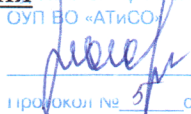


Образовательное учреждение профсоюзов  
 высшего образования  
 «Академия труда и социальных отношений»  
 Курганский филиал

Кафедра экономики и управления

Утверждаю:  
 Председатель Ученого Совета  
 Курганского филиала  
 ОУП ВО «АТиСО»  
  
 В.Г.Роговая  
 протокол № 5 от 28.06.16.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

### Оплата труда персонала

Направление подготовки :38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль: «Управление персоналом организации»

Форма обучения: очная

Цикл дисциплин: Б.1.Б.30

Трудоемкость дисциплины (з.е./ ч.) 3/108

Вид учебной работы	Часы	Семестры							
		1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Аудиторные занятия (всего), в том числе:</b>	<b>72</b>								<b>72</b>
Лекции	36								36
Лабораторные работы									
Практические занятия:	36								36
Из них: текущий контроль (тестирование, коллоквиум) (ТК)									
% интерактивных форм обучения от аудиторных занятий по дисциплине	25%								25%
<b>Самостоятельная работа (всего), в том числе:</b>	<b>36</b>								<b>36</b>
Курсовая работа: (КР)									
Курсовой проект: (КП)									
Контрольная работа									
<b>Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен):</b>	<b>зачет</b>								<b>зачет</b>
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	<b>108</b>								<b>108</b>



## СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Рабочая программа утверждена на 2015/2016 учебный год со следующими изменениями:

Программа переработана }  
связи с примечаниями } 9110С по  
38.03.03 "Управление персоналом"

Протокол заседания кафедры № 6 от « 11 » февраля 2016 г.  
Заведующий кафедрой

Алексин / Фигурин А.Р.

Рабочая программа утверждена на 2016/2017 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена  
на 2016-2017 учебный год  
в связи с изменением списка рекоменду-  
емой литературы

Протокол заседания кафедры № 1 от « 30 » августа 2016 г.  
Заведующий кафедрой

Алексин А.В. / Алексин

Рабочая программа утверждена на 20\_\_ / 20\_\_ учебный год со следующими изменениями:

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Заведующий кафедрой

/ \_\_\_\_\_ /



Рабочая программа составлена:

- с учётом требований Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» ;
- на основании учебного плана подготовки бакалавров по данному направлению.

Рабочую программу разработал:

\_\_\_\_\_ /Ю.И. Овчинникова/

Программа утверждена на заседании кафедры «Экономика и управление»

Протокол № 6 « 11 » февраля 20 16 г.

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_ / Дудник А.В. /

## **1 Место дисциплины в структуре ООП ВО:**

Данная дисциплина относится к базовой части профессионального цикла Б1.Б.30. Входные знания, умения и компетенции, необходимые для изучения данного курса, формируются в процессе изучения таких дисциплин: «Макроэкономика», «Микроэкономика», «Методы принятия управленческих решений», «Экономико-математические методы и модели», «Управление персоналом организации», «Статистика труда», «Антикризисное управление персоналом». Данную учебную дисциплину дополняет параллельное освоение следующих дисциплин: «Маркетинг персонала», «Основы организации труда».

Изучение дисциплины «Оплата труда персонала» дополняет последующее освоение дисциплин: «Организация производства на предприятиях», «Анализ производственно-хозяйственной деятельности предприятия».

Знания, полученные в ходе изучения дисциплины «Оплата труда персонала» должны служить основой для изучения дисциплин специализации.

## **2 Цели и задачи освоения дисциплины**

Целью изучения дисциплины «Оплата труда персонала» состоит в формировании комплекса знаний и навыков по теоретическим основам дисциплины, необходимых для эффективного осуществления процессов организации труда на предприятии, а также нормирования и оплаты труда, с учетом современного отечественного и зарубежного опыта.

Задачи дисциплины:

1. Освоить основы организации оплаты труда на предприятиях;
2. Изучить основные формы и системы оплаты труда с учетом российского и зарубежного опыта;

5. Уметь обосновать выбор оптимальной модели оплаты труда на предприятии;

6. Приобрести навыки практической работы в области анализа оплаты труда.

7. Обеспечить владение компетенциями применения полученных знаний, навыков и умений для успешной практической профессиональной деятельности.

### **3. Требования к результатам освоения дисциплины**

Уметь:

- представлять результаты аналитической и исследовательской работы в виде выступления, доклада, информационного обзора, аналитического отчета, статьи;

- осуществлять выбор инструментальных средств для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей;

- анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы;

- умением находить и оценивать новые рыночные возможности и формулировать бизнес-идею.

