

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования "Пермский  
государственный национальный исследовательский  
университет"**

**Кафедра мировой и региональной экономики, экономической теории**

Авторы-составители: **Федосеева Вероника Анатольевна**

Рабочая программа дисциплины  
**ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА**  
Код УМК 83127

Утверждено  
Протокол №7  
от «04» марта 2020 г.

Пермь, 2020

## **1. Наименование дисциплины**

Оплата труда персонала

## **2. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина входит в обязательную часть Блока « Б.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Направление: **38.03.03** Управление персоналом  
направленность Управление персоналом организации

### **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

В результате освоения дисциплины **Оплата труда персонала** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

**38.03.03** Управление персоналом (направленность : Управление персоналом организации)

**ПК.9** умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), владение навыками контроля за использованием рабочего времени

#### 4. Объем и содержание дисциплины

<b>Направления подготовки</b>	38.03.03 Управление персоналом (направленность: Управление персоналом организации)
<b>форма обучения</b>	очная
<b>№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины</b>	10
<b>Объем дисциплины (з.е.)</b>	4
<b>Объем дисциплины (ак.час.)</b>	144
<b>Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:</b>	56
<b>Проведение лекционных занятий</b>	28
<b>Проведение практических занятий, семинаров</b>	28
<b>Самостоятельная работа (ак.час.)</b>	88
<b>Формы текущего контроля</b>	Входное тестирование (1) Защищаемое контрольное мероприятие (1) Итоговое контрольное мероприятие (1) Письменное контрольное мероприятие (2)
<b>Формы промежуточной аттестации</b>	Экзамен (10 триместр)

## **5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины**

### **Оплата труда персонала**

#### **1. Теоретические и нормативно-правовые основы оплаты труда персонала.**

Понятие труда как ресурса и процесса. Роль труда как ресурса в экономическом развитии. Составляющие трудового процесса. Модель человека как субъекта трудовых отношений. Основополагающие концепции оплаты труда персонала. Предмет оплаты труда персонала. Сущность категории "заработная плата" и её основные дефиниции. Функции заработной платы. Место оплаты труда в системе стимулирования персонала. Принципы организации заработной платы. Нормирование труда как элемент организации заработной платы. Факторы, влияющие на формирование заработной платы. Типы и элементы организации оплаты труда.

#### **2. Оплата труда при тарифной системе.**

Сущность и элементы тарифной системы оплаты труда, сфера её применения. Достоинства и недостатки тарифной системы оплаты труда. Элементы тарифной сетки и их назначение. Методологические подходы к разработке тарифных сеток. Методы оценки сложности труда. Тарифно-квалификационные справочники и их разновидности. Взаимосвязь тарифной сетки и профессиональных стандартов труда. Аттестация (оценка) труда как инструмент регулирования оплаты труда.

#### **3. Надтарифная часть оплаты труда: доплаты и надбавки по законодательству РФ.**

Бестарифная система оплаты труда, её особенности и сфера применения. Достоинства и недостатки бестарифной системы оплаты труда. Виды бестарифных систем. Смешанные системы оплаты труда. Передовые современные системы оплаты труда, инновации в данной сфере.

#### **4. Грейдовая система оплаты труда. Бестарифные и смешанные системы оплаты труда.**

##### **Организация премирования работников.**

Грейдовая система оплаты, её особенности, преимущества, сфера применения. Методы грейдинга, оценка должностей. Алгоритм разработки и внедрения грейдинга. Бестарифная система оплаты труда, её особенности, разновидности и сфера применения. Достоинства и недостатки бестарифной системы оплаты труда. Виды бестарифных систем. Смешанные системы оплаты труда. Передовые современные системы оплаты труда, инновации в данной сфере. Принципы премирования. Элементы системы премирования. Виды премиальных систем. Современные подходы к формированию систем премирования. Нетрадиционные формы премиальных стимулирующих вознаграждений.

#### **5. Формы оплаты труда.**

Понятие и классификация форм оплаты труда. Повременная и сдельная формы оплаты труда, их разновидности, достоинства и недостатки, сфера применения.

