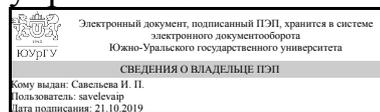


УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Высшая школа экономики и
управления



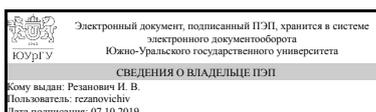
И. П. Савельева

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
к ОП ВО от 26.06.2019 №084-2201

дисциплины В.1.11 Оплата труда персонала
для направления 38.03.03 Управление персоналом
уровень бакалавр тип программы Бакалавриат
профиль подготовки Управление персоналом организации
форма обучения заочная
кафедра-разработчик Экономика труда и управление персоналом

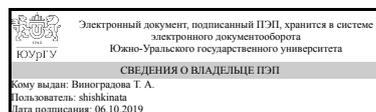
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 14.12.2015 № 1461

Зав.кафедрой разработчика,
д.пед.н., проф.



И. В. Резанович

Разработчик программы,
старший преподаватель



Т. А. Виноградова

1. Цели и задачи дисциплины

Цель: обучение студентов теоретико-методологическим и практическим основам оплаты труда персонала. Задачи: рассмотреть экономико-социальную, правовую сущность оплаты труда на макро- и микроуровнях, ее принципы и функции; дать характеристику формам и системам оплаты труда; изучить традиционную тарифно-окладную систему оплаты труда персонала; изучить бестарифные системы оплаты труда; дать оценку зарубежному опыту и отечественной практике оплаты и стимулирования труда персонала; разработка программ текущего и долгосрочного премирования персонала; разработка программ участия работников в капитале компании.

Краткое содержание дисциплины

Оплата труда персонала – учебная дисциплина, изучающая теоретические и прикладные вопросы связанные с оплатой труда на макро-и микроуровнях, что имеет большое значение для качественной подготовки бакалавров в области управления персоналом организации. Преподавание дисциплины осуществляется на междисциплинарном уровне и в тесной связи с задачами профессиональной деятельности будущего бакалавра.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУНы)
ПК-14 владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Знать:-экономические показатели деятельности организации; -экономические показатели по труду
	Уметь:-анализировать экономические показатели деятельности организации, в том числе показатели по труду; -разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по улучшению экономических показателей деятельности организации, в том числе показатели по труду
	Владеть:-навыками анализа экономических показателей деятельности организации, в том числе показателей по труду; -навыками разработки мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации, в том числе показатели по труду
ПК-24 способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Знать: основы оплаты труда в системе стимулирования персонала и ее роль в обеспечении эффективной работы персонала современной организации; понятие заработной платы и эволюцию теорий, объясняющих ее сущность; функции и факторы, воздействующие на заработную плату; принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, и умеет применять их на практике;

	<p>сущность, принципы и элементы организации оплаты труда; условия оплаты труда: тарифные и бестарифные системы оплаты труда; основные составляющие бестарифной системы оплаты труда, Система «РОСТ»; основные составляющие поощрения текущей деятельности работников и структурных подразделений (премирование, система бонусов и т.п.), премиальные системы; этапы разработки, цели, принципы, методы формирования системы оплаты труда; механизм регулирования оплаты труда; структуру фонда оплаты труда, методы планирования фонда оплаты труда.</p>
	<p>Уметь: рассчитывать коэффициенты трудового вклада, трудовой стоимости (РКСТ); определять трудовой рейтинг (учет образовательного уровня, опыта работы, умения, результативности труда); использовать систему оценки и оплаты труда Систему «РОСТ» (Рыночная система оценки и оплаты труда); оплату труда на комиссионной основе, систему плавающих окладов, ставок трудового вознаграждения; рассчитывать доплаты и компенсации за: сверхурочную работу, работу в ночную и вечернюю смены, работу в праздничные и выходные дни; разрабатывать систему социальных льгот персоналу; разрабатывать внутрифирменные нормативные документы, фиксирующие систему оплаты труда.</p>
	<p>Владеть: базовой терминологией, принципами и методиками оплаты труда в современных условиях; технологией оплаты труда на основе современных методик и навыками расчета базовых коэффициентов и показателей оплаты труда; базовыми методиками разработки и управления системой материального стимулирования трудовой деятельности работников предприятия на основе оплаты труда.</p>

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
ДВ.1.09.01 Бюджетирование в кадровой службе	В.1.22 Экономика управления персоналом

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Дисциплина	Требования
ДВ.1.09.01 Бюджетирование в кадровой службе	<p>Знать: методы формирования бюджета затрат на персонал Уметь: применять методы формирования расчета затрат на персонал и их анализа, проводить ABC-анализ выручки и затрат компании Владеть: навыками составления,</p>

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч.