Владеть:

- навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения заданий;

- современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на микро уровне;

Демонстрировать способность и готовность:

- выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами;

- осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для

решения поставленных экономических задач;

- критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий;

В результате освоения дисциплины формируются компетенции: ОК- 4, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-8, ПК-8, ПК-10, ПК-14, ПК-22, ПК-24, ПК-26

#### **4 Образовательные результаты освоения дисциплины, соответствующие определенным компетенциям**

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

##### **1. ОК – Общекультурные компетенции**

Индекс компетенции (ОК)	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ОК-4	Знать: - основные нормативные правовые документы Уметь: - ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих сферу профессиональной деятельности Владеть: - навыками применения законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих сферу профессиональной деятельности

##### **2. ОПК – Общекультурные компетенции**

Индекс компетенции (ОПК)	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ОПК-3	Знать: - основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений Уметь: - принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом Владеть: - методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом

ОПК-4	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- технологии управления развитием персонала (управления социальным развитием)</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принимать участие в разработке инвестиционных проектов, направленных на совершенствование системы и технологий управления персоналом и проводить их оценку</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием)</li> </ul>
ОПК-8	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности</li> </ul>

## 2.ПК- Профессиональные компетенции

Индекс компетенции (ПК)	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ПК-8	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности ( в том числе оплаты труда)</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать и реализовать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности)</li> </ul>
ПК-10	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- виды управленческих решений и методы их принятия</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом</li> </ul>
ПК-14	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные понятия экономической теории;</li> <li>- основные макроэкономические и микроэкономические показатели, принципы их расчета;</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценивать экономическую эффективность деятельности организации.</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками целостного подхода к анализу проблем общества.</li> </ul>





	эффективность систем премирования работников												
<b>T4</b>	Организация оплаты труда	<b>12</b>	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	<b>0,33</b>
<b>T5</b>	Нетрадиционные формы и системы оплаты труда	<b>20</b>	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	<b>0,56</b>
<b>T6</b>	Планирование и эффективность использования средств на оплату труда	<b>22</b>	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	<b>0,61</b>
<b>Итого:</b>		<b>108</b>											<b>3</b>

## 6 Тематическое планирование

### 6.1 Распределение учебных занятий по разделам

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Количество часов по видам учебных занятий		
		лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
<b>T1</b>	Экономическое содержание заработной платы и основы её организации в обществе	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>T2</b>	Формы и системы оплаты труда	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
<b>T3</b>	Построение и эффективность систем премирования работников	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>T4</b>	Организация оплаты труда	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>T5</b>	Нетрадиционные формы и системы оплаты труда	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>T6</b>	Планирование и эффективность использования средств на оплату труда	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
<b>Итого</b>		<b>36</b>	<b>36</b>	<b>36</b>

### 6.2 Содержание лекционных занятий

Тема 1. Экономическое содержание заработной платы и основы её организации в обществе

1. Экономическое содержание заработной платы в условиях рыночной экономики: рынок труда, цена труда.

2.Номинальная и реальная заработная плата.

3.Механизм формирования заработной платы: государственное регулирование, тарифные соглашения, колдоговорное регулирование

Тема 2. Формы и системы оплаты труда

1. Сдельная форма оплаты труда, разновидности и условия ее применения, расчет сдельного заработка работника.

2. Повременная форма оплаты труда, сфера ее применения и порядок расчета заработка.

3.Расчет оплаты труда по категориям работающих.

Тема 3. Построение и эффективность систем премирования работников

1. Принципы построения и элементы системы премирования.

2. Эффективность применения систем премирования.

Тема 4. Организация оплаты труда

1. Принципы организации оплаты труда.

2. Элементы организации оплаты труда

Тема 5. Нетрадиционные формы и системы оплаты труда

1.Новые подходы к применению форм и систем заработной платы в условиях рыночных отношений.

2.Нетрадиционные системы оплаты труда (бестарифная система оплаты труда, участие работников в прибылях).

### **6.3 Содержание практических занятий**

Тема 1.Экономическое содержание заработной платы и основы её организации в обществе

1. Вопросы для обсуждения по теме (семинар)

2. Решение задач

Тема 2. Формы и системы оплаты труда

1. Вопросы для обсуждения по теме (семинар)

2. Решение задач

Тема 3. Построение и эффективность систем премирования работников

1. Вопросы для обсуждения по теме (семинар)

2. Решение задач

Тема 4. Организация оплаты труда

1. Вопросы для обсуждения по теме (семинар)

2. Решение задач

Тема 5. Нетрадиционные формы и системы оплаты труда

1. Вопросы для обсуждения по теме (семинар)

2. Решение задач

Тема 6. Планирование и эффективность использования средств на оплату труда

1. Вопросы для обсуждения по теме (семинар)