#### **6. Особенности оплаты труда руководителей предприятий и организаций.**

Факторы, определяющие уровень заработной платы руководителей. Показатели, характеризующие результаты труда руководителей. Оплата труда руководителей коммерческих и некоммерческих организаций.

#### **7. Особенности оплаты труда государственных служащих и работников бюджетной сферы.**

Факторы, определяющие уровень оплаты труда и особенности государственных служащих и работников бюджетной сферы. Правила формирования тарифных сеток министерств и ведомств.

#### **8. Зарубежные формы и системы оплаты труда.**

Зарубежные системы оплаты труда в экономически развитых и развивающихся странах. Оплата труда менеджеров, рабочих и служащих за рубежом. Возможности использования зарубежного опыта в

современной России.

**9. Положение об оплате труда работников организации. Локальные нормативные акты, регулирующие оплату труда.**

Роль и место локальных нормативных актов, регулирующих оплату труда, в деятельности организации. Виды локальных нормативно-правовых актов по труду и заработной плате. Назначение и структура "Положения об оплате труда работников организации".

**10. Планирование фонда оплаты труда организации. Оценка эффективности системы оплаты труда.**

Понятие и структура фонда оплаты труда предприятия (фонда заработной платы). Методы планирования фонда оплаты труда. Механизм распределения фонда оплаты труда между подразделениями предприятия. Формы отчётности предприятия по труду и заработной плате. Методы оценки эффективности системы оплаты труда. Показатели, характеризующие эффективность труда. Причины экономии и перерасхода фонда оплаты труда. Абсолютная и относительная экономия фонда оплаты труда. Способы экономии фонда оплаты труда.

## **6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторские занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

## **7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

## 8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

### Основная:

1. Оплата труда персонала : учебник и практикум для академического бакалавриата / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 330 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-06670-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/433046>
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. Текст кодекса приводится по состоянию на 15 апреля 2020 года. С таблицей изменений и с постановлениями судов: научное издание. -Москва:Омега-Л,2020, ISBN 978-5-370-04682-7.-235.
3. Оплата труда в организации : учебник и практикум для среднего профессионального образования / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 330 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-07091-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://urait.ru/bcode/453624>

### Дополнительная:

1. Экономика и социология труда:учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности 062100 Управление персоналом/А. Я. Кибанов [и др.] ; ред. А. Я. Кибанов.-Москва:ИНФРА-М,2010, ISBN 978-5-16-003458-4.-583.-Библиогр.: с. 572-578
2. Аверин А. Н. Социальная политика на предприятии/А. Н. Аверин:Изд-во РАГС,2011, ISBN 978-5-7729-0603-3.-94.-Библиогр.: с. 98.
3. Теория управления:учебное пособие для бакалавров/Г. И. Москвитин [и др.] ; ред.: Н. И. Астахова, Г. И. Москвитин.-Москва:Юрайт,2013, ISBN 978-5-9916-2160-1.-375.-Библиогр.: с. 374-375
4. Оплата труда:практ. руководство подробно с примерами из практики/под ред. В. В. Семенихина.-2-е изд., перераб. и доп..-М.:Эксмо,2005, ISBN 5-699-13359-3.-192.
5. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация/под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшников.-2-е изд..-М.:ГУ ВШЭ,2008, ISBN 978-5-7598-0566-3.-575.
6. Генкин Б. М. Экономика и социология труда:учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям/Б. М. Генкин.-Москва:Норма,2013, ISBN 978-5-468-00295-7.-464.- Библиогр.: с. 438-447



## 9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

<https://www.kadrof.ru/profession-hr-manager> Kadrof.ru

<http://www.hr-life.ru/hrm/main> HR-Life.ru

<https://hr-portal.ru/> HR-Portal

<https://hrseminar.ru/> Скорая кадровая помощь

## 10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Образовательный процесс по дисциплине **Оплата труда персонала** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

1. презентационные материалы (слайды по темам лекционных и практических занятий);
  2. доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС)
  3. доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.
  4. Интернет-сервисы и электронные ресурсы.
  5. необходимое лицензионное и (или) свободно распространяемое программное обеспечение:
    - Офисные пакеты приложений;
    - Приложения, позволяющие просматривать и воспроизводить медиаконтент PDF-файлов;
    - Программы, демонстрации видео материалов
- Консультант-Плюс: справочная правовая система, Гарант

Изучение дисциплины не требует специального программного обеспечения.

При освоении материала и выполнения заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ (**student.psu.ru**).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).

система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.

система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

## 11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Аудитория для проведения занятий лекционного типа: ноутбук с установленным ПО; мультимедийное оборудование (проектор, экран); аудиосистема, включенная в структуру персонального ноутбука или мультимедийного оборудования; маркерная доска и маркеры (или меловая доска и мел);

Аудитория для практических занятий: ноутбук с установленным ПО; маркерная и (или) меловая доска;

Помещение для самостоятельной работы: помещения библиотеки ПГНИУ; компьютерный класс (с персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной сетям);

Помещение для текущего контроля и промежуточной аттестации: аудитория, оснащенная маркерной и (или) меловой доской.

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине  
Оплата труда персонала**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции.  
Индикаторы и критерии их оценивания**

**ПК.9**

**умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение),  
владение навыками контроля за использованием рабочего времени**

<b>Компетенция (индикатор)</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>	<b>Критерии оценивания результатов обучения</b>
<p><b>ПК.9</b> умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), владение навыками контроля за использованием рабочего времени</p>	<p>Знать основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом; сущность заработной платы как экономической категории и части бюджета затрат на персонал; основы тарифной системы оплаты труда; классификацию систем и форм оплаты труда; основы нормирования труда как элемента организации заработной платы; осуществление контроля за использованием рабочего времени; источники формирования средств на оплату труда; особенности организации оплаты труда различных групп работников; состав издержек работодателя на оплату труда и выплаты социального характера. Уметь разрабатывать и реализовывать мероприятия по разработке системы оплаты труда персонала; формировать бюджет на оплату труда персонала и оценивать его исполнение. Владеть: методами стимулирования качества и производительности труда разных категорий персонала через элементы системы оплаты</p>	<p align="center"><b>Неудовлетворител</b></p> <p>Отсутствие знаний об основах разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом; сущности заработной платы как экономической категории и части бюджета затрат на персонал; об основах тарифной системы оплаты труда; классификации систем и форм оплаты труда; основах нормирования труда как элементе организации заработной платы; об осуществлении контроля за использованием рабочего времени; источниках формирования средств на оплату труда; особенностях организации оплаты труда различных групп работников; составе издержек работодателя на оплату труда и выплаты социального характера. Не умеет: разрабатывать и реализовывать мероприятия по разработке системы оплаты труда персонала; формировать бюджет на оплату труда персонала и оценивать его исполнение. Не владеет: методами стимулирования качества и производительности труда разных категорий персонала через элементы системы оплаты труда.</p> <p align="center"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>Общие, но не структурированные знания об основах разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом; сущности заработной платы как</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
	труда.	<p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>экономической категории и части бюджета затрат на персонал; об основах тарифной системы оплаты труда; классификации систем и форм оплаты труда; об основах нормирования труда как элементе организации заработной платы; об осуществлении контроля за использованием рабочего времени; источниках формирования средств на оплату труда; особенностях организации оплаты труда различных групп работников; о составе издержек работодателя на оплату труда и выплаты социального характера. Частично умеет разрабатывать и реализовывать мероприятия по разработке системы оплаты труда персонала; формировать бюджет на оплату труда персонала и оценивать его исполнение. Частично владеет: методами стимулирования качества и производительности труда разных категорий персонала через элементы системы оплаты труда.</p> <p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания об основах разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом; о сущности заработной платы как экономической категории и части бюджета затрат на персонал; об основах тарифной системы оплаты труда; о классификации систем и форм оплаты труда; основах нормирования труда как элементе организации заработной платы; об осуществлении контроля за использованием рабочего времени; источниках формирования средств на оплату труда; особенностях организации оплаты труда различных групп работников; о составе издержек работодателя на оплату труда и выплаты социального характера.</p>



Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>Способен предлагать эффективные инновационные подходы к формированию системы оплаты труда персонала.</p>
<p><b>ПК.9</b> умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), владение навыками контроля за использованием рабочего времени</p>	<p>Знать существующие в РФ формы оплаты труда, условия целесообразности их применения; основные элементы оплаты труда государственных служащих и работников бюджетных организаций (учреждений), особенности оплаты труда руководителей организаций (учреждений). Уметь формировать бюджет затрат на персонал бюджетной организации (учреждения) и контролировать его исполнение, владение навыками контроля за использованием рабочего времени и расходования фонда оплаты труда.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Неудовлетворител</b></p> <p>Не знает существующие в РФ формы оплаты труда, условия целесообразности их применения; основные элементы оплаты труда государственных служащих и работников бюджетных организаций (учреждений), особенности оплаты труда руководителей организаций (учреждений). Не умеет формировать бюджет затрат на персонал бюджетной организации (учреждения) и контролировать его исполнение, владение навыками контроля за использованием рабочего времени и расходования фонда оплаты труда.</p> <p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>Частично знает существующие в РФ формы оплаты труда, условия целесообразности их применения; основные элементы оплаты труда государственных служащих и работников бюджетных организаций (учреждений), особенности оплаты труда руководителей организаций (учреждений). Частично умеет формировать бюджет затрат на персонал бюджетной организации (учреждения) и контролировать его исполнение, владение навыками контроля за использованием рабочего времени и расходования фонда оплаты труда.</p> <p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>В основном знает существующие в РФ формы оплаты труда, условия целесообразности их применения; основные элементы оплаты труда государственных служащих и работников бюджетных организаций (учреждений), особенности оплаты труда руководителей организаций (учреждений). В целом умеет формировать бюджет затрат на персонал бюджетной</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>организации (учреждения) и контролировать его исполнение, владение навыками контроля за использованием рабочего времени и расходования фонда оплаты труда.</p> <p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>Глубоко и полно знает существующие в РФ формы оплаты труда, условия целесообразности их применения; основные элементы оплаты труда государственных служащих и работников бюджетных организаций (учреждений), особенности оплаты труда руководителей организаций (учреждений). Отлично умеет формировать бюджет затрат на персонал бюджетной организации (учреждения) и контролировать его исполнение, владение навыками контроля за использованием рабочего времени и расходования фонда оплаты труда.</p>
<p><b>ПК.9</b> умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), владение навыками контроля за использованием рабочего времени</p>	<p>Знать основные принципы формирования зарубежных систем оплаты труда в экономически развитых странах, Уметь анализировать зарубежный опыт оплаты труда персонала и применять его на практике в России и обосновывать предложения по его применению на практике в России.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Неудовлетворител</b></p> <p>Не знает основные принципы формирования зарубежных систем оплаты труда в экономически развитых странах. Не умеет анализировать зарубежный опыт оплаты труда персонала и применять его на практике в России. Не способен обосновать предложения по его применению на практике в России.</p> <p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>Частично знает основные принципы формирования зарубежных систем оплаты труда в экономически развитых странах. Затрудняется анализировать зарубежный опыт оплаты труда персонала и применять его на практике в России и обосновать предложения по его применению на практике в России.</p> <p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>Знает основные принципы формирования зарубежных систем оплаты труда в экономически развитых странах. Умеет анализировать зарубежный опыт оплаты труда персонала и применять его на практике</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>в России. Способен обосновать предложения по его применению на практике в России. В отдельных случаях допускает неточные формулировки и незначительные ошибки.</p> <p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>Глубоко и полно знает основные принципы формирования зарубежных систем оплаты труда в экономически развитых странах. Умеет глубоко и всесторонне анализировать зарубежный опыт оплаты труда персонала. Способен глубоко и полно обосновать предложения по его применению на практике в России.</p>
<p><b>ПК.9</b> умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), владение навыками контроля за использованием рабочего времени</p>	<p>Знать структуру фонда оплаты труда предприятия (фонда заработной платы), методы планирования фонда оплаты труда, механизм распределения фонда оплаты труда между подразделениями предприятия, формы отчётности предприятия по труду и заработной плате, методы оценки эффективности системы оплаты труда, показатели, характеризующие эффективность труда. Уметь планировать фонд оплаты труда предприятия, анализировать причины экономии и перерасхода фонда оплаты труда, выявлять абсолютную и относительную экономию фонда оплаты труда, обосновывать предложения по экономии фонда оплаты труда.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Неудовлетворител</b></p> <p>Не знает структуру фонда оплаты труда предприятия (фонда заработной платы), методы планирования фонда оплаты труда, механизм распределения фонда оплаты труда между подразделениями предприятия, формы отчётности предприятия по труду и заработной плате, методы оценки эффективности системы оплаты труда, показатели, характеризующие эффективность труда. Не умеет планировать фонд оплаты труда предприятия, анализировать причины экономии и перерасхода фонда оплаты труда, выявлять абсолютную и относительную экономию фонда оплаты труда. Не способен вносить предложения по экономии фонда оплаты труда.</p> <p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>Частично знает структуру фонда оплаты труда предприятия (фонда заработной платы), методы планирования фонда оплаты труда, механизм распределения фонда оплаты труда между подразделениями предприятия, формы отчётности предприятия по труду и заработной плате, методы оценки эффективности системы оплаты труда, показатели, характеризующие эффективность труда. Частично умеет планировать фонд оплаты труда предприятия, анализировать причины</p>



Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>экономии и перерасхода фонда оплаты труда, выявлять абсолютную и относительную экономию фонда оплаты труда. Ограниченно способен предлагать способы экономии фонда оплаты труда.</p> <p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>В основном знает структуру фонда оплаты труда предприятия (фонда заработной платы), методы планирования фонда оплаты труда, механизм распределения фонда оплаты труда между подразделениями предприятия, формы отчётности предприятия по труду и заработной плате, методы оценки эффективности системы оплаты труда, показатели, характеризующие эффективность труда. В целом умеет планировать фонд оплаты труда предприятия, анализировать причины экономии и перерасхода фонда оплаты труда, выявлять абсолютную и относительную экономию фонда оплаты труда. Способен предлагать способы экономии фонда оплаты труда.</p> <p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>Глубоко и полно знает структуру фонда оплаты труда предприятия (фонда заработной платы), методы планирования фонда оплаты труда, механизм распределения фонда оплаты труда между подразделениями предприятия, формы отчётности предприятия по труду и заработной плате, методы оценки эффективности системы оплаты труда, показатели, характеризующие эффективность труда. Умеет планировать фонд оплаты труда предприятия, анализировать причины экономии и перерасхода фонда оплаты труда, выявлять абсолютную и относительную экономию фонда оплаты труда. Способен предлагать разнообразные актуальные способы экономии фонда оплаты труда.</p>
<b>ПК.9</b> умение формировать	Знать роль и место локальных нормативных актов,	<p style="text-align: center;"><b>Неудовлетворител</b></p> <p>Не знает роль и место локальных</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), владение навыками контроля за использованием рабочего времени</p>	<p>регулирующих оплату труда, в деятельности организации, виды локальных нормативно-правовых актов по труду и заработной плате, назначение и структуру "Положения об оплате труда работников организации". Уметь разрабатывать локальные нормативные акты по оплате труда. Владеть навыками разработки системы оплаты труда для разных категорий персонала.</p>	<p><b>Неудовлетворител</b> нормативных актов, регулирующих оплату труда, в деятельности организации, виды локальных нормативно-правовых актов по труду и заработной плате, назначение и структура "Положения об оплате труда работников организации". Не умеет разрабатывать локальные нормативные акты по оплате труда. Не владеет навыками разработки системы оплаты труда для разных категорий персонала.</p> <p><b>Удовлетворительн</b> Частично знает роль и место локальных нормативных актов, регулирующих оплату труда, в деятельности организации, виды локальных нормативно-правовых актов по труду и заработной плате, назначение и структура "Положения об оплате труда работников организации". Частично умеет разрабатывать локальные нормативные акты по оплате труда. Частично владеет навыками разработки системы оплаты труда для разных категорий персонала.</p> <p><b>Хорошо</b> Хорошо знает и понимает роль и место локальных нормативных актов, регулирующих оплату труда, в деятельности организации, виды локальных нормативно-правовых актов по труду и заработной плате, назначение и структура "Положения об оплате труда работников организации". Умеет разрабатывать локальные нормативные акты по оплате труда. Владеет навыками разработки системы оплаты труда для разных категорий персонала. В отдельных случаях допускает неточные формулировки и незначительные ошибки.</p> <p><b>Отлично</b> Глубоко и всесторонне знает и понимает роль и место локальных нормативных актов, регулирующих оплату труда, в деятельности организации, виды локальных нормативно-правовых актов по труду и заработной плате, назначение и структура "Положения об оплате труда работников организации".</p>

