

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костровец Лариса Борисовна
Должность: директор
Дата подписания: 17.05.2026 16:10:02
Уникальный программный ключ:
6882606104c36dbde41c4ab93a65382136a292d6

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.01.06 Организация оплаты труда персонала

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление персоналом организации и государственной службы

(наименование образовательной программы)

очная форма обучения

(форма обучения)

Год набора–2026

Донецк

Автор-составитель РПД:

Смирнов Сергей Николаевич, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда, факультета государственной службы и управления, Донецкого филиала РАНХиГС

Заведующий кафедрой:

Стадник Алла Мироновна, канд.наук гос.упр., заведующий кафедрой управления персоналом и экономики труда, факультета государственной службы и управления, Донецкого филиала РАНХиГС

Рабочая программа дисциплины Б1.В.01.06 Организация оплаты труда персонала одобрена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда, факультета государственной службы и управления, Донецкого филиала РАНХиГС

протокол № 7 от «04» марта 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии их оценивания
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно- телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Дисциплина Б1.В.01.06 Организация оплаты труда персонала обеспечивает формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций*:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС (при наличии)**	Код компетенции**	Наименование Компетенции**	Код индикатора достижения компетенций**	Наименование индикатора достижения компетенций**	Образовательный результат**
В/02.6. Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала, 07.003 «СПЕЦИАЛИСТ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ», утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 г. № 109н.	ПК-3	Способен организовывать работу по внешнеэкономической деятельности	ПК-3.1	Разрабатывает систему оплаты труда персонала	ПК-3.1 3-2 Знает системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; ПК-3.1 3-4 Знает порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; ПК-3.1 3-6 Знает тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих, профессиональные стандарты; ПК-3.1 3-10 Знает организационную структуру организации и

					<p>вакантные должности (профессии, специальности); ПК-3.1 3-15 Знает основы экономики труда;</p> <p>ПК-3.1 3-19 Знает основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда;</p> <p>ПК-3.1 У-2 Умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации;</p> <p>ПК-3.1 У-3 Умеет анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям;</p> <p>ПК-3.1 У-6 Умеет анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала.</p>
			ПК-3.3	Внедряет систему оплаты труда персонала	<p>ПК-3.3 3-1 Знает формы и системы заработной платы, порядок составления бюджетов;</p> <p>ПК-3.3 3-12 Знает основы налогового законодательства Российской Федерации;</p> <p>ПК-3.3 3-17 Знает основы</p>

					<p> документооборота и документационно го обеспечения; ПК-3.3 3-20 Знает специализированн ые информационные системы, цифровые услуги и сервисы в области организации и оплаты труда персонала, границы их применения; ПК-3.3 3-22 Знает нормы этики делового общения; ПК-3.3. У-1 Умеет применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом; ПК-3.3. У-7 Умеет работать с информационным и системами, цифровыми услугами и сервисами по оплате труда персонала; ПК-3.3. У-8 Умеет формировать предложения по автоматизации и цифровизации процессов оплаты труда; ПК-3.3. У-11 Умеет вести деловую переписку; </p>
--	--	--	--	--	--

					ПК-3.3. У-12 Умеет соблюдать нормы этики делового общения.
			ПК-3.4	Готовит предложения по совершенствованию системы оплаты труда персонала	ПК-3.4 3-14 Знает локальные нормативные акты организации, регулирующие оплату труда; ПК-3.4 3-20 Знает специализированные информационные системы, цифровые услуги и сервисы в области организации и оплаты труда персонала, границы их применения; ПК-3.4 3-21 Знает основные метрики и аналитические срезы в области процессов обеспечения оплаты труда персонала; ПК-3.4. У-4 Умеет проводить мониторинг заработной платы на рынке труда; ПК-3.4. У-8 Умеет формировать предложения по автоматизации и цифровизации процессов оплаты труда; ПК-3.4. У-9 Умеет составлять прогнозы;

					развития оплаты труда персонала; ПК-3.4. У-11 Умеет вести деловую переписку.
--	--	--	--	--	--

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Общий объем дисциплины:

4,00 з.е., 144 ак.час

Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий: 75 ак. час на контактную работу с преподавателем, из них 32 ак.час на лекции и 32 ак.час на практические занятия. 51 ак. час на самостоятельную работу обучающихся.