2. Решение задач

#### 6.4 Содержание самостоятельной работы студентов

Шифр СРС	Виды самостоятельной работы студентов (СРС)	Наименование и содержание	Трудовая нагрузка, часы/з.е.	Виды контроля СРС
С1	Углубленное изучение разделов, тем дисциплины лекционного курса	С1Т1 Экономическое содержание заработной платы и основы её организации в обществе	12/0,33	Опорный конспект глав учебника
		С1Т2 Формы и системы оплаты труда		
		С1Т3 Построение и эффективность систем премирования работников		
		С1Т4 Организация оплаты труда		
		С1Т5 Нетрадиционные формы и системы оплаты труда		
		С1Т6 Планирование и эффективность использования средств на оплату труда		
С2	Подготовка к практическим занятиям, семинарам.	С2Т1 Экономическое содержание заработной платы и основы её организации в обществе	12/0,33	Выполнение практических заданий, выступление в ходе семинарских занятий.
		С2Т2 Формы и системы оплаты труда		
		С2Т3 Построение и эффективность систем премирования работников		
		С2Т4 Организация оплаты труда		

		C2T5Нетрадиционные формы и системы оплаты труда		
		C2T6Планирование и эффективность использования средств на оплату труда		
СЗ	Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (Зачет)	C3T1Экономическое содержание заработной платы и основы её организации в обществе	12/0,34	Контрольный тест (Зачет)
		C3T2Формы и системы оплаты труда		
		C3T3Построение и эффективность систем премирования работников		
		C3T4Организация оплаты труда		
		C3T5Нетрадиционные формы и системы оплаты труда		
		C3T6Планирование и эффективность использования средств на оплату труда		
		<b>Итого:</b>	<b>36/1</b>	

## 7 Фонд оценочных средств

### 7.1 Оценочные средства

Система балльно - рейтинговой оценки знаний является основным инструментом оценки работы студента в процессе учебной и научной деятельности. Основной целью балльно - рейтинговой системы (БСР) является определение уровня качества и успешности освоения студентом учебной дисциплины. БРС является одним из основных элементов управления учебным процессом и предназначена для регулярного оценивания качества его результатов. Она позволяет реализовывать механизмы обеспечения качества и оценку результатов обучения, активизировать учебную и внеучебную работу студентов.



### 7.1.1 Балльно-рейтинговая система оценки работы студентов

Наименование	Содержание							
1	Распределение баллов за семестры по видам учебной работы, сроки сдачи учебной работы	Распределение баллов за 3 семестр						
		Вид УР:	Посещение лекций	Работа на практических занятиях	Наименование оценочного средства		НИРС	Промежуточная аттестация (Зачет)
					Доклад	Тест (рубежный контроль)		
		Балльная оценка:	1 балл	1 балл	7балла	7 баллов	20	30
Примечание:	За прослушанную 2-х часовую лекцию. Максимум 18 баллов	За 2-часовое практическое занятие (в зависимости от активности) Максимум 18 баллов	Минимум 1 балла Максимум 7 баллов	Минимум 2 балла Максимум 7 баллов	Максимум 20 баллов	Минимум 15 балла Максимум 30 баллов		
2	Критерий пересчета баллов в традиционную оценку по итогам работы в семестре и зачета	<p>51-74 –удовлетворительно;</p> <p>75-86 – хорошо;</p> <p>87-100 – отлично.</p>						
3	Критерии допуска к промежуточной аттестации, возможности получения автоматического зачета по дисциплине, возможность	<p>Для допуска к промежуточной аттестации (зачет) студент должен набрать по итогам текущего контроля не менее 50 баллов и должен выполнить все практические работы.</p> <p>Для получения зачета «автоматически» студенту необходимо набрать за семестр следующее минимальное количество баллов:</p> <p>- 68 для получения «автоматически» зачета в семестре.</p>						

	получения бонусных баллов	По согласованию с преподавателем студенту, набравшему минимум 68 баллов, могут быть добавлены дополнительные (бонусные) баллы за активное участие в научной и методической работе, оригинальность принятых решений в ходе выполнения практических работ и выставлена за зачет «автоматически» зачтено.
4	Формы и виды учебной работы для неуспевающих (восстановившихся на курсе обучения) студентов для получения недостающих баллов в конце семестра	<p>В случае если к промежуточной аттестации набрана сумма менее 50 баллов, студенту необходимо набрать недостающее количество баллов за счет выполнения дополнительных заданий до проведения зачета. При этом необходимо проработать материал всех пропущенных практических занятий.</p> <p>Формы дополнительных заданий (назначаются преподавателем):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнение и защита отчетов по пропущенным практическим занятиям;</li> <li>- выполнение и защита пропущенных практических занятий (при невозможности дополнительного проведения практического занятия преподаватель устанавливает форму дополнительного задания по тематике пропущенного практического занятия для самостоятельного выполнения студентом);</li> <li>- прохождение контрольного тестирования.</li> </ul> <p>Ликвидация академических задолженностей, возникших из-за разности в учебных планах при переводе или восстановлении, проводится путем выполнения дополнительных заданий, форма и объем которых определяется преподавателем.</p>