<b>Компетенция (индикатор)</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>	<b>Критерии оценивания результатов обучения</b>
		<p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></p> <p>Способен вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов по оплате труда. Умеет разрабатывать локальные нормативные акты по оплате труда. Владеет навыками разработки системы оплаты труда для разных категорий персонала.</p>

## Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : Базовая

**Вид мероприятия промежуточной аттестации :** Экзамен

**Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации :** Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

**Максимальное количество баллов :** 100

### Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 44 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 44 балла

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<b>Входной контроль</b>	1. Теоретические и нормативно-правовые основы оплаты труда персонала. <b>Входное тестирование</b>	Понятие оплаты труда, нормативно-правовые основы её начисления в соответствии с законодательством РФ. Системы и формы оплаты труда, применяемые в РФ. Основные элементы оплаты труда.
<b>ПК.9</b> умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), владение навыками контроля за использованием рабочего времени	4. Грейдовая система оплаты труда. Бестарифные и смешанные системы оплаты труда. Организация премирования работников. <b>Письменное контрольное мероприятие</b>	Знание понятия и видов труда, составляющих трудового потенциала работников, факторов формирования заработной платы, теоретических и нормативно-правовых основ оплаты труда, классификации труда по различным признакам. Умение ранжировать трудовой потенциал работников разных должностей и профессий, рассчитывать размер заработной платы с учётом тарифной и надтарифной частей (доплаты, надбавки), устанавливать размер оплаты труда в зависимости от квалификации работников. Навыки расчёта заработной платы персонала на основе табеля учёта рабочего времени.

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p><b>ПК.9</b> умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), владение навыками контроля за использованием рабочего времени</p>	<p>7. Особенности оплаты труда государственных служащих и работников бюджетной сферы. <b>Письменное контрольное мероприятие</b></p>	<p>Знание определения и видов заработной платы, систем и форм оплаты труда, принципов формирования системы оплаты труда и дифференциация ставок заработной платы, факторов формирования заработной платы, особенностей грейдовой системы оплаты труда, особенности оплаты труда государственных служащих и работников бюджетной сферы. Умение формировать грейдовую систему оплаты труда, осуществлять обоснованный выбор системы и формы оплаты труда для разных категорий персонала, рассчитывать сдельные расценки на оплату труда, применять систему КРІ для оплаты труда. Обладать навыками оценки уровня КРІ и оценки грейдов.</p>
<p><b>ПК.9</b> умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), владение навыками контроля за использованием рабочего времени</p>	<p>9. Положение об оплате труда работников организации. Локальные нормативные акты, регулирующие оплату труда. <b>Защищаемое контрольное мероприятие</b></p>	<p>Знание распространённых принципов организации оплаты труда в экономически развитых странах, правовых основ регулирования оплаты труда за рубежом, соотношений в оплате труда работников различных профессий, роли профсоюзов в формировании оплаты труда, характеристика их роли в этой сфере. Умение оценивать передовой опыт в организации оплаты труда в зарубежных странах и обосновывать предложения по его использованию в России. Иметь навыки поиска актуальной информации о передовом зарубежном оплате в организации оплаты труда.</p>