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		9	
Общая трудоёмкость дисциплины	108	108	
<i>Аудиторные занятия:</i>	12	12	
Лекции (Л)	6	6	
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	6	6	
Лабораторные работы (ЛР)	0	0	
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	96	96	
Работа с вопросами для самопроверки обучающихся	56	56	
Подготовка к контрольным мероприятиям	13	13	
Подготовка к экзамену	27	27	
Вид итогового контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	экзамен	

5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Теоретические основы организации оплаты труда персонала: сущность, понятие, принципы, функции.	2	1	1	0
2	Тарифно –окладная система оплаты труда персонала, ее кризис в рыночной экономике.	2	1	1	0
3	Формы и системы оплаты труда персонала.	2	1	1	0
4	Заработная плата в системе мотивации и стимулирования труда персонала предприятия.	3	1	2	0
5	Бестарифные системы оплаты труда, как альтернатива ТОС.	2	1	1	0
6	Рыночная система оценки и оплаты труда персонала Система «РОСТ».	1	1	0	0

5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	Понятие заработной платы. Принципы, функции заработной платы: воспроизводительная, стимулирующая, распределительная и др. Понятие номинальной и реальной заработной платы.	1
1	2	Сущность и значение тарифной системы. Элементы тарифной системы: тарифные сетки, ставки, тарифно-квалификационный справочник. Организация заработной платы на основе тарифной системы. Кризис ТОС в рыночной экономике	1

2	3	Повременная система оплаты труда – простая повременная, повременно – премиальная. Системы сдельной оплаты – прямая сдельная, сдельно-премиальная, аккордная. Коллективная система оплаты труда по конечному результату.	1
2	4	Система мотивов и стимулов труда, Стимулирование и мотивация труда персонала. Роль заработной платы в мотивации труда персонала. Роль заработной платы в системе стимулирования труда организации.	1
3	5	Понятие бестарифной системы организации оплаты труда. Условия применения. Варианты начисления заработной платы.	1
3	6	Концепция Рыночной системы оценки и оплаты труда персонала организации (Системы «РОСТ»). Критерий оценки труда. Оценка труда персонала предприятия, структурных подразделений, оценка труда работников. Методика оценки и оплаты труда. Система участия персонала в бизнесе.	1

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	1	Практические аспекты расчета пособий по временной нетрудоспособности сотрудникам (больничных) : разбор практической ситуаций.	1
1	2	Тарифно-окладная система оплаты труда персонала	1
2	3	Формы и системы оплаты труда персонала: решение задач.	1
2	4	Разработка системы стимулирования сотрудников	1
3	4	Порядок расчета отпускных	1
3	5	Современные системы оплаты труда и стимулирования сотрудников в российских предприятиях	1

5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС		
Вид работы и содержание задания	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц)	Кол-во часов
Работа с вопросами для самопроверки обучающихся	ПУМД, дополнительная литература № 4; ЭУМД, основная литература № 1,2	56
Подготовка к контрольным мероприятиям	ПУМД, дополнительная литература 3	13
Подготовка к экзамену	ПУМД, основная литература 1, Пумд дополнительная литература 1,2	27

6. Инновационные образовательные технологии, используемые в учебном процессе

Инновационные формы учебных занятий	Вид работы (Л, ПЗ, ЛР)	Краткое описание	Кол-во ауд. часов
Решение практических заданий	Практические занятия и семинары	Решение заданий по темам практических занятий № 3, 5, 7	4

Собственные инновационные способы и методы, используемые в образовательном процессе

Не предусмотрены

Использование результатов научных исследований, проводимых университетом, в рамках данной дисциплины: нет

7. Фонд оценочных средств (ФОС) для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