## **7.1.2 Оценочные средства:**

### **Темы докладов:**

1. Совершенствование организации и оплаты труда персонала на предприятии.
1. Потребительская корзина, прожиточный минимум, бюджет прожиточного минимума, минимальный потребительский бюджет: виды, методы определения, назначение, использование.
2. Минимальные социальные гарантии государства: минимальная заработная плата, пенсия и пособия. Конвенции и Рекомендации МОТ, регламентирующие обоснование минимальной заработной платы.
3. Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы
4. Особенности оплаты труда государственных служащих
5. Основные тенденции развития форм и систем оплаты труда в условиях рыночной экономики
6. Заработная плата и реализация ее основных функций в современных экономических условиях развития России.
7. Тарифная система оплаты труда: сущность, структура, назначение, порядок разработки в условиях разных моделей управления экономикой.
8. Сущность, условия применения и перспективы использования форм заработной платы.
9. Анализ динамики и соотношения средней заработной платы по важнейшим отраслям экономики России.
10. Особенности оплаты труда на предприятиях малого и среднего бизнеса.
11. Исследование проблем действующих систем оплаты труда и стимулирования персонала в современных условиях.
12. Организация оплаты труда на предприятии.
13. Организация оплаты труда работников малого бизнеса.
14. Системы премирования рабочих, специалистов и руководителей, их эффективность и пути совершенствования.
15. Повышение эффективности системы стимулирования персонала на предприятии.
16. Эффективность применения нетрадиционных систем оплаты труда.
17. Применение опыта зарубежных стран в совершенствовании организации заработной платы.
18. Оплата труда работников при контрактной системе найма.
19. Организация оплаты труда управленческого персонала.
20. Организация оплаты труда в сельском хозяйстве.

21. Организация оплаты труда государственных служащих.
22. Организация оплаты труда в образовании.
23. Организация оплаты труда в здравоохранении.
24. Организация оплаты труда в строительстве.
25. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда на предприятиях.
26. Анализ и совершенствование систем оплаты труда на предприятии
27. Организация работы по совершенствованию организации труда на предприятии.
28. Организация работы по совершенствованию оплаты труда на предприятии.

### Практические задачи:

1. Определить как изменилась реальная заработная плата если рост заработной платы работников за анализируемый период составил 10%, рост потребительских цен на товары и услуги за этот период составил 6,5%.

2. Индекс цен за период составил 1,48. Номинальный доход служащего в текущем периоде - 12000 руб. Каков уровень реального дохода служащего?

3. Используя данные таблицы и размер минимальной заработной платы в РФ, определить: 1) средний тарифный коэффициент; 2) средний тарифный разряд; 3) поразрядные тарифные ставки; 4) среднюю тарифную ставку.

№ п/п	Показатели	Разряды тарифной сетки								Итого
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	
1	Тарифные коэффициенты	1,00	1,17	1,20	1,35	1,53	1,78	1,89	2,01	
2	Численность рабочих, чел.	18	38	44	32	19	4	6	10	171

4. Количество рабочих дней по графику 22 дня. Месячный оклад работника составил 11500руб., фактически отработано 20дней .Начисляется премия в размере 30% за фактически отработанное время.

5. Определить заработок рабочего, исходя из данных в таблице.

Данные для определения заработной платы работника

№ п/п	Показатель	Значение
	А	1
1	Продолжительность смены, ч.	8
2	Норма времени на изготовление одной единицы продукции, нормо-ч.	0,5
3	часовая тарифная ставка, руб.	100
4	Изготовлено за месяц, ед.	410



5	Начислено премии, %	30
---	---------------------	----

Какая система сдельной формы оплаты труда применялась в задаче

6.Рабочий-токарь IV разряда отработал за месяц 23 рабочих дня. За это время он изготовил 3000 изделий А (норма выработки по III разряду 25 изделий в час), 1800 изделий Б (норма времени на операцию по IV разряду - 4 мин.) и 200 изделий В (норма времени на операцию по V разряду 10 мин.). Определить сдельный заработок рабочего за месяц, сдельный приработок рабочего и удельный вес тарифа в сдельном заработке.