Б1.В.01.06 Организация оплаты труда персонала реализуется на 6-м семестре 3-го курса после изучения дисциплин:

- Кадровое делопроизводство и документационное обеспечение управления персоналом;
- Экономика труда и управление трудовыми ресурсами;
- Нормирование и тарификация труда.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	Объем дисциплины, ак.час	Объем дисциплины, ак.час										Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации		
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					Самостоятельная работа							
		ВСЕГО	Период теоретического обучения					Период промежуточной аттестации (сессия)							
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Каттэк	Контроль	СРкр	СРэк	СР	
		Л	ВЛ	ЛР	ПЗ										
Раздел 1	ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ														
Тема 1.1	Сущность и функции заработной платы	14	4			4							6	Опрос Доклад	
Тема 1.2	Содержание и принципы организации заработной платы	15	4			4							7	Опрос Тестирование Контрольное задание	

Раздел 2	ТАРИФНАЯ ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ													
Тема 2.1	Тарифная система, ее содержание и назначение Формы и системы оплаты труда	14	4			4							6	Опрос Доклад
Тема 2.2	Организация премирования работников предприятия. Система надбавок и доплат	15	4			4							7	Опрос Эссе Тестирование Контрольное задание
Раздел 3	БЕСТАРИФНАЯ ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ													
Тема 3.1	Сущность бестарифной формы организации оплаты труда	14	4			4							6	Опрос Доклады
Тема 3.2	Виды бестарифных систем организации заработной платы	15	4			4							7	Опрос Тестирование Контрольное задание
Раздел 4	СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ													
Тема 4.1.	Повышение стимулирующего воздействия	14	4			4							6	Опрос Доклады Эссе

	оплаты труда													Тестирование
Тема 4.2.	Зарубежный опыт организации заработной платы	14	4			4							6	Опрос Контрольное задание
Промежуточная аттестация		29						2	9			18		экзамен
Итого		144	32			32		2	9			18	51	

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ). ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Контроль - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

3.2. Содержание дисциплины

Раздел 1. ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Тема 1.1. Сущность и функции заработной платы. ПК-3.1.

Заработная плата как цена труда. Заработная плата как денежное выражение стоимости товара «рабочая сила». Номинальная заработная плата. Реальная заработная плата. Функции заработной платы. Воспроизводственная функция заработной платы. Распределительная функция заработной платы. Регулирующая функция заработной платы. Стимулирующая функция заработной платы. Статусная функция заработной платы. Заработная плата как элемент трудовых отношений.

Тема 1.2. Содержание и принципы организации заработной платы. ПК-3.1.

Основные элементы организации заработной платы. Фиксированная часть заработной платы. Переменная часть заработной платы. Социальные выплаты. Производственные факторы, влияющие на заработную плату (уровень развития производства и технический прогресс; сложность труда и квалификация работников, условия труда, уровень ответственности, результаты труда). Рыночные факторы, влияющие на зарплату: спрос и предложение на рынке труда, размер компании, отрасль.

Принципы организации заработной платы: равная оплата за равный труд; индексация зарплаты с учётом уровня инфляции; государственное регулирование. Сроки выплаты.

Раздел 2. ТАРИФНАЯ ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Тема 2.1. Тарифная система, ее содержание и назначение Формы и системы оплаты труда. ПК-3.1., ПК-3.3.

Тарифная система, ее содержание и назначение Формы и системы оплаты труда.