Наименование разделов дисциплины	Контролируемая компетенция ЗУНы	Вид контроля (включая текущий)	№№ заданий
Все разделы	ПК-14 владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Тестирование	1
Все разделы	ПК-24 способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Тестирование	1
Все разделы	ПК-14 владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	экзамен	3
Все разделы	ПК-24 способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	экзамен	3
Все разделы	ПК-24 способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Бонус-рейтинг	2
Заработная плата в системе мотивации и стимулирования труда персонала предприятия.	ПК-24 способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Проверка задания "Совершенствование системы стимулирования"	4
Теоретические основы	ПК-14 владением навыками анализа	Проверка задания "Расчет	5

организации оплаты труда персонала: сущность, понятие, принципы, функции.	экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	заработной платы сотрудникам"	
Все разделы	ПК-14 владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Проверка работ по теме "Расчет отпускных сотруднику"	6
Бестарифные системы оплаты труда, как альтернатива ТЭС.	ПК-14 владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Проверка работ на тему: Оценка эффективности системы оплаты труда на предприятии	7
Все разделы	ПК-14 владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Контрольная работа	8

7.2. Виды контроля, процедуры проведения, критерии оценивания

Вид контроля	Процедуры проведения и оценивания	Критерии оценивания
Тестирование	Проводится в форме компьютерного тестирования. Тест состоит из 20 вопросов, позволяющих оценить сформированность компетенций. На ответы отводится 40 минут. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Правильный ответ на вопрос соответствует 0,5 балла. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов – 10 Весовой коэффициент мероприятия – 1.	Зачтено: рейтинга обучающегося по мероприятию более или равна 60 % Не зачтено: Величина рейтинга обучающегося по мероприятию менее 60 %
экзамен	Экзамен проводится в устной форме.	Отлично: Величина

	<p>Студент отвечает на вопросы билета (в билете 2 вопроса), демонстрируя степень владения знаниями. Максимальное количество баллов - 40 На подготовку к ответу отводится 40 минут, после чего студент отвечает на билет преподавателю. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)</p> <p>Правильный ответ на 1 вопрос соответствует 20 баллам. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов.</p>	<p>рейтинга обучающегося по дисциплине 85...100 % Хорошо: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 75...84 % Удовлетворительно: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 60...74 % Неудовлетворительно: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 0...59 %</p>
Бонус-рейтинг	<p>Студент представляет копии документов, подтверждающие победу или участие в предметных олимпиадах по темам дисциплины При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)</p> <p>Максимально возможная величина бонус-рейтинга +15 %</p>	<p>Зачтено: +15 % за победу в олимпиаде международного уровня +10 % за победу в олимпиаде российского уровня +5 % за победу в олимпиаде университетского уровня +1 % за участие в олимпиаде Не зачтено: -</p>
Контрольная работа	<p>Письменный опрос осуществляется на предпоследнем занятии по предмету. Студенту задаются 2 вопроса из списка контрольных вопросов. Время, отведенное на опрос - 45 минут При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Правильный ответ на 1 вопрос соответствует 5 баллам. Частично правильный ответ соответствует 3 баллам. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллам. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 1</p>	<p>Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 %. Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %</p>
Проверка задания "Совершенствование системы стимулирования"	<p>Студентам выдается групповое задание на анализ системы стимулирования сотрудников на примере предприятия. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Работа оценивается по двум параметрам: 1) содержание работы и правильность выполненного задание 2) Наличие обоснованных выводов и расчетов После выполнения задания на практическом занятии студенты защищают свое задание. в</p>	<p>Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 % Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %</p>