7.Рабочий за месяц изготовил 240 изделий при норме времени - 0,9 нормо-ч и сдельной расценке - 5 руб. За выполнение норм выработки устанавливается премия в размере 20% сдельного заработка, а за каждый процент перевыполнения - в размере 1,5% сдельного заработка. Отработан 21 день при 8-часовой продолжительности. Определить заработную плату рабочего за месяц.

8.При изготовлении изделия А действует сдельно-прогрессивная система оплаты труда рабочих. Вариант шкалы увеличения сдельных расценок представлен в таблице.

Выполнение норм выработки,	Увеличение расценки за выполнение операции, %
До 110	100
До 120	130
До 150	180
До 200	250

Рабочий, выполняющий одну из операций по обработке изделия А, тарифицируемую IV разрядом, с нормальными условиями труда при норме выработки 200 деталей изготовил 304 детали. Определить заработную плату рабочего за месяц. Тарифная ставка по IV разряду составила 7609 руб.

9. Взрывник рудника V разряда с дневной тарифной ставкой 30,0 руб. отработал за месяц 23 смены. За выполнение плана по добыче руды премия выплачивается в размере 25% от заработка, за каждый процент перевыполнения - 1,5% заработка, за экономию материалов 90% их стоимости. План выполнен на 108%, сэкономлено на 300,0 руб. Определить общий заработок взрывников.

10.Распределить заработную плату бригады, равную 16175 руб., с учетом квалификации рабочих и отработанного ими времени. Данные о присвоенных разрядах и отработанном времени приведены в таблице.

Ф.И.О	Профессия	Разряд рабочего	Часовая тарифная ставка, руб.	Отработанное время, час	Тарифная зарплата за отработанное время, руб	Заработная плата к выплате, руб.
Иванов	токарь	VI	4,69	168		
Петров	токарь	V	3,52	176		

Сидоров	токарь-расточник	V	3,52	176		
Павлов	фрезеровщик	IV	4,37	160		
Тихонов	строгальщик	III	3,23	128		
		-	-	-		16175

11. Определить заработную плату начальника ОТиЗ и начальника цеха, если им установлены оклады по штатному расписанию;

начальник ОТиЗ - 12500 руб. плюс надбавка за выслугу лет - 25% оклада;

начальник цеха - 12300 руб. плюс доплата за работу во вредных условиях труда - 12% оклада.

Премирование данной категории работников осуществляется по результатам выполнения плана по прибыли за месяц по следующей шкале.

Выполнение плана по прибыли	% премии
100	30
свыше 100 до 103	35
свыше 103 до 105	40
свыше 105 до 107	45
свыше 107 до 110	50
свыше 110	60

План по прибыли выполнен на 108,5%.

12. Определить фонд заработной платы рабочих-повременщиков по данным таблицы.

Показатели	Значение показателя
1. Численность рабочих-повременщиков и вспомогательных рабочих по разрядам, чел.	
II	25
III	125
IV	100
VI	30
2. Тарифный коэффициент по разрядам, ед.	
II	1,10
III	1,20
IV	1,33
VI	1,71
3. Часовая тарифная ставка I разряда, руб.	50,5
4. Премия из фонда заработной платы, %	25
5. Дополнительная заработная плата, % к основной	10
6. Полезный фонд времени одного рабочего в плановом году, час.	1685

13. Состав фонда заработной платы основных рабочих цеха характеризуется данными таблицей.

Показатели	Руб.
1. Оплата по сдельным расценкам	142179
2. Премия сдельщикам	110544

3. Повременная оплата по тарифным ставкам	12576
4. Премия повременщикам	1772
5. Премия из фонда мастера	-
6. Доплата к заработной плате всего:	11708
в т.ч.	
за работу в ночное время	1342
за руководство бригадой	1207
за обучение учеников	1315
за сверхурочную работу	-
за совмещение профессий	1576
за изменение условий труда	1268
за работу в праздничные дни	-
7. Фонд заработной платы	-
8. Дополнительная заработная плата всего:	-
в т.ч.	
основные и дополнительные отпуска	15644
вознаграждение за выслугу лет	1705
за сокращение рабочего дня подросткам	1132
за внутрисменные и целодневные простои	1263
за выполнение государственных и общественных обязанностей	1643
9. Общий фонд заработной платы	-

В предстоящем периоде предполагается: фонд основной заработной платы увеличить на 6%, оплату основных и дополнительных отпусков на - 1,5%, вознаграждение за выслугу лет уменьшить на 0,5%, доплаты подросткам за сокращенный рабочий день уменьшить на 30%, оплату времени выполнения государственных и общественных обязанностей уменьшить на 35%. Определить плановый фонд заработной платы рабочих цеха.

14. Оплата труда специалистов цеха характеризуется следующими данными.

