

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА»**  
(БГТУ им. В.Г. Шухова)

СОГЛАСОВАНО  
Директор института  
магистратуры  
  
И.В. Ярмоленко  
« 25 » 05 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор института  
  
Ю.А. Дорошенко  
« 25 » 05 2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**  
**дисциплины (модуля)**

**Оплата труда персонала фирмы**

Направление подготовки:  
38.04.01 Экономика

Направленность программы (профиль):  
Экономика фирмы

Квалификация  
магистр

Форма обучения

заочная

Институт экономики и менеджмента

Кафедра экономики и организации производства

Белгород – 2021

Рабочая программа составлена на основании требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.01 Экономика, №939, утвержден 11.08.2020 г. МИНОБРНАУКИ России
- Учебного плана, утвержденного ученым советом БГТУ им. В. Г. Шухова в 2021 году.

Составитель: канд. экон. наук, проф.  (И.А. Кузнецова)


Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры экономики и организации производства

« 13 » 05 2021 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой экономики и организации производства

д-р экон. наук, проф.  (Ю.И. Селиверстов)

Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой экономики и организации производства

Заведующий кафедрой: д-р экон. наук, проф.  (Ю.И. Селиверстов)

Рабочая программа одобрена методической комиссией института

« 18 » 05 2021 г., протокол № 9

Председатель канд. экон. наук, доц.  (Л.И. Журавлева)

## 1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине
ПК-2. Способен разрабатывать стандарты организации, методические и нормативные документы в сфере обеспечения функционирования фирмы и координации процесса управления рисками с использованием цифровых технологий	ПК 2.1. Разрабатывает локальные нормативные акты, методические рекомендации в области оплаты труда персонала фирмы в соответствии с трудовым законодательством.	<p><b>Знания:</b> основных положений трудового законодательства, необходимых для разработки локальных нормативных актов, методических рекомендаций в области оплаты труда персонала фирмы.</p> <p><b>Умения:</b> применение основных положений трудового законодательства, необходимых для разработки локальных нормативных актов, методических рекомендаций в области оплаты труда персонала фирмы.</p> <p><b>Навыки:</b> владение методиками разработки локальных нормативных актов, рекомендаций в области оплаты труда персонала фирмы.</p>
	ПК-2.2. Управляет деятельностью по разработке, анализу и реализации системы оплаты и материального стимулирования труда, используя и цифровые технологии.	<p><b>Знания:</b> принципов и методов управления деятельностью по разработке, анализу и реализации системы оплаты и материального стимулирования труда с использованием цифровых технологий.</p> <p><b>Умения:</b> применение принципов и методов управления деятельностью по разработке, анализу и реализации системы оплаты и материального стимулирования труда с использованием цифровых технологий.</p> <p><b>Навыки:</b> владение методиками разработки, анализа и реализации системы оплаты и материального стимулирования труда с использованием цифровых технологий.</p>

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

**1. Компетенция ПК-2.** Способен разрабатывать стандарты организации, методические и нормативные документы в сфере обеспечения функционирования и координации процесса управления рисками с использованием цифровых технологий

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами:

Стадия	Наименования дисциплины
1.	Бизнес-коммуникации
2.	Оплата труда персонала фирмы
3.	Регламентация и нормирование труда

### 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зач. единиц, 216 часов.

Дисциплина реализуется в рамках практической подготовки:

Форма промежуточной аттестации экзамен.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр № 3
Общая трудоемкость дисциплины, час	216	216
<b>Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:</b>	8	8
лекции	2	2
лабораторные		
практические	4	4
групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации	2	2
<b>Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе:</b>	208	208
Курсовой проект		
Курсовая работа	36	36
Расчетно-графическое задание		
Индивидуальное домашнее задание		
Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия)	136	136
Экзамен	36	36

## 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 4.1 Наименование тем, их содержание и объем Курс 2, семестр 3

№ п/п	Наименование раздела (краткое содержание)	Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час			
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
<b>1. Введение</b>					
	Оплата труда как основная форма мотивации труда персонала. Материальное и нематериальное стимулирование труда персонала фирмы. Место оплаты труда в системе стимулирования персонала фирмы. Роль оплаты труда в обеспечении эффективной работы персонала организации. Предмет и содержание дисциплины «Оплата труда персонала фирмы». Цель, задачи и содержание дисциплины. Связь дисциплины с другими курсами, ее место в системе подготовки магистров. Понятийный аппарат дисциплины.	0,5	-	-	16
<b>2. Сущность и содержание заработной платы как основной формы мотивации труда</b>					
	Эволюция теорий заработной платы. Понятие заработной платы. Заработная плата как цена рабочей силы и один из видов затрат работодателя. Номинальная и реальная заработная плата. Состав заработной платы. Основная и дополнительная зарплата. Функции заработной платы. Принципы организации оплаты труда персонала фирмы. Факторы, воздействующие на заработную плату. Проблемы определения минимума зарплаты и ее индексации. Государственное регулирование заработной платы. Коллекторное регулирование заработной платы. Меры социальной защиты работников в условиях рыночной экономики. Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию и реализации системы оплаты и стимулирования труда персонала фирмы. Порядок разработки положения по оплате труда персонала фирмы. Индивидуализация оплаты труда в трудовом договоре.	0,5		-	20
<b>3. Тарифная система – основа регулирования заработной платы</b>					
	Сущность, принципы и элементы организации оплаты труда. Условия оплаты труда: тарифные и надтарифные. Тарифная система - основа регулирования заработной платы. Сущность тарифной системы и её основные элементы. Доплаты и надбавки к тарифным ставкам. Разработка тарифных систем в организациях внебюджетного и бюджетного секторов экономики. Элементы тарифной системы: тарифные сетки, тарифные ставки, тарифно-квалификационные справочники, профессиональные стандарты, районные коэффициенты. Механизм разработки собственных тарифных сеток. Порядок тарификации работ и рабочих, установления разрядов оплаты		1	-	20