	<p>процессе защиты разбираются ошибки в работе, студент отвечает на вопросы. Максимальная оценка за данное задание -10 баллов. 0 баллов студенты получают, если задание не выполнено или оно выполнено с грубыми ошибками За первый критерий: 5 баллов, если текстовая часть задания выполнена без ошибок 3 балла, если текстовая часть задания выполнена, но есть ошибки За второй критерий: 5 баллов - за полноты выводов и обоснованность и правильность расчетов и защиту выполненного задания (без ошибок, студент ответил на все вопросы) 3 балла - за качество выводов и расчетов и защиту выполненного задания (есть несущественные ошибки, студент ответил на все вопросы) 2 балла - за качество выводов, расчетов и защиту выполненного задания (есть ошибки, студент ответил не на все вопросы) 1 балл - за качество выводов и расчетов и защиту выполненного задания (есть грубые ошибки, студент затрудняется в ответах на вопросы) Весовой коэффициент мероприятия – 1.</p>	
<p>Проверка задания "Расчет заработной платы сотрудникам"</p>	<p>Студентам выдается групповое задание (кейс) на Расчет заработной платы сотрудников предприятия. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Работа оценивается по двум параметрам: 1) содержание работы и правильность выполненного задание 2) Наличие обоснованных выводов и расчетов После выполнения задания на практическом занятии студенты защищают свое задание. в процессе защиты разбираются ошибки в работе, студент отвечает на вопросы. Максимальная оценка за данное задание -10 баллов. 0 баллов студенты получают, если задание не выполнено или оно выполнено с грубыми ошибками За первый критерий: 5 баллов, если текстовая часть задания выполнена без ошибок 3 балла, если текстовая часть задания выполнена, но есть ошибки За второй критерий: 5 баллов - за полноты выводов и обоснованность и правильность расчетов и защиту выполненного задания (без ошибок, студент ответил на все вопросы) 3 балла - за качество выводов и расчетов и защиту выполненного задания (есть несущественные ошибки, студент ответил</p>	<p>Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 % Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %</p>

	<p>на все вопросы) 2 балла - за качество выводов, расчетов и защиту выполненного задания (есть ошибки, студент ответил не на все вопросы) 1 балл - за качество выводов и расчетов и защиту выполненного задания (есть грубые ошибки, студент затрудняется в ответах на вопросы) Весовой коэффициент мероприятия – 1.</p>	
<p>Проверка работ по теме "Расчет отпускных сотруднику"</p>	<p>Студентам выдается групповое задание (кейс) на Расчет отпускных выплат сотрудникам. Работа выполняется в группах по 2-3 человека. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Работа оценивается по двум параметрам: 1) содержание работы и правильность выполненного задание 2) Наличие обоснованных выводов и расчетов После выполнения задания на практическом занятии студенты защищают свое задание. в процессе защиты разбираются ошибки в работе, студент отвечает на вопросы. Максимальная оценка за данное задание -10 баллов. 0 баллов студенты получают, если задание не выполнено или оно выполнено с грубыми ошибками За первый критерий: 5 баллов, если текстовая часть задания выполнена без ошибок 3 балла, если текстовая часть задания выполнена, но есть ошибки За второй критерий: 5 баллов - за полноты выводов и обоснованность и правильность расчетов и защиту выполненного задания (без ошибок, студент ответил на все вопросы) 3 балла - за качество выводов и расчетов и защиту выполненного задания (есть несущественные ошибки, студент ответил на все вопросы) 2 балла - за качество выводов, расчетов и защиту выполненного задания (есть ошибки, студент ответил не на все вопросы) 1 балл - за качество выводов и расчетов и защиту выполненного задания (есть грубые ошибки, студент затрудняется в ответах на вопросы) Весовой коэффициент мероприятия – 1.</p>	<p>Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 % Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %</p>
<p>Проверка работ на тему: Оценка эффективности системы оплаты труда на предприятии</p>	<p>Студентам выдается групповое задание (кейс) на Оценку эффективности СОР предприятия по разным методикам. Работа выполняется в группах по 2-3 человека. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена</p>	<p>Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 % Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %</p>

	<p>приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Работа оценивается по двум параметрам: 1) содержание работы и правильность выполненного задания 2) Наличие обоснованных выводов и расчетов После выполнения задания на практическом занятии студенты защищают свое задание. в процессе защиты разбираются ошибки в работе, студент отвечает на вопросы. Максимальная оценка за данное задание -10 баллов. 0 баллов студенты получают, если задание не выполнено или оно выполнено с грубыми ошибками За первый критерий: 5 баллов, если текстовая часть задания выполнена без ошибок 3 балла, если текстовая часть задания выполнена, но есть ошибки За второй критерий: 5 баллов - за полноты выводов и обоснованность и правильность расчетов и защиту выполненного задания (без ошибок, студент ответил на все вопросы) 3 балла - за качество выводов и расчетов и защиту выполненного задания (есть несущественные ошибки, студент ответил на все вопросы) 2 балла - за качество выводов, расчетов и защиту выполненного задания (есть ошибки, студент ответил не на все вопросы) 1 балл - за качество выводов и расчетов и защиту выполненного задания (есть грубые ошибки, студент затрудняется в ответах на вопросы) Весовой коэффициент мероприятия – 1.</p>	
--	---	--