Наименование должностей	Кол-во чел.	Оклад по штатному расписанию, руб	% премии к окладу	Доплаты за выслугу лет, в % к окладу
Начальник цеха	1	6000	50	15
Зам. начальника цеха	1	5000	45	15
Начальник смены	2	4500	40	10
Экономист	1	4000	40	10
Технолог	1	4000	40	10
Производственный мастер	4	4500	40	10

Определить годовой плановый фонд заработной платы специалистов цеха, если их оклады в соответствии с коллективным договором увеличиваются в 1,5 раза, а доплаты за выслугу лет увеличиваются на 50%.

### 7.1.3 Промежуточный контроль

#### 1 Тестовые задания:

1. Организация оплаты труда включает следующие составные части:

а) нормирование труда;

б) нормирование и тарифное нормирование труда;  
в) нормирование труда, тарифное нормирование труда, формы и системы оплаты труда;

г) тарифное нормирование, формы и системы оплаты труда;

д) формы и системы оплаты труда.

2. Премиированию в организации оплаты труда отводится роль:

а) надбавки к получаемой заработной плате;

б) способы повышения эффективности труда и производства, увеличения заработной платы;

в) факторы снижения прибыли предприятия и повышения зарплаты;

г) факторы снижения себестоимости продукции и повышения прибыли предприятия.

3. Система элементов тарифного нормирования оплаты труда рабочих включает:

а) тарифные ставки, тарифные сетки;

б) тарифные ставки, тарифно-квалификационные справочники;

в) тарифные ставки, должностные оклады

г) тарифные ставки, должностные оклады, тарифно-квалификационные справочники

4. Дифференциация заработной платы объясняется:

а) несовершенной конкуренцией;

б) ценностью и квалификацией труда;

в) соотношением спроса и предложения на данную профессию;

г) доходом предприятия

д) экономическим развитием общества.

5. Сдельная форма оплаты труда характеризуется:

а) количеством отработанного времени;

б) количеством изготовленной продукции;

в) количеством оказанных услуг;

г) расценкой за каждую единицу продукции, установленной исходя из тарифной ставки соответствующего разряда работы и нормы выработки.

6. Планирование средств на оплату труда на предприятиях осуществляется:

а) планированием фонда основной зарплаты рабочих;

б) планированием фонда дополнительной зарплаты;

в) планированием средств материальной помощи, доходов по акциям и вкладам в имущество предприятия;



г) планированием фонда основной зарплаты руководителей, специалистов и рабочих служащих;

д) планированием фонда дополнительной зарплаты руководителей, специалистов и прочих служащих.

7. Повременная форма оплаты труда характеризуется:

- а) количеством услуг отработанного времени;
- б) тарифной ставкой;
- в) должностным окладом;
- г) количеством изготовленной продукции или оказанных услуг.

8. При образовании средств на оплату труда структурных подразделений предприятия используются следующие методы:

- а) в зависимости от получаемого дохода;
- б) на основе установленных расчетных цен;
- в) по коэффициенту трудового вклада;
- г) прямым счетом;
- д) за счет роста объема потребляемого сырья.

9. Основные формы оплаты труда это:

- а) сдельная;
- б) повременная;
- в) денежная;
- г) натуральная.

10.С повышением уровня автоматизации производства наибольшее распространение получают следующие формы оплаты труда:

- а) контрактная;
- б) повременная;
- в) сдельная.

11. В швейном цехе косвенная сдельная система заработной платы устанавливается:

- а) швеям;
- б) наладчикам швейных машин;
- в) уборщиком помещений.

12. Аккордно-сдельная система заработной платы применяется в следующих случаях:

- а) необходимо максимально увеличить объем продукции;
- б) сократить сроки выполнения работ;

в) обеспечить максимальное качество выполняемой работы.

13. Рекомендуемое соотношение тарифной и подтарифной части заработной платы для экономики РФ:

а) 65-35%

б) 90-10%

в) 50-50%

14. Величина прожиточного минимума в целом по РФ устанавливается:

а) Советом Федерации;

б) Государственной Думой;

в) Правительством РФ.

15. Тарифная система включает:

а) тарифно-квалификационные справочники;

б) нормы труда;

в) тарифные сетки;

г) тарифные коэффициенты;

д) хроноряды;

е) тарифные ставки;

ж) схемы должностных окладов.

16. Наиболее характерное условие применения повременной оплаты труда:

а) возможность точно планировать и учитывать количество заготовок, обрабатываемых работником;

б) возможность технического нормирования труда;

в) строгая регламентация технологического процесса производственным процессом.

17 Повременная оплата труда не включает в себя:

а) простую повременную;

б) повременно-премиальную;

в) повременно-премиальную с выполнением нормированного задания.