	труда рабочим и должностных окладов служащим.				
<b>4. Организация оплаты труда на основе тарифной системы</b>					
	<p>Формы и системы заработной платы.</p> <p>Сдельная форма оплаты труда. Условия её применения. Системы сдельной оплаты труда: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная.</p> <p>Коллективная (бригадная) сдельная и сдельно-премиальная оплата труда, методика распределения заработка в бригадах.</p> <p>Повременная форма оплаты труда и область её применения. Системы повременной оплаты труда: простая повременная, повременно-премиальная, индивидуальная и коллективная повременная.</p> <p>Система премирования рабочих. Премии, их сущность, условия и показатели премирования. Разработка системы премирования на предприятии. Порядок разработки положений о премировании. Оплата труда руководителей, специалистов и других служащих.</p> <p>Специфика организации их заработной платы в зависимости от отрасли народного хозяйства и организационно-правовой формы предпринимательства.</p> <p>Система премирования различных категорий служащих.</p> <p>Доплаты и надбавки к заработной плате и их роль в стимулировании труда. Доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера и их расчет. Районное регулирование заработной платы.</p> <p>Анализ форм материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала фирмы.</p>	0,5	1	-	20
<b>5. Бестарифная модель организации оплаты труда персонала фирмы и её особенности</b>					
	<p>Сущность и сфера применения бестарифной системы организации труда. Основные черты бестарифной системы оплаты труда.</p> <p>Сводный коэффициент распределения заработка или трудового дохода и его составляющие: отработанное время, коэффициент квалификационного уровня и коэффициент трудового участия. Методика распределения фонда оплаты труда при бестарифной системе организации заработной платы с использованием сводного коэффициента распределения.</p> <p>Опыт организации бестарифной системы оплаты труда на действующих предприятиях.</p> <p><u>Договорная (контрактная) система</u></p> <p>Трудовой договор, его содержание. Порядок заключения договора.</p> <p>Трудовой Кодекс РФ о правах и обязанностях работника и работодателя в сфере оплаты труда.</p> <p>Условия и размеры оплаты труда работника.</p> <p>Индивидуализация условий оплаты труда в договоре.</p> <p>Дополнительные условия в договорах.</p> <p>Нетрадиционные системы оплаты труда: комиссионная оплата, применение плавающих окладов, бестарифные системы, оплата по трудовым дням и др.</p>		1	-	20

<b>6. Формирование средств на оплату труда персонала фирмы в целом и ее подразделений</b>					
	<p>Понятие фонда заработной платы, источники его формирования. Нормативный и фактический фонды оплаты труда и методы их расчета. Структура фонда оплаты труда. Методы планирования фонда заработной платы: суммарные и аналитические. Источники информации, необходимые для проведения экономических расчетов при формировании фонда оплаты труда персонала фирмы. Использование цифровых технологий при планировании фонда заработной платы.</p> <p>Колдоговорная практика формирования ФЗП и установления социальных выплат. Вопросы оплаты труда в коллективном договоре организации.</p>		0,5	-	14
<b>7. Анализ расходования ФЗП: оперативный, детальный</b>					
	<p>Анализ расходования ФЗП и использование его результатов при принятии управленческих решений.</p> <p>Оперативный (текущий) анализ, детальный (углубленный) анализ, сопоставительный анализ, сравнительный анализ, абсолютная экономия (перерасход) фонда заработной платы, коэффициент опережения. Анализ форм материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала. Разработка методических рекомендаций по совершенствованию системы оплаты и материального стимулирования труда персонала фирмы.</p>		0,5	-	12
<b>8. Зарубежный опыт организации оплаты труда и возможность его использования на российских предприятиях</b>					
	<p>Государственное регулирование уровня и роста заработной платы в экономически развитых зарубежных странах с рыночной экономикой: установление минимальных размеров заработной платы и налоговое регулирование роста заработной платы.</p> <p>Регулирование заработной платы посредством заключения коллективных договоров</p> <p>Формы и системы заработной платы в индустриально развитых зарубежных странах с рыночной экономикой.</p> <p>Системы участия в прибылях и их основные формы</p> <p>Возможности использования зарубежного опыта в экономике России.</p> <p>Социальные выплаты и льготы.</p>	0,5		-	14
	<b>ВСЕГО</b>	2	4	-	136

## 4.2. Содержание практических (семинарских) занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тема практического (семинарского) занятия	К-во часов	К-во часов СРС
семестр №3__				
1.	Тарифная система – основа регулирования заработной платы.	Тарифная система - основа регулирования заработной платы.	0,5	8
		Основные элементы тарифной системы	0,5	6
2.	Организация оплаты труда на основе тарифной системы.	Сдельная форма оплаты труда и условия её применения	0,25	4
		Повременная форма оплаты труда и условия её применения	0,25	4
		Оплата труда руководителей, специалистов и других служащих	0,25	4
		Доплаты и надбавки к заработной плате. Районное регулирование заработной платы. Система премирования работающих.	0,25	4
3.	Бестарифная модель организации оплаты труда персонала фирмы и её особенности.	Организация оплаты труда на основе бестарифной системы	0,5	6
		Нетрадиционные системы оплаты труда	0,5	6
4.	Формирование средств на оплату труда персонала фирмы в целом и его подразделений.	Методы планирования фонда заработной платы. Источники информации, необходимые при формировании фонда оплаты труда персонала фирмы.	0,5	8
5..	Анализ расходования ФЗП: оперативный, детальный.	Анализ расходования ФЗП и использование его результатов при обосновании вариантов управленческих решений.	0,5	8
ИТОГО:			4	58

## 4.3. Содержание лабораторных занятий

Не предусмотрено учебным планом.