Дифференциации заработной платы работников различных категорий. Тарифные ставки (дневные, часовые), оклады (должностные оклады). Тарифная сетка. Тарифные коэффициенты. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам. Установление в компании тарифной системы оплаты труда: тарифные условия; «надтарифные» условия.

Сдельная система. Виды сдельной системы: прямая, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная, аккордная.

Повременная система. виды повременной системы: окладная, простая повременная, повременно-премиальная.

Формы оплаты труда: денежная и неденежная (натуральная).

Тема 2.2. Организация премирования работников предприятия. Система надбавок и доплат. ПК-3.1., ПК-3.3.

Премирование работников как система стимулирования.

Законодательные нормы: чёткие правила расчёта премий; условия снижения премий.

Виды премий: регулярные премии, разовые премии, производственные премии, социальные премии.

Порядок оформления: коллективный договор; соглашение между работодателем и представительным органом работников; локальный нормативный акт (Положение о премировании). Особенности оформления премий.

Ответственность работодателя за нарушения правил выплаты премий.

Надбавки. Виды надбавок: по профессиональному признаку, связанные с рабочими условиями, Персональные.

Порядок установления надбавок

Надбавки как увеличение зарплаты постоянного характера.

Доплаты. Виды доплат: за работу в ночное время; за сверхурочную работу; за совмещение должностей; за увеличение объёма работ или зоны обслуживания; за работу в несколько смен.

РАЗДЕЛ 3. БЕСТАРИФНАЯ ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Тема 3.1. Сущность бестарифной формы организации оплаты труда. ПК-3.1., ПК-3.4.

Особенности бестарифной системы оплаты труда (БСОТ). Основные характеристики БСОТ: отсутствие гарантированного тарифа или оклада, использование коэффициентов, коллективный характер, неопределённость размера заработка для работника.

Расчёт зарплаты при БСОТ.

Тема 3.2. Виды бестарифных систем организации заработной платы. ПК-3.1., ПК-3.4.

Виды бестарифной системы оплаты труда: коллективная; комиссионная; система «плавающих коэффициентов».

Локальное регулирование БСОТ. Ограничения при использовании БСОТ. Преимущества и недостатки БСОТ.

Основные этапы внедрения БСОТ: издание приказа о переходе на новую модель; разработка положения о бестарифной модели; анализ эффективности организации оплаты труда.

Риски при внедрении бестарифной системы.

Факторы, влияющие на субъективность оценки в бестарифной системе.

Основные аспекты роли бестарифной системы в мотивации персонала.

РАЗДЕЛ 4. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Тема 4.1. Повышение стимулирующего воздействия оплаты

труда. ПК-3.3., ПК-3.4.

Установление критериев назначения выплат в локальных нормативных актах, коллективных договорах или трудовых договорах. Дифференцированный подход к размеру выплат. Увязывание стимулирующих выплат к конкретным показателям. Совершенствование методик расчёта премий. Изменение системы оплаты труда. Риски, связанные со стимулирующими выплатами.

Тема 4.2. Зарубежный опыт организации заработной платы. ПК - 3.3., ПК-3.4.

Американская модель оплаты труда. Система Pay for Performance (PFP). Система Cafeteria-style benefits (CSB). Европейская модель оплаты труда. Индивидуализация оплаты труда. Японская модель оплаты труда. Гибкость систем оплаты труда. Роль коллективных договоров.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.В.01.06 Организация оплаты труда персонала входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. *ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов.* ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. *Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.*

Задания закрытого типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа – это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). 	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г). 	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)

<p>Задание закрытого типа на установление последовательности</p>	<p>Прочитайте текст и установите последовательность</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135). 	<p>Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр</p>
<p>Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p>	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования). 	<p>Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p>
<p>Задание открытого типа с развернутым ответом</p>	<p>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ 	<p>Ответ считается верным:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3. Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. *Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС*

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
90-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
80-89	Хорошо		B	P/ Passed
75-79			C	P/ Passed
70-74	Удовлетворительно		B	P/ Passed
60-69			E	P/ Passed
0-59	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
100 баллов	100 баллов	баллов	баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. *В ходе реализации дисциплины Б1.В.08 Антимонопольное регулирование предпринимательской деятельности используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным задания по разделам):*

доклад, опрос, тестирование, эссе, контрольное задание.