18 Квалификационная характеристика служащего не включает:

а) должностные обязанности;

б) должен знать;

в) требования к квалификации;

г) примеры работ.

19 Какая из систем оплаты труда требует разработки собственных моделей оплаты труда:

- а) бестарифная система с использованием квалификационного уровня и КТУ;
- б) тарифная система;
- в) договорная система;
- г) бестарифная система.

20 Какой из перечисленных элементов не относится к тарифной системе оплаты труда:

- а) должностные оклады;
- б) коэффициент квалификационного уровня;
- в) тарифно-квалификационные справочники;
- г) районные коэффициенты к заработной плате.

21 При какой системе оплаты труда выработка рабочего в пределах нормы оплачивается по неизменным расценкам, а дополнительная – по повышенным:

- а) простая повременная;
- б) простая сдельная;
- в) сдельно-прогрессивная;
- г) сдельно-премиальная.

22. Чем характеризуется сдельная форма оплаты труда? Укажите неправильный ответ.

- а) количеством отработанного времени;
- б) количеством изготовленной продукции;
- в) количеством оказанных услуг;
- г) расценкой за каждую единицу продукции, установленной исходя из тарифной ставки соответствующего разряда работы и нормы времени или нормы выработки.

23. Чем характеризуется повременная форма оплаты труда? Укажите неправильный ответ.

- а) количеством отработанного времени;
- б) тарифной ставкой;
- в) должностным окладом;
- г) количеством изготовленной продукции или оказанных услуг.

#### **7.1.4 Темы НИРС:**

- 1 Инновационный подход к организации оплаты труда на предприятии.
- 2 Современные системы оплаты труда, эффективность их применения.

## **7.2 Контрольные оценочные средства**

Завершающим этапом изучения дисциплины является зачет.

Критериями успешной сдачи зачета по дисциплине являются:

- усвоение теоретического материала;
- активное участие в практических занятиях; выполнение всех заданий в рамках самостоятельной работы студента; успешное выполнение тестовых заданий.

Целью итогового контроля знаний является комплексная оценка качества усвоения студентами теоретических знаний, уровня сформированности умений и навыков при освоении программы дисциплины за семестр.

По окончании изучения курса студенты обязаны сдать зачет в строгом соответствии с учебным планом, а также утвержденной программой. Сроки проведения итогового контроля устанавливаются графиком учебного процесса.

Итоговый контроль проводится в объеме программы учебной дисциплины в устной (письменной) форме. При этом преподавателю на зачете предоставляется право задавать студенту по программе курса дополнительные вопросы.

Критерии оценки итоговых знаний студента складываются из следующих показателей:

- деловой активности студента в процессе работы на лекциях и семинарских занятиях;
- соблюдением дисциплины студентов в течении учебного семестра;
- качества работы во время изучения дисциплины;
- качества и полноты ответов на зачете.

### **Критерии оценки знаний студентов на зачете:**

1. Оценка «зачтено» выставляется студенту, который

- прочно усвоил предусмотренный программный материал;



- правильно, аргументировано ответил на все вопросы, с приведением примеров;

- показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников: теорию связывает с практикой, другими темами данного курса, других изучаемых предметов

- без ошибок выполнил практическое задание.

2. Оценка «не зачтено» Выставляется студенту, который не справился с 50% вопросов и заданий билета, в ответах на другие вопросы допустил существенные ошибки. Не может ответить на дополнительные вопросы, предложенные преподавателем. Целостного представления о взаимосвязях, компонентах, этапах развития культуры у студента нет.

Оценивается качество устной и письменной речи при выставлении оценки.

### **Вопросы к зачету:**

1. Заработная плата: понятие, функции, социально - экономическое значение.
2. Построение и эффективность систем премирования работников
3. Планирование фонда оплаты труда в организации: содержание и методика.
4. Доплаты и надбавки к тарифным ставкам и должностным окладам.
5. Особенности организации оплаты труда работников малого бизнеса.
6. Тарифное нормирование заработной платы: назначение, составные элементы.
7. Повременная оплата труда, ее системы, условия эффективного применения.
11. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих: назначение, содержание, сфера применения.
17. Механизм регулирования заработной платы
18. Организация заработной платы на предприятии: основные задачи, принципы и составные части.
19. Тарифное нормирование заработной платы.
20. Сдельная формы оплаты труда и ее система. Условия эффективного применения и расчет заработка (показать на примере).

21.Сущность и условие эффективности применения повременно-премиальной системы оплаты труда рабочих и служащих. Расчет заработка (показать на примере).

22.Доплата и надбавки к тарифным ставкам и должностным окладам: виды, практика применения (показать на примере).