## 4.4. Содержание курсовой работы

Учебным планом предусмотрена курсовая работа с объемом самостоятельной работы студента – 36 часов.

### Цель курсовой работы:

Углубление и закрепление теоретических знаний в области организации оплаты и материального стимулирования труда персонала фирмы; приобретение навыков анализа системы организации оплаты и материального стимулирования труда и разработка рекомендаций по ее совершенствованию.

Курсовую работу необходимо строить на основе изучения и обобщения нормативных правовых и локальных нормативных актов, литературных источников в области организации оплаты труда, статистического материала, данных фирмы – объекта исследования, передового опыта и непосредственных наблюдений обучающихся.



Курсовую работу студенты выполняют под руководством преподавателя в соответствии методическими указаниями по ее выполнению, разработанными на кафедре.

Курсовая работа должна состоять из пояснительной записки (40-50 страниц текста), включающей в себя теоретическую и практическую части.

Курсовая работа содержит следующие разделы:

1. Теоретическое обоснование темы, выданной преподавателем, на основе обзора литературных источников (20–25 с.).

2. Практическая часть представляет собой исследование организации оплаты труда на конкретном предприятии (в фирме) и разработку предложений по ее совершенствованию. Изложение материала целесообразно проводить в следующей последовательности:

- Краткая характеристика объекта исследования;
- Составные элементы организации оплаты труда персонала фирмы;
- Организационно-правовые основы регулирования заработной платы персонала фирмы;
- Анализ организации оплаты труда в фирме;
- Разработка рекомендаций по совершенствованию системы оплаты и материального стимулирования труда персонала фирмы.

В заключении курсовой работы необходимо привести выводы по основным ее разделам.

#### **ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ**

1. Особенности оплаты труда менеджеров в РФ и за рубежом.
2. Особенности оплаты труда работников бюджетных организаций и необходимость ее совершенствования.
3. Опыт организации и регулирования оплаты труда за рубежом.
4. Бестарифная система оплаты труда.
5. Особенности оплаты отпускных (отечественный и зарубежный опыт).
6. Особенности оплаты труда при переводе предприятия на неполный режим рабочего времени.
7. Доплаты и надбавки к заработной плате. Районное регулирование заработной платы.
8. Совершенствование системы премирования работников.
9. Системы премирования основных и вспомогательных рабочих фирмы и порядок их построения.
10. Системы премирования служащих фирмы.
11. Нормирование труда как элемент организации заработной платы.
12. Минимальная заработная плата и факторы, ее определяющие.
13. Районное регулирование заработной платы.
14. Отраслевые профессиональные стандарты как элемент тарифной системы.
15. Опыт применения тарифной системы в развитых странах.
16. Маркетинговые исследования заработной платы.
17. Государственное регулирование заработной платы.
18. Регулирование оплаты труда на принципах социального партнерства.
19. Минимальная заработная плата как инструмент государственного

- регулирования заработной платы.
20. Системы коллективного премирования работников (система СКЭНЛОА, РАККЕРА, "ИМПРОШЕЙР").
  21. Анализ издержек предприятия на оплату труда.
  22. Нетрадиционные системы оплаты труда: паевая, комиссионное вознаграждение, плавающие оклады.
  23. Индивидуализация оплаты труда в трудовом договоре.
  24. Участие профсоюзов в разработке форм и систем оплаты труда.
  25. Методы формирования фонда заработной платы в организации.
  26. Виды и роль социальных выплат. Политика социальных выплат на предприятии.
  27. Анализ резервов роста заработной платы.
  28. Юридические основы организации оплаты труда на предприятии.
  29. Экономическое содержание заработной платы.
  30. Применение цифровых технологий при организации оплаты труда персонала фирмы.
  31. Колдоговорное регулирование заработной платы.
  32. Организация оплаты труда и факторы на нее влияющие.
  33. В процессе выполнения курсовой работы осуществляется контактная работа обучающегося с преподавателем. Консультации проводятся в аудиториях и/или посредством электронной информационно-образовательной среды университета

#### **4.5. Содержание расчетно-графического задания, индивидуальных домашних заданий**

Не предусмотрено учебным планом.

## 5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

### 5.1. Реализация компетенций

**1. Компетенция ПК-2.** Способен разрабатывать стандарты организации, методические и нормативные документы в сфере обеспечения функционирования фирмы и координации процесса управления рисками с использованием цифровых технологий

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ПК 2.1. Разрабатывает локальные нормативные акты, методические рекомендации в области оплаты труда персонала фирмы в соответствии с трудовым законодательством.	экзамен, дифференцированный зачет при защите курсовой работы, собеседование, тестовый контроль
ПК-2.2. Управляет деятельностью по разработке, анализу и реализации системы оплаты и материального стимулирования труда, используя цифровые технологии.	экзамен, дифференцированный зачет при защите курсовой работы, собеседование, тестовый контроль

### 5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

#### 5.2.1. Перечень контрольных вопросов (типовых заданий) для экзамена

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	Ведение.	Предмет, объект, задачи курса и его связь с другими дисциплинами.
2	Сущность и содержание заработной платы как основной формы мотивации труда..	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Нормативно-правовая база организации оплаты труда на предприятии.</li> <li>2. Сущность заработной платы. Понятие номинальной и реальной заработной платы.</li> <li>3. Функции заработной платы.</li> <li>4. Принципы организации оплаты труда на предприятии.</li> <li>5. Организация оплаты труда и факторы на неё влияющие.</li> <li>6. Элементы организации оплаты труда на предприятии.</li> <li>7. Нормирование труда как элемент организации заработной платы.</li> <li>8. Государственное регулирование заработной платы.</li> <li>9. Колдоговорное регулирование заработной платы.</li> <li>10. Минимальная заработная плата и факторы, её определяющие.</li> <li>11. Индивидуализация оплаты труда в трудовом договоре.</li> </ol>
3	Тарифная система – основа регулирования заработной платы.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тарифная система оплаты труда и её основные элементы.</li> <li>2. Районное регулирование заработной платы.</li> <li>3. Нормативные документы для тарификации работ и работников</li> </ol>