5.2. *Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):*

Раздел 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ АНТИМОНОПОЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВОМ

Тема 1.1. Сущность и функции заработной платы.

Вопросы для опроса:

1. В чём состоит экономическая сущность заработной платы?

2. Какие функции выполняет заработная плата в рыночных условиях хозяйствования?
3. Что такое воспроизводственная функция заработной платы?
4. В чём заключается стимулирующая (мотивационная) функция заработной платы?
5. Что такое реальная и номинальная заработная плата?
6. Какие факторы влияют на размер заработной платы?
7. Что такое социальная функция заработной платы?
8. В чём заключается регулирующая функция заработной платы?
9. Что такое статусная функция заработной платы?
10. Как заработная плата влияет на экономику?
11. Что такое реальная заработная плата?
12. Как рассчитывается индекс реальной заработной платы?
13. Какие факторы влияют на величину реальной заработной платы?
14. Что такое индексация заработной платы?
15. Как изменится реальная заработная плата, если номинальная зарплата выросла, а уровень инфляции за тот же период увеличился?
16. Что такое потребительская корзина в контексте реальной заработной платы?
17. Как рассчитывается показатель «Уровень реальной среднемесячной заработной платы»?
18. Почему реальная заработная плата важна для оценки уровня жизни населения?
19. Как влияет рост инфляции на реальную заработную плату?

Критерии оценивания опроса:

Балы	Описание критерия
3	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
2	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
1	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко

	и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Доклад:

Подготовка докладов «Сущность и функции заработной платы». Пять групповых докладов с обсуждением.

Тематика докладов:

1. Заработная плата как цена труда.
2. Заработная плата как денежное выражение стоимости товара «рабочая сила».
3. Номинальная заработная плата.
4. Реальная заработная плата.
5. Функции заработной платы.

Методические рекомендации по подготовке доклада.

Подготовка доклада способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме составляется план, подбираются основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения.

Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы: изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых дает сам преподаватель; анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений; обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана; написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля.

Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	1	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	1	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	1	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0,5	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0,5	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	4	

Тема 1.2. Содержание и принципы организации заработной платы.

Вопросы для опроса:

1. Что входит в структуру заработной платы?
2. Какие элементы включает тарифная система оплаты труда?
3. Что такое нормирование труда и какова его роль в организации заработной платы?
4. Какие формы оплаты труда существуют?
5. Какие системы оплаты труда применяются на практике?
6. Что такое стимулирующие выплаты и на что они направлены?
7. Какие факторы влияют на уровень заработной платы?
8. Какие принципы лежат в основе организации заработной платы?
9. Как регулируются системы оплаты труда и стимулирующие выплаты?
10. Что такое минимальная заработная плата (МРОТ) и какова её роль?
11. Что входит в переменную часть заработной платы?
12. Какие факторы могут влиять на размер переменной части заработной платы?
13. Как регулируется переменная часть заработной платы?
14. Можно ли разделить оклад на постоянную и переменную части?
15. Какое процентное соотношение постоянной и переменной частей оплаты труда можно установить на предприятии?
16. Как оформить переменную часть заработной платы в штатном расписании?
17. Какие принципы важны при организации выплат переменной части зарплаты?
18. В каких случаях работодатель может изменить переменную часть заработной платы?

19. Как обеспечить понятность и предсказуемость системы стимулирования, связанной с переменной частью зарплаты?

Критерии оценивания опроса:

Балы	Описание критерия
3	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
2	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
1	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Тест 1.