23.Системы оплаты труда и материальная заинтересованность.

24.Основная и дополнительная заработная плата. Факторы, определяющие соотношение основной и дополнительной оплаты труда.

25.Премии за основные результаты работы.

26.Методика определения экономической эффективности систем премирования.

27.Оплата труда работников бюджетной сферы.

28.Особенности организации оплаты труда работников сельского хозяйства.

29.Особенности организации оплаты труда работников транспорта.

30.Особенности организации оплаты труда в торговле.

31.Особенности организации оплаты труда в строительстве.

32.Формирование и распределение коллективного заработка бригад (показать на примере).

33.Структура фонда заработной платы.

34.Детальное планирование фонда заработной платы.

35.Укрупненные методы планирования заработной платы.

36.Планирование (распределение) средств на заработную плату между подразделениями предприятия.

37.Особенности разработки и применения тарифных систем организации зарплаты.

38.Особенности разработки и применения бестарифных систем организации зарплаты.

## 8 Образовательные технологии

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Активные и интерактивные методы и формы обучения	Трудоемкость, часы (кол-во часов по разделу (теме) отводимое на занятия в интерактивной форме)
<b>Т1</b>	Экономическое содержание заработной платы и основы её организации в обществе	Семинар–диспут, метод проектов Опережающая самостоятельная работа	3

<b>T2</b>	Формы и системы оплаты труда	Обучение на основе опыта, поисковый метод	3
<b>T3</b>	Построение и эффективность систем премирования работников	Обучение на основе опыта, семинар-диспут, лекция провокация	3
<b>T4</b>	Организация оплаты труда	Проблемная лекция ,Метод Case-study	2
<b>T5</b>	Нетрадиционные формы и системы оплаты труда	Обучение на основе опыта, семинар-диспут, лекция провокация	3
<b>T6</b>	Планирование и эффективность использования средств на оплату труда	Обучение на основе опыта, семинар-диспут, лекция провокация	2
Итого:			16
Интерактивных занятий от объема аудиторных занятий %			25%

## **9 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:**

### **9.1 Основная литература:**

1.Мазин А.Л. Экономика труда.- М.: ЮНИТИ ДАНА,2012.- 623с.- режим доступа:  
<http://www.biblioclub.ru/>

### **9.2 Дополнительная литература:**

#### **I Нормативно-правовые документы**

- 1.Конституция РФ
2. Трудовой кодекс Российской Федерации
3. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда в РФ».
- 4.Федеральный закон « О прожиточном минимуме в РФ»
5. Федеральный закон «О потребительской корзине в целом по РФ»
6. ФЗ «Об упорядочении оплаты труда работников организаций бюджетной сферы».
7. Устав МОТ и Регламент Международной конференции труда

#### **II Научно-методическая литература**

- 8.Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. – М.: ЮНИТИ, 2008. – 344 с.
- 9.Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Яковлев Р.А. Экономика труда. – М.: Финстатинформ, 2008. – 431 с.
- 10.Анализ и моделирование трудовых показателей. / Под ред. проф. А.И. Рофе. – М.: МИК, 2006. – 253 с.

- 11.Ахиллов Г.А. Социальные аспекты экономической реформы в России. – М.: ТЕИС, 2007. – 218 с.
- 12.Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем. – М.: Экономика, 2006. – 345 с.
- 13.Доходы и заработная плата: проблемы формирования, распределения, регулирования / Под ред. Н.А. Волгина. – М.: РАГС, 2007. – 341 с.
- 14.Жуков А.Л. Регулирование и организация оплаты труда. – М.: МИК, 2007. – 336 с.
- 15.Левашов В.И. Социальная политика доходов и заработной платы. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2007. – 218 с.
- 16.Ракоти В.Д. Заработная плата и предпринимательский доход. – М.: Финансы и статистика, 2007. – 185 с.
- 17.Рофе А.И. Стрейко В.Т., Збышко Б.Г. Экономика труда. – М.: МИК, 2005. – 248 с.
- 18.Экономика труда. / Под ред.Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: ЭКЗАМЕН, 2006. – 736 с.

### **9.Интернет-ресурсы:**

1. [rosmintrud.ru](http://rosmintrud.ru) – Министерство труда и социального развития РФ
- 2.<http://www.rostrud.ru/> - Федеральная служба по труду и занятости (Роструд)
- 3.<http://www.economy.gov.ru/> Министерство экономического развития РФ;
- 4.<http://www.gks.ru/> - Федеральная служба государственной статистики (Росстат);
- 5.<http://www.chelt.ru/> - сайт журнала «Человек и труд»;

### **10. Материально - техническое обеспечение дисциплины:**

1. Применение мультимедийной технологии