4	Организация оплаты труда на основе тарифной системы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повременная форма оплаты труда: условия применения и системы.</li> <li>2. Сдельная форма оплаты труда. Условия применения.</li> <li>3. Системы сдельной формы оплаты труда. Порядок расчёта заработной платы при сдельной форме оплаты труда.</li> <li>4. Аккордная система оплаты труда.</li> <li>5. Доплаты и надбавки в заработной плате.</li> <li>6. Организация премирования рабочих и служащих при тарифной системе организации оплаты труда.</li> <li>7. Коллективная форма оплаты труда. Методика распределения заработка в бригаде.</li> </ol>
5	Бестарифная модель организации оплаты труда персонала фирмы и её особенности.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сущность и сфера применения бестарифной системы оплаты труда.</li> <li>2. Методика распределения фонда оплаты труда при коллективной бестарифной системе оплаты труда.</li> <li>3. Индивидуальные бестарифные системы оплаты труда: паевая, комиссионное вознаграждение, плавающие оклады и др.</li> </ol>
6	Формирование средств на оплату труда персонала фирмы в целом и ее подразделений.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие фонда заработной платы, источники его формирования. Структура фонда оплаты труда.</li> <li>2. Нормативный и фактический фонды оплаты труда и методы их расчета.</li> <li>3. Методы планирования фонда заработной платы: суммарные и аналитические.</li> <li>4. Колдоговорная практика формирования ФЗП и установления социальных выплат.</li> </ol>
7	Анализ расходования ФЗП: оперативный, детальный.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Виды анализа расходования ФЗП. Их сущность.</li> </ol>
8	Зарубежный опыт организации оплаты труда и возможность его использования на российских предприятиях.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Государственное регулирование уровня и роста заработной платы в экономически развитых зарубежных странах</li> <li>2. Зарубежный опыт организации оплаты труда.</li> </ol>

### 5.2.2. Перечень контрольных материалов для защиты курсовой работы

Типовые вопросы при защите курсовой работы подразделяются на вопросы к ее теоретической и практической частям. При защите теоретической части задаются основные вопросы в рамках выбранной темы, позволяющие выявить степень освоения материала обучающимся.

При защите практической части курсовой работы, целью которой является закрепление и углубление теоретических знаний в области организации оплаты труда персонала, приобретение навыков анализа организации оплаты труда персонала фирмы, а также разработка управленческих решений по совершенствованию ее оплаты, в качестве контрольных могут быть заданы следующие типовые вопросы:

### Перечень типовых вопросов при защите курсовой работы

1. Назовите составные элементы организации оплаты труда персонала фирмы.
2. В чем разница понятий «оплата труда» и «заработная плата».
3. Какие нормативные правовые и локальные акты регламентируют порядок организации системы оплаты труда персонала фирмы?
4. Какие вопросы, связанные с оплатой труда, рассматриваются в коллективном договоре.
5. Какая система оплаты труда существует на предприятии.
6. Какие формы оплаты труда применяются на предприятии.
7. Охарактеризуйте систему премирования персонала фирмы.
8. Какие методы планирования фонда заработной платы применяются на предприятии.
9. Что такое коэффициент опережения. В чем его сущность.
10. В чем сущность Ваших предложений по совершенствованию организации оплаты персонала фирмы.
11. Обоснуйте эффективность предлагаемых мероприятий.

### 5.3. Типовые контрольные задания (материалы) для текущего контроля в семестре

Текущий контроль в семестре осуществляется в форме собеседования. Собеседование проводится в форме ответов на заданные вопросы. В качестве задания по отдельным темам предлагается решить задачи.

#### Примерный перечень контрольных вопросов для собеседования

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1.	Сущность и содержание заработной платы как основной формы мотивации труда.	Заработная плата как экономическая категория.
2.		Виды заработной платы.
3.		Принципы установления минимального размера оплаты труда.
4.	Тарифная система – основа регулирования заработной платы.	Назначение тарифной системы оплаты труда, ее основные элементы.
5.		Экономическое содержание тарифных ставок и должностных окладов.
6.		Нормативные документы для тарификации работников.
7.		Тарифная сетка и ее назначение.
8.		Формы оплаты труда.
9.	Организация оплаты труда на основе тарифной системы.	Условия применения сдельной формы оплаты труда. Системы сдельной формы оплаты.
10.		Условия применения повременной формы оплаты труда. Порядок расчета заработной платы при повременной форме оплаты.
11.		Способы расчета сдельной расценки.
12.		Расчет заработка рабочих при косвенно-сдельной системе.
13.		Виды доплат и надбавок к заработной плате.
14.		Сущность районного регулирования заработной платы.
15.		Условия премирования.

16.		Виды премий.
17.		Показатели премирования рабочих.
18.		Показатели премирования служащих.
19.		Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы.
20.	Бестарифная модель организации оплаты труда персонала фирмы и её особенности.	Сущность бестарифной модели организации оплаты труда.
21.		Порядок формирования коэффициента квалификационного уровня.
22.		Порядок расчета коэффициента трудового участия.
23.		Нетрадиционные системы оплаты труда.
24.	Формирование средств на оплату труда персонала предприятия в целом и его подразделений.	Методы формирования фонда заработной платы в фирмы.
25.		Состав фонда оплаты труда.
26.	Анализ расходования ФЗП: оперативный, детальный.	Методы анализа расходования фонда заработной платы.
27.		Порядок расчета коэффициента опережения и его сущность.
28.	Зарубежный опыт организации оплаты труда и возможность его использования на российских предприятиях.	Особенности оплаты труда менеджеров за рубежом.

Для формирования заявленных умений и навыков обучающиеся должны овладеть методикой решения стандартных задач профессиональной деятельности. По пройденным разделам дисциплины студенты на практических занятиях решают и анализируют типовые задачи.

#### Примеры типовых задач

**Задача 1.** Рабочий-повременщик (3-й разряд, дневная тарифная ставка – 600 руб.) отработал за месяц 24 смены. За выполнение плана по производству продукции премия выплачивается в размере 25%, за каждый процент перевыполнения полагается 0,5% заработка, а кроме того, выплачивается 30% стоимости сэкономленных материалов. План выполнен на 108%, сумма экономии материалов – 9000 руб. Рассчитать общую сумму заработка рабочего, указать систему оплаты труда.

**Задача 2.** Часовая тарифная ставка рабочего-сдельщика 90 руб. Норма времени на одно изделие 12 мин. Рассчитать (в процентах) увеличение нормы выработки и уменьшение расценки при снижении нормы времени на 14%, а также новые величины нормы времени, нормы выработки и расценки.

**Задача 3.** Рассчитать месячный заработок рабочего по сдельно-премиальной системе оплаты труда, если норма времени на изготовление единицы продукции составляет 0,5ч, часовая тарифная ставка – 120 руб. Сдано за месяц 320 изделий. За выполнение научно-обоснованных норм выработки предусматривается премия 10% от простого сдельного заработка, за каждый процент перевыполнения норм – 0,5% сдельного заработка. Отработано 23 смены по 8 часов.

**Задача 4.** Определить заработную плату рабочего V разряда при сдельно-прогрессивной системе оплаты труда, если часовая тарифная ставка V разряда – 96 руб., эффективный фонд рабочего времени за месяц – 184 ч.

Часовая норма выработки – 2 изделия. Фактически изготовлено 438 изделий. Исходная база для начисления прогрессивных доплат – 100%. В пределах исходной базы используются одинарные расценки, за перевыполнение исходной базы от 1 до 10% сдельная расценка увеличивается на 25%, от 11 и выше - на 50%.

**Задача 5.** Вспомогательный рабочий IV разряда (тарифный коэффициент – 1,58), обслуживает две технические машины, на каждой из которых производятся различные виды продукции. Часовая норма выработки по первой линии – 4 единицы, по второй – 9 единиц. За месяц на первой технологической линии было произведено 720 единиц, на второй – 1860 единиц. Определить месячный заработок рабочего по косвенно- сдельной системе оплаты труда, если часовая тарифная ставка I разряда составляет 86 руб.

**Задача 6.** Работнику установлена заработная плата по системе «плавающих окладов». Согласно штатному расписанию общий фонд оплаты труда составляет 600 тыс.руб. Месячный оклад работника 30 тыс.руб. На выплату заработной платы за месяц направлены 980 тыс.руб. Рассчитать заработную плату работника.

**Задача 7.** Рассчитать номинальную заработную плату (начисленную и выплачиваемую) служащего. Месячный оклад служащего 28 000 руб. Служащий отработал все дни в соответствии с установленным графиком. За профессиональное мастерство служащий получает надбавку к заработной плате в размере 40% к тарифу. За выполнение плана служащему полагается премия 30% к тарифу. Подоходный налог 13%. Указать систему оплаты труда.

**Задача 8.** Бригада сборщиков выполняет работы по сборке крупного холодильного агрегата. Сборочный процесс состоит из пяти операций: 1-я -  $T_{шт} = 2,5$  час (работа тарифицируется по 3 разряду); 2-я -  $T_{шт} = 3,0$  час (работа 4 разряда); 3-я -  $T_{шт} = 2,8$  час (работа 3 разряда); 4-я -  $T_{шт} = 3,0$  час (работа 4 разряда); 5-я -  $T_{шт} = 2,7$  час (работа 3 разряда). Рассчитать комплексную сдельную расценку работы бригады.

Для оценки качества формирования знаний, умений и навыков контроля студенты выполняют **контрольное тестирование**. В ходе изучения дисциплины предусмотрено два контрольных тестирования. Контрольные тестирования проводятся после освоения студентами учебных разделов дисциплины: 1-е тестирование – 7 неделя семестра, 2-е тестирование – 14 неделя семестра. Контрольные тестирования выполняются студентами в аудитории, под наблюдением преподавателя. Продолжительность одного тестирования – 25 минут.

### Типовой вариант тестового задания № 1.

#### Тест по дисциплине: «Оплата труда персонала фирмы»

1. Номинальная заработная плата делится на:

- а) Начисленную и удержанную;
- б) Планируемую и выплаченную;

в) Начисленную и выплаченную.

2. *Заработная плата по теории К.Маркса - это:*

- а) Цена труда;
- б) Цена отработанного времени;
- в) Цена рабочей силы.

3. *Заработная плата, определяемая в виде количества благ, потребительских товаров и услуг, которые можно на нее приобрести, - это:*

- а) Реальная заработная плата;
- б) Номинальная заработная плата;
- в) Выплаченная заработная плата.

4. *Заработная плата – это:*

- а) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- б) система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд;
- в) денежное возмещение работодателем затраченного работником труда.

5. *Какую функцию выполняет заработная плата:*

- а) Контролирующая;
- б) Воспроизводственная;
- в) Организационная.