7.3. Типовые контрольные задания

Вид контроля	Типовые контрольные задания
Тестирование	<p>Примеры заданий:</p> <p>1. Какая из функций заработной платы призвана направлять интересы работников на достижение требуемых результатов труда:</p> <p>а) воспроизводственная; б) измерительная; в) стимулирующая; г) распределительная; д) регулирующая.</p> <p>2. Сущность системы «плавающих окладов» заключается в следующем:</p> <p>а) размер оклада меняется в зависимости от квалификации работника; б) размер оклада устанавливает руководитель подразделения по своему усмотрению; в) размер оклада зависит от должности работника; г) размер оклада изменяется в зависимости от конкретного результата деятельности работника; д) оклад корректируется в соответствии с темпами инфляции.</p> <p>3. Заработок работнику исчисляется в пределах исходной нормы по прямым сдельным расценкам, а сверх нее — по повышенным при</p>

следующей системе оплаты труда:

- а) сдельно-премиальной;
- б) сдельно-прогрессивной;
- в) косвенной сдельной;
- г) аккордной;
- д) прямой сдельная.

4. Тарифный коэффициент показывает:

- а) на сколько процентов увеличивается тарифная ставка работника при переходе от разряда к разряду;
- б) во сколько раз дороже оценивается труд каждого последующего разряда по сравнению с первым;
- в) на сколько единиц увеличивается величина тарифной ставки при переходе от одного разряда к другому;
- г) разницу между уровнем оплаты работы относящейся к первому разряду и работы, относящейся к последнему разряду;
- д) на сколько процентов увеличивается тарифная ставка работника при переходе от разряда к разряду и разницу между уровнем оплаты работы относящейся к первому разряду и работы, относящейся к последнему разряду.

5. Премия — это...

- а) дополнительное, по сравнению с основной заработной платой, вознаграждение работника, выплачиваемое ему лишь в определенных случаях как поощрение особых достижений;
- б) вознаграждение работника, призванное компенсировать дополнительные затраты его труда;
- в) вознаграждение, выплачиваемое только высококвалифицированным работникам;
- г) вознаграждение, призванное возместить затраты работника на повышение квалификации;
- д) вознаграждение работника, призванное компенсировать дополнительные затраты его труда и выплачиваемое только высококвалифицированным работникам.

6. Для расчета тарифной ставки соответствующего разряда необходимо знать:

- а) тарифную ставку 1-го разряда;
- б) тарифные коэффициенты смежных разрядов, между которыми находится тарифный коэффициент;
- в) тарифный коэффициент;
- г) тарифную ставку 1-го разряда и тарифный коэффициент;
- д) всё перечисленное.

7. Сдельная расценка — это...

- а) размер оплаты труда за единицу времени;
- б) размер оплаты труда за единицу продукции (работы);
- в) прибыль, приходящаяся на единицу работы;
- г) размер оплаты труда за выполненную работу;
- д) размер заработной платы по сдельной форме оплаты труда.

8. Менеджеру, занятому реализацией туристических путевок, установлен месячный план в 24 путевки и премия в размере 10 % оклада за каждую дополнительно проданную путевку. Оклад 8 000 р. За месяц менеджер продал 28 путевок. Определить его заработную плату.

- а) 11 000 р.;
- б) 11 200 р.;
- в) 11 400 р.;
- г) 11 600 р.;
- д) 12 000 р.