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p><b>ПК.9</b> умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), владение навыками контроля за использованием рабочего времени</p>	<p>10. Планирование фонда оплаты труда организации. Оценка эффективности системы оплаты труда. <b>Итоговое контрольное мероприятие</b></p>	<p>Знание теоретических аспектов управления персоналом через систему оплаты труда; сущности заработной платы как экономической категории, структуры бюджета затрат на персонал; основ тарифной и бестарифной системы оплаты труда; классификацию систем и форм оплаты труда; основы нормирования труда как элемента организации заработной платы; осуществление контроля за использованием рабочего времени; источники формирования средств на оплату труда; особенности организации оплаты труда различных групп работников. Умение разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации через систему оплаты труда, применять современные технологии мотивации и стимулирования трудовой деятельности; формировать бюджет на оплату труда персонала и оценивать его исполнение. Владение методами реализации основных функций управления персоналом посредством оплаты труда; навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на оплату труда персонала. Знание существующих в РФ форм оплаты труда, условий целесообразности их применения; основных элементов оплаты труда государственных служащих и работников бюджетных организаций (учреждений), особенностей оплаты труда руководителей организаций (учреждений). Умение формировать бюджет затрат на персонал бюджетной организации (учреждения) и контролировать его исполнение, владение навыками контроля за</p>

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
		использованием рабочего времени и расходования фонда оплаты труда. Знание роли и места локальных нормативных актов, регулирующих оплату труда, в деятельности организации, виды локальных нормативно-правовых актов по труду и заработной плате, назначение и структура "Положения об оплате труда работников организации". Умение разрабатывать локальные нормативные акты по оплате труда. Знание структуры фонда оплаты труда предприятия (фонда заработной платы), методов планирования фонда оплаты труда, механизма распределения фонда оплаты труда между подразделениями предприятия, форм отчетности предприятия по труду и заработной плате, методов оценки эффективности системы оплаты труда, показателей, характеризующие эффективность труда. Уметь пла

### Спецификация мероприятий текущего контроля

#### 1. Теоретические и нормативно-правовые основы оплаты труда персонала.

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **0**

Проходной балл: **0**

Показатели оценивания	Баллы
81 % теста и более	17
61 - 80% теста	13
41-60% теста	9
менее 41 % теста	8

#### 4. Грейдовая система оплаты труда. Бестарифные и смешанные системы оплаты труда.

##### Организация премирования работников.

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **9**

Показатели оценивания	Баллы
Полноценный аргументированный отзыв на фильм "Экзамен", составленный с профессиональной точки зрения.	5
Грамотное аргументированное решение кейса.	5
Аргументированные полные ответы на вопросы задания 1.	5
Полно и правильно заполненная таблица в задании 2.	5

### **7. Особенности оплаты труда государственных служащих и работников бюджетной сферы.**

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **9**

Показатели оценивания	Баллы
Правильно решены все 5 предложенных задач	20
Правильно решены 4 из 5 предложенных задач	16
Правильно решены 3 из 5 предложенных задач	12
Правильно решены 2 из 5 предложенных задач	8

### **9. Положение об оплате труда работников организации. Локальные нормативные акты, регулирующие оплату труда.**

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **10 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы самостоятельной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **9**

Показатели оценивания	Баллы
Все требования к реферату выполнены на 100%	20
Все требования к реферату выполнены на 40%	16
Все требования к реферату выполнены на 80%	16
Все требования к реферату выполнены на 60%	12

### **10. Планирование фонда оплаты труда организации. Оценка эффективности системы оплаты труда.**

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **17**

Показатели оценивания	Баллы
Выполнение 90 % тестового итогового контроля	36
Выполнение 70% задания итогового тестового контроля	28
Выполнение 50% задания итогового тестового контроля	



	20
Выполнение 40 % задания итогового тестового контроля	16