6. *Что НЕ относится к элементам тарифной системы:*

- а) Тарифные оклады;
- б) График отпусков;
- в) Районные коэффициенты.

7. *При расчете тарифной ставки НЕ учитывается:*

- а) Ставка первого разряда;
- б) Тарифный коэффициент;
- в) Стаж работы.

8. *Что показывает, во сколько раз тарифный коэффициент последнего разряда больше первого:*

- а) Диапазон тарифной сетки;
- б) Абсолютный «разрыв» тарифной сетки;
- в) Относительный «разрыв» тарифной сетки.

9. *Что из перечисленного входит в тарифные сетки:*

- а) Тарифные ставки;
- б) Тарифные коэффициенты.

10. *Если норма установлена во времени, то сдельная расценка определяется как произведение тарифной ставки соответствующего разряда работ и нормы:*

- а) Времени;
- б) Выработки;
- в) Численности.

11. *Величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника:*

- а) Тарифная ставка;
- б) Тарифный коэффициент;
- в) Тарифный разряд.



12. *Нормативные документы, с помощью которых устанавливается разряд работ и каждого рабочего:*

- а) Тарифные сетки;
- б) Коллективные договоры;
- в) Тарифно-квалификационные справочники, профстандарты.

13. *Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать:*

- а) 20% от общей суммы заработной платы;
- б) 30% от общей суммы заработной платы.

## **Типовой вариант тестового задания №2**

1. *Что служит основным источником образования фонда оплаты труда на предприятии (фирме):*

- а) доход от продаж продукции;
- б) доход на капитал;
- в) дотации государства;
- г) налог на прибыль.

2. *В соответствии с трудовым законодательством оплата сверхурочной работы в первые два часа работы производится:*

- а) в одинарном размере;
- б) в полуторном размере;
- в) в двойном размере.

3. *Расчетный период для исчисления среднего заработка при определении отпускных составляет:*

- а) 2 года;
- б) 12 месяцев;
- г) 3 месяца.

4. *Количество товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату определяет \_\_\_\_\_ заработную плату работника:*

- а) индексированную;
- б) фактическую;
- в) реальную;
- г) прогрессивную.

5. *Сумма материально - денежных ценностей, полученная работником за определенный период времени за выполненную работу в соответствии с качеством и количеством затраченного им труда, называется...*

- а) реальной заработной платой;
- б) сдельной расценкой;
- в) тарифной ставкой;
- г) номинальной заработной платой.

6. *Какие существуют разновидности сдельной формы оплаты труда?*

- а) Сдельно-прогрессивная;
- б) Сдельно-премиальная;
- в) Прямая сдельная;
- г) Бестарифная.

7. Система оплаты труда, которая предусматривает премирование рабочих за перевыполнение норм выработки и достижение определенных качественных показателей:

- а) прямая сдельная;
- б) сдельно-премиальная;
- в) косвенно - сдельная.

8. Укажите систему оплаты труда, при которой заработная плата начисляется по тарифной ставке за фактически отработанное время:

- а) повременная;
- б) сдельная прогрессивная;
- в) сдельная косвенная;
- д) сдельно-премиальная

9. Укажите систему оплаты труда, при которой заработная плата определяется исходя из количества баллов, заработанных отдельным работником:

- а) повременная;
- б) сдельная;
- в) дополнительная;
- г) основная;
- д) бестарифная

10. Заработная плата при бестарифной системе оплаты труда учитывает:

- а) Районный коэффициент;
- б) Коэффициент отработанного времени;
- в) Коэффициент трудового участия.

11. Вид оплаты труда, при котором заработок работника или группы работников ставится в полную зависимость от конечных результатов работы всего коллектива:

- а) Тарифная система оплаты труда;
- б) Бестарифная система оплаты труда.

12. С помощью какого коэффициента осуществляется оценка трудового вклада работника в общие результаты труда:

- а) Коэффициент квалификационного уровня;
- б) Коэффициент профессионального мастерства;
- в) Коэффициент трудового участия.

13. Возмещение дополнительных затрат рабочей силы из-за объективных различий в условиях и тяжести труда это:

- а) Премии;
- б) Надбавки;
- в) Компенсационные выплаты.

#### 5.4. Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания

При промежуточной аттестации в форме экзамена, дифференцированного зачета при защите курсовой работы используется следующая шкала оценивания: 2 – неудовлетворительно, 3 – удовлетворительно, 4 – хорошо, 5 – отлично.

Критериями оценивания достижений показателей являются:

Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине	Критерий оценивания
	<p>ПК-2. Способен разрабатывать стандарты организации, методические и нормативные документы в сфере обеспечения функционирования фирмы и координации процесса управления рисками с использованием цифровых технологий</p> <p>ПК 2.1. Разрабатывает локальные нормативные акты, методические рекомендации в области оплаты труда персонала фирмы в соответствии с трудовым законодательством.</p> <p>ПК-2.2. Управляет деятельностью по разработке, анализу и реализации системы оплаты и материального стимулирования труда, используя цифровые технологии</p>
Знания	<p>Знание терминов, определений, норм трудового права, необходимых для разработки локальных нормативных актов, методических рекомендаций в области оплаты труда персонала фирмы</p> <p>Знание принципов, методов, способов, инструментов формирования и реализации системы оплаты труда персонала фирмы с использованием цифровых технологий</p> <p>Объем освоенного материала.</p> <p>Полнота ответов на вопросы.</p>
Умения	<p>Применение теоретического материала при разработке локальных нормативных актов, методических рекомендаций в области оплаты труда персонала фирмы</p> <p>Применение методов, способов, инструментов формирования и реализации системы оплаты труда персонала фирмы с использованием цифровых технологий</p> <p>Сравнение, сопоставление, обобщение материала и формулировка выводов.</p>
Навыки	<p>Разработка и внедрение локальных нормативных актов, методических рекомендаций по оплате и стимулированию труда персонала</p> <p>Владение методикой разработки и анализа системы организации оплаты труда персонала фирмы</p> <p>Обоснование полученных результатов</p>

Оценка преподавателем выставляется интегрально с учетом всех показателей и критериев оценивания.

Оценка сформированности компетенций по показателю Знания.

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
<p>ПК-2. Способен разрабатывать стандарты организации, методические и нормативные документы в сфере обеспечения функционирования фирмы и координации процесса управления рисками с использованием цифровых технологий</p> <p>ПК 2.1. Разрабатывает локальные нормативные акты, методические рекомендации в области оплаты труда персонала фирмы в соответствии с трудовым законодательством..</p> <p>ПК-2.2. Управляет деятельностью по разработке, анализу и реализации системы оплаты и материального стимулирования труда, используя цифровые технологии</p>				

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
Знание терминов, определений, норм трудового права, необходимых для разработки локальных нормативных актов, методических рекомендаций в области оплаты труда персонала фирмы	Не знает термины, определения, нормы трудового права, необходимые для разработки локальных нормативных актов, методических рекомендаций в области оплаты труда персонала фирмы	Знает термины, определения, нормы трудового права, необходимые для разработки локальных нормативных актов, методических рекомендаций в области оплаты труда персонала фирмы, но допускает неточности формулировок	Знает термины, определения, нормы трудового права, необходимые для разработки локальных нормативных актов, методических рекомендаций в области оплаты труда персонала фирмы	Знает термины, определения, нормы трудового права, необходимые для разработки локальных нормативных актов, методических рекомендаций в области оплаты труда персонала фирмы, может корректно сформулировать их самостоятельно
Знание принципов, методов, способов, инструментов формирования и реализации системы оплаты труда персонала фирмы с использованием цифровых технологий	Не знает принципы, методы, способы, инструменты формирования и реализации системы оплаты труда персонала фирмы с использованием цифровых технологий	Знает принципы, методы, способы, инструменты формирования и реализации системы оплаты труда персонала фирмы с использованием цифровых технологий, но допускает неточности формулировок	Знает принципы, методы, способы, инструменты формирования и реализации системы оплаты труда персонала фирмы с использованием цифровых технологий	Знает принципы, методы, способы, инструменты формирования и реализации системы оплаты труда персонала фирмы с использованием цифровых технологий, может корректно сформулировать их самостоятельно
Объем освоенного материала	Не знает значительной части дисциплины	Знает только основной материал дисциплины, не усвоил его деталей	Знает материал дисциплины в достаточном объеме	Обладает твердыми полными знаниями дисциплины, владеет дополнительными знаниями
Полнота ответов на вопросы	Не дает ответы на большинство вопросов	Дает неполные ответы на все вопросы	Дает ответы на вопросы, но не все - полные	Дает полные, развернутые ответы на поставленные вопросы, делает самостоятельные выводы

### Оценка сформированности компетенций по показателю Умения.

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
ПК-2. Способен разрабатывать стандарты организации, методические и нормативные документы в сфере обеспечения функционирования и координации процесса управления рисками с использованием цифровых технологий ПК 2.1. Разрабатывает локальные нормативные акты, методические рекомендации в области оплаты труда персонала фирмы в соответствии с трудовым законодательством. ПК-2.2. Управляет деятельностью по разработке, анализу и реализации системы оплаты и материального стимулирования труда, используя цифровые технологии				
Применение теоретического материала при разработке локальных нормативных актов, методических рекомендаций в области оплаты труда персонала	Не умеет применять теоретический материал при разработке стандартов, локальных нормативных актов, методических рекомендаций в области оплаты	Умеет применять теоретический материал при разработке стандартов, локальных нормативных актов, методических рекомендаций в области оплаты	Умеет применять теоретический материал при разработке стандартов, локальных нормативных актов, методических рекомендаций в области оплаты	Умеет правильно применять теоретический материал при разработке стандартов, локальных нормативных актов, методических рекомендаций в области оплаты

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
фирмы	труда персонала фирмы	труда персонала фирмы, но допускает ошибки	труда персонала фирмы	области оплаты труда персонала фирмы, грамотно и самостоятельно делать выводы
Применение методов, способов, инструментов формирования и реализации системы оплаты труда персонала фирмы с использованием цифровых технологий	Не умеет применять методы, способы, инструменты формирования и реализации системы оплаты труда персонала фирмы с использованием цифровых технологий	Умеет применять методы, способы, инструменты формирования и реализации системы оплаты труда персонала фирмы с использованием цифровых технологий, но допускает ошибки	Умеет применять методы, способы, инструменты формирования и реализации системы оплаты труда персонала фирмы с использованием цифровых технологий	Умеет правильно применять методы, способы, инструменты формирования и реализации системы оплаты труда персонала фирмы с использованием цифровых технологий, грамотно и самостоятельно делать выводы
Сравнение, сопоставление, обобщение материала и формулировка выводов	Не может сравнивать, сопоставлять, обобщать материал и делать выводы	Может сравнивать, сопоставлять, обобщать материал и делать выводы, но допускает ошибки	Может сравнивать, сопоставлять, обобщать материал и делать выводы	Может правильно сравнивать, сопоставлять, обобщать материал и самостоятельно делать выводы