Одним из принципов организации заработной платы является:

- а) опережающий темп роста средней заработной платы по сравнению с темпом роста производительности труда;
- б) опережающий темп роста производительности труда по сравнению с темпом роста средней заработной платы;
- в) одинаковые темпы роста производительности труда и заработной платы;
- г) замедление темпов роста заработной платы по сравнению с темпами роста инфляции.

Организация оплаты труда НЕ предполагает:

- а) определение форм оплаты труда и систем оплаты труда работников;

- б) определение размеров доплат за отдельные достижения работников;
- разработку системы должностных окладов;
- в) обоснование показателей и системы премирования сотрудников;
- г) формирование социального пакета.

В первую очередь недопущение дискриминации в оплате труда по полу, возрасту, национальной принадлежности гарантирует соблюдение принципа:

- а) дифференциации в оплате труда;
- б) равной оплаты за равный труд;
- в) поощрения за производительный труд;
- г) материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

Принцип дифференциации оплаты труда в первую очередь обеспечивается:

- а) нормированием труда;
- б) установлением минимального размера заработной платы;
- в) учётом сверхурочной работы;
- г) тарифной системой.

Дайте определение термину «Оплата труда»:

- а) вознаграждение за труд, размер которого зависит от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы;+
- б) время, которое затрачено на работу в течение месяца;
- в) вознаграждение за проделанную работу в течение одного рабочего дня;
- г) вознаграждение для удовлетворения материальных потребностей работника,

«Покупательная способность» номинальной заработной платы – это:

- а) реальная заработная плата;
- б) минимальная зарплата;
- в) повременная зарплата;
- г) сдельная зарплата.

Критерии оценивания тестовых заданий:

Балы	Описание критерия	
4	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
3	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
2	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные

		пробелы в знаниях.
0	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Тест 2.

Установите соответствие между термином, приводимым в столбце слева, и высказыванием (или определением) из правого столбца: к каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца.

1. Номинальная заработная плата	а) Денежное вознаграждение, которое причитается работнику за количество отработанных часов или за объём произведённых товаров, оказанных услуг
2. Реальная заработная плата	б) Количество товаров и услуг, которое можно приобрести на номинальную заработную плату
3. Воспроизводственная функция заработной платы	в) Функция, которая обеспечивает воспроизводство рабочей силы на социально нормальном уровне потребления
4. Распределительная функция заработной платы	г) Функция, которая заключается в воздействии на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на трудовые ресурсы, на численность работников и их занятость
5. Регулирующая функция заработной платы	д) Свойство заработной платы направлять интересы трудящихся на достижение требуемых результатов труда за счёт обеспечения взаимосвязи размеров вознаграждения и трудового вклада.
6. Стимулирующая функция заработной платы	е) Способность заработной платы определять долю работника в созданном продукте и отражать долю живого труда при распределении фонда потребления между наёмными работниками и собственниками средств производства

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.

2. Внимательно прочитать оба списка:

список 1 – понятия;

список 2 – утверждения, свойства объектов.

3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.

4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в таблицу (например, 1/А или 4/Б).

1	2	3	4	5	6

Критерии оценивания теста на соответствие:

Балы	Описание критерия
3	За каждый правильно установленный элемент соответствия начисляется 1 балл.
2	Свыше 80% правильных ответов.
1	Свыше 70% правильных ответов.
0	Свыше 50% правильных ответов. Менее 50% правильных ответов.
	Максимальное количество баллов – по числу пар соответствий.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Контрольные задания:

Задание 1.

Выпускник вуза временно устроился на работу в ресторан на должность официанта. Проработав немногим более месяца, он обратил внимание на то, что другой молодой человек, выполняющий ту же работу на аналогичной должности, получает за те же часы работы почти в 1,5 раза большую зарплату. Когда он обратился за разъяснениями к руководству, то ему объяснили, что это связано с тем, что тот работник, несмотря на возраст, работает дольше и имеет больший опыт работы.

Необходимо: дать оценку ситуации с точки зрения принципов организации заработной платы.