	<p>9. Экономисту установлен оклад 8 800 р. Определить его заработную плату, если 10 из 22 рабочих дней он находился на больничном. Кроме того, по итогам работы ему положена премия в размере 15 % оклада и надбавка за стаж 10 % оклада.</p> <p>а) 6 000 р.;</p> <p>б) 6 200 р.;</p> <p>в) 6 400 р.;</p> <p>г) 6 600 р.;</p> <p>д) 6 800 р.</p> <p>10. Средний разряд работ в цехе составляет 4,4, средний разряд рабочих — 4,1. Оцените соответствие квалификации рабочих сложности производственной программы.</p> <p>а) квалификация рабочих соответствует сложности выполняемых работ;</p> <p>б) квалификация рабочих выше сложности выполняемых работ;</p> <p>в) квалификация рабочих ниже сложности выполняемых работ;</p> <p>г) величины между собой не связаны;</p> <p>д) квалификации рабочих достаточно для выполнения производственной программы.</p>
экзамен	Вопросы к экзамену по дисциплине ОТП.doc
Бонус-рейтинг	Российская или международная олимпиада в области управления персоналом или экономики труда
Контрольная работа	<p>1. Состав ФОТ</p> <p>2. Налоговая нагрузка на заработную плату</p> <p>3. Расчет отпускных выплат сотрудникам</p> <p>4. Налоговый вычет по НДФЛ</p> <p>5. Гарантии и компенсации сотрудникам по ТК РФ</p>
Проверка задания "Совершенствование системы стимулирования"	!Задача 1 Система премирования.docx
Проверка задания "Расчет заработной платы сотрудникам"	Задачи_расчет ЗП.docx
Проверка работ по теме "Расчет отпускных сотруднику"	!Задача 2_Расчет отпускных_Данные для решения _Оплата труда персонала_Виноградова.xlsx
Проверка работ на тему: Оценка эффективности системы оплаты труда на предприятии	!Задача 3 _ Оценка эффективности СОТ.docx

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

а) основная литература:

1. Яковлев, Р. А. Оплата труда в организации. - М.: МЦФЭР, 2003. - 445,[1] с. табл.

б) дополнительная литература:

1. Алиев, И. М. Экономика труда Текст учебник для вузов по экономике и др. специальностям, а также для слушателей курсов повышения

квалификации И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина ; Санкт-Петербург. гос. ун-т экономики и финансов. - М.: Юрайт, 2012. - 671 с. ил., табл.

2. Генкин, Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях Текст учеб. для вузов по специальности 060800 "Экономика и упр. на предприятии (по отраслям)" Б. М. Генкин. - 5-е изд., изм. и доп. - М.: Норма, 2008. - 480 с. ил.

3. Гендлер, Г. Х. Оплата труда в учреждениях бюджетной сферы Г. Х. Гендлер, Н. И. Ведерникова. - М. и др.: Питер, 2003. - 412 с.

4. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Текст учеб. пособие для вузов по специальности "Упр. персоналом" А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 376, [1] с. ил.

в) отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:

1. 1.Управление персоналом
2. 2.Помощник кадровика
3. 3.Кадровик
4. 4.Кадры предприятия

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Методические указания

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

2. Методические указания

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование разработки	Наименование ресурса в электронной форме	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
1	Основная литература	Белкин В.Н., Белкина Н.А. Экономическая теория труда /РАН, УрО, Ин-т экономики. М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2007. - 352 с.	Учебно-методические материалы кафедры	Локальная Сеть / Свободный
2	Основная литература	Управление персоналом. Теория и практика. Организация оплаты труда персонала. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Проспект, 2015. — 64 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/54894 — Загл. с экрана.	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный
3	Дополнительная литература	Стукен, Т.Ю. Внутрифирменная политика оплаты труда: теория и современная практика: монография. [Электронный ресурс] / Т.Ю. Стукен, Л.Т. Сабирова. — Электрон. дан. — Омск : ОмГУ, 2011. — 232 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/12859 — Загл. с	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный

		экрана.		
4	Дополнительная литература	Оплата труда персонала : учебник и практикум для академического бакалавриата / О. А. Лапшова [и др.] ; под общ. ред. О. А. Лапшовой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 308 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01270-5.	Электронная библиотека Юрайт	Интернет / Авторизованный

9. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Office(бессрочно)
2. Microsoft-Windows(бессрочно)

Перечень используемых информационных справочных систем:

Нет

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Лекции	451 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Практические занятия и семинары	429 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Самостоятельная работа студента	114-2 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета