e) возможность обосновать нормирование труда

3. Основная цель разработки системы стимулирования труда?

- a) обеспечение соответствия структуры потребностей работников целям организации
- b) соответствие требованиям действующего законодательства
- c) снижение текучести кадров
- d) повышение эффективности социального контроля

4. Положение об оплате труда и материальном стимулировании относится к:

- a) локальным нормативным актам
- b) региональному законодательству
- c) федеральному законодательству
- d) муниципальному законодательству

Критерии оценивания:

Критерии оценивания	Шкала оценок
Обучающийся решил тест на 86-100%	Отлично
Обучающийся решил тест на 70-85%	Хорошо
Обучающийся решил тест на 50-69%	Удовлетворительно
Обучающийся решил тест на 49 % и менее	Неудовлетворительно

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

- оценка за тестовые задания (ТЗ) (не более 10 тестовых заданий), составляющая 40% итоговой оценки;
- оценка за ответ на экзаменационные вопросы (ЭВ), составляющая 60% итоговой оценки.

$$\text{Итоговая оценка за дисциплину} = 0,4 \cdot \text{ТЗ} + 0,6 \cdot \text{ЭВ}$$

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

Задание раздела 20.2.2 *Тестирование* рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных знаний по результатам освоения данной дисциплины