Задание 2.

В январе 2025 года зарплата инженера промышленного предприятия составляла 80 000 рублей, а в январе 2026 года её повысили до 88 000 рублей.

Индекс потребительских цен за этот период составил 1,06 (инфляция 6%).

Необходимо: найти изменение реальной зарплаты за 1 год с учётом влияния инфляции.

Критерии оценивания контрольных заданий:

Балы	Описание критерия
4	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
3	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
2	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-1	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не

верно.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Раздел 2. ТАРИФНАЯ ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Тема 2.1 Тарифная система, ее содержание и назначение Формы и системы оплаты труда.

Вопросы для опроса:

1. Что такое тарифная система оплаты труда?
2. Какие элементы включает тарифная система?
3. Что такое тарифный разряд?
4. Что такое тарификация работ?
5. Какие документы используются для тарификации работ и присвоения тарифных разрядов?
6. Какие формы тарифной системы оплаты труда существуют?
7. Что такое повременная форма оплаты труда?
8. Какие системы повременной оплаты труда существуют?
9. Что такое сдельная форма оплаты труда?
10. Какие подвиды сдельной формы оплаты труда существуют?
11. Как устанавливаются тарифные системы оплаты труда?
12. Какие доплаты и надбавки могут дополнять тарифную систему?
13. Какие факторы влияют на размер тарифной ставки сотрудника?
14. Что такое диапазон тарифной сетки?

Критерии оценивания опроса:

Балы	Описание критерия
3	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
2	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
1	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести

	свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Доклад:

Подготовка докладов «Тарифная система, ее содержание и назначение». Пять групповых докладов с обсуждением.

Тематика докладов:

6. Тарифные ставки.
7. Тарифная сетка.
8. Тарифные коэффициенты.
9. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам.
10. Установление в компании тарифной системы оплаты труда.

Методические рекомендации по подготовке доклада.

Подготовка доклада способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме составляется план, подбираются основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения.

Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы: изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых дает сам преподаватель; анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений; обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана; написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля.

Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	1	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	1	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	1	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0,5	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0,5	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	4	

Тема 2.2. Организация премирования работников предприятия.
Система надбавок и доплат

Вопросы для опроса:

1. Что такое премия и какова её цель?
2. Какие виды премий существуют?
3. Как регулируется премирование согласно Трудовому кодексу РФ?
4. Какие условия должны быть прописаны в документах, регулирующих премирование?
5. Можно ли снизить размер премии при наличии дисциплинарного взыскания?
6. Обязательно ли ознакомление сотрудников с документами о премировании?
7. Какие документы необходимы для оформления выплаты премии?
8. Какие последствия могут наступить для работодателя при незаконном лишении премии или её чрезмерном снижении?
9. Как учитываются премии при налогообложении?
10. Что делать, если сотрудник уволился до окончания периода, за который положена премия?
11. Что такое надбавки к заработной плате и какие цели они преследуют?
12. На какие два основных типа делятся надбавки по трудовому законодательству?
13. Какие виды надбавок относятся к стимулирующим?
14. Чем отличаются надбавки от доплат?
15. Какие надбавки являются обязательными с точки зрения законодательства, а какие — нет?
16. Как фиксируются размеры надбавок и доплат?

Критерии оценивания опроса:

Балы	Описание критерия
3	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
2	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
1	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Эссе:

Тематика 1. «Премирование работников как система материального стимулирования».

В работе раскройте значение премирования как инструмента мотивации участников трудового коллектива. Укажите, какие виды премий используются, а также, какие из них наиболее целесообразны в тех или иных ситуациях с учётом интересов и возможностей работников. Выскажите соображения о перспективах совершенствования существующих систем премирования.

Тематика 2: «Надбавки как увеличение зарплаты постоянного характера».