### Оценка сформированности компетенций по показателю Навыки.

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
<p>ПК-2. Способен разрабатывать стандарты организации, методические и нормативные документы в сфере обеспечения функционирования и координации процесса управления рисками с использованием цифровых технологий</p> <p>ПК 2.1. Разрабатывает локальные нормативные акты, методические рекомендации в области оплаты труда персонала фирмы в соответствии с трудовым законодательством.</p> <p>ПК-2.2. Управляет деятельностью по разработке, анализу и реализации системы оплаты и материального стимулирования труда, используя цифровые технологии.</p>				
Разработка и внедрение локальных нормативных актов, методических рекомендаций по оплате и стимулированию труда персонала	Не может разрабатывать и внедрять локальные нормативные акты, методические рекомендации по оплате и стимулированию труда персонала	Может разрабатывать и внедрять локальные нормативные акты, методические рекомендации по оплате и стимулированию труда персонала, но допускает неточности	Может разрабатывать и внедрять локальные нормативные акты, методические рекомендации по оплате и стимулированию труда персонала	Правильно и самостоятельно может разрабатывать и внедрять локальные нормативные акты, методические рекомендации по оплате и стимулированию труда персонала
Владение методикой разработки и анализа системы организации оплаты труда персонала фирмы	Не владеет методикой разработки и анализа системы организации оплаты труда персонала фирмы	Не в полной мере владеет методикой разработки и анализа системы организации оплаты труда персонала фирмы	Владеет методикой разработки и анализа системы организации оплаты труда персонала фирмы	Демонстрирует уверенное владение методикой разработки и анализа системы организации оплаты труда персонала фирмы
Обоснование полученных	Не умеет обосновывать	Недостаточно умеет обосновывать	Умеет обосновывать полученные	Умеет самостоятельно

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
результатов	полученные результаты	полученные результаты	результаты	детально и грамотно обосновывать полученные результаты

## **6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

### **6.1. Материально-техническое обеспечение**

1	Учебная аудитория для проведения лекционных и практических занятий, консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации	Специализированная мебель; мультимедийный проектор, переносной экран, ноутбук
2	Методический кабинет	Специализированная мебель; мультимедийный проектор, переносной экран, ноутбук
3	Читальный зал библиотеки для самостоятельной работы	Специализированная мебель; компьютерная техника, подключенная к сети «Интернет», имеющая доступ в электронную информационно-образовательную среду

### **6.2. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения**

№	Перечень лицензионного программного обеспечения.	Реквизиты подтверждающего документа
1.	Microsoft Windows 10 Корпоративная	Соглашение Microsoft Open Value Subscription V6328633. Соглашение действительно с 02.10.2017 по 31.10.2023). Договор поставки ПО 0326100004117000038-0003147-01 от 06.10.2017
2.	Microsoft Office Professional Plus 2016	Соглашение Microsoft Open Value Subscription V6328633. Соглашение действительно с 02.10.2017 по 31.10.2023
3.	Kaspersky Endpoint Security «Стандартный Russian Edition»	Сублицензионный договор № 102 от 24.05.2018. Срок действия лицензии до 19.08.2020 Гражданско-правовой Договор (Контракт) № 27782 «Поставка продления права пользования (лицензии) Kaspersky Endpoint Security от 03.06.2020. Срок действия лицензии 19.08.2022г.
4.	Google Chrome	Свободно распространяемое ПО согласно условиям лицензионного соглашения
5.	Mozilla Firefox	Свободно распространяемое ПО согласно условиям лицензионного соглашения

### **6.3. Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов**

1. Бельчик, Т. А. Экономика труда: учебное пособие: [16+] / Т. А. Бельчик ; Кемеровский государственный университет. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2019. – 234 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. –

URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571433>

2. Ветлужских, Е. Н. Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика / Е. Н. Ветлужских; под редакцией П. Суворовой. — 5-е изд. — Москва: Альпина Паблишер, 2019. — 160 с. — ISBN 978-5-9614-1728-9. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/86874.html>

3. Как разработать эффективную систему оплаты труда: примеры из практики российских компаний / Е. Ветлужских, А. Ларина, Т. Петренко, А. Романова; под редакцией В. Ионова. — Москва: Альпина Паблишер, 2020. — 208 с. — ISBN 978-5-9614-5870-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/93024.html>

4. Кузнецова, И.А. Основы организации труда на предприятии: учебное пособие / И.А. Кузнецова. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2014, - 255 с.

5. Оплата труда персонала [Электронный ресурс] : метод. указания к выполнению курсовой работы для магистрантов направления 38.04.01 – Экономика профиля подготовки «Экономика фирмы» / БГТУ им. В. Г. Шухова, каф. экономики и орг. пр-ва ; сост. И. А. Кузнецова. - Электрон. текстовые дан. - Белгород : Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2015. Режим доступа: <https://elibr.bstu.ru/Reader/Book/2016041414153891800000651762>

6. Юшин, Г. Д. Оплата труда персонала: учебное пособие / Г. Д. Юшин, Н. Ю. Калинина. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 171 с. — ISBN 978-5-4497-1201-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108370.html>

### **6.4. Перечень интернет-ресурсов, профессиональных баз данных, информационно-справочных систем**

1. eLIBRARY.RU - научная электронная библиотека [сайт]. – URL: <https://elibrary.ru>

2. Интерфакс – Сервер раскрытия информации: [сайт]. – URL: <https://www.e-disclosure.ru>

3. Международная организация труда (МОТ): [сайт]. – URL: <http://www.ilo.org>

4. Научно-техническая библиотека БГТУ им. В.Г. Шухова: [сайт]. – URL: <http://ntb.bstu.ru>

5. Официальный интернет-портал правовой информации: [сайт]. – URL: <http://pravo.gov.ru>

6. СПС КонсультантПлюс: [сайт]. – URL: <http://www.consultant.ru>

7. Федеральная служба государственной статистики: [сайт]. – URL: <http://www.gks.ru>