В работе рассмотрите использование надбавок как дополнительных выплат к заработной плате, которые работодатель может устанавливать для увеличения дохода сотрудника. Поведите анализ различных видов надбавок; приведите аргументы в пользу использования надбавок в интересах, как работодателя, так и работников. В заключение выскажите собственное мнение

о путях совершенствования системы надбавок.

Критерии оценивания эссе:

Критерии оценки	Балы	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	1	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами Поверхностное описание без конкретных примеров Тема раскрыта минимально или не раскрыта вовсе
Грамотность изложения	1	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации Правила грамматики, орфографии и пунктуации соблюдены частично, но они не влияют на понимание текста Многочисленные ошибки, затрудняющие восприятие текста
Стилистика	1	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность Стиль изложения в целом единый, но есть отдельные нарушения лаконичности или точности формулировок Несоответствие стиля теме, размытые формулировки, избыточность текста
Оригинальность	1	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора Частично оригинальные идеи, но присутствуют элементы шаблонного мышления Отсутствие оригинальности, использование шаблонных решений и подходов
Итого максимально:	4	

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Тест 1.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Что такое тарифная ставка:

а) совокупность тарифных разрядов и тарифных коэффициентов;

- б) абсолютный размер оплаты труда рабочих за единицу времени;
- в) совокупность тарифных коэффициентов;
- г) система премирования.

Чем характеризуются тарифные сетки:

- а) регионом применения;
- б) отраслью использования;
- в) диапазоном тарифных коэффициентов;
- г) интенсивностью труда.

Значение тарифной ставки для промышленного предприятия устанавливается:

- а) профсоюзом;
- б) предприятием;
- в) государством;
- г) решением коллектива предприятия.

Что такое форма оплаты труда:

- а) способ соотношения между трудом работника и размером его заработной платы;
- б) способ соотношения между оплатой труда за месяц и год;
- в) способ соотношения числа рабочих дней и выходных;
- г) способ соотношения между коллективным и индивидуальным трудом.

Что такое «Сдельная» форма оплаты труда:

- а) форма оплаты труда за фактически выполненный объем работы (изготовленную продукцию) на основании действующих расценок за единицу работы;
- б) форма оплаты труда за больничный;
- в) форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику начисляется по установленной ставке или окладу;
- г) форма учёта результатов труда.

Что такое сдельная расценка:

- а) показатель, отражающий затраты времени работника;
- б) месячная тарифная ставка;
- в) оплата труда за единицу продукции;
- г) недельная тарифная ставка.

Чем характеризуются тарифные сетки:

- а) числом тарифных разрядов;
- б) отраслью использования;
- в) регионом применения;
- г) размером предприятия.

Совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы различных категорий работников:

- а) тарифная сетка;
- б) тарифная ставка;
- в) тарифная система;
- г) тарифный коэффициент.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет:

- а) 4 процента тарифной ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.
- б) 2 процента тарифной ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.
- в) 3 процента тарифной ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.
- г) 2,5 процента тарифной ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Тарифная система представляет собой:

- а) совокупность основной и дополнительной оплаты труда;
- б) совокупность нормативов для дифференциации заработной платы с учётом квалификации и условий труда;
- в) систему показателей премирования работников;
- г) систему учёта результатов труда.

Критерии оценивания тестовых заданий:

Балы	Описание критерия	
4	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
3	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
2	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0-1	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Тест 2.

Установите соответствие между формой поведения доминирующей фирмы и ее характеристикой. К каждой позиции из первого столбца подберите соответствующую позицию из второго столбца.

1. Регулярные премии	а) Выплаты стимулирующего характера, включенные в систему оплаты труда сотрудника
2. Разовые премии	б) Денежные выплаты сотруднику, которые не предусмотрена системой оплаты труда и носят исключительный характер
3. Производственные премии	в) Дополнительные выплаты стимулирующего характера, которые работодатель устанавливает конкретному сотруднику сверх его основного оклада
4. Социальные премии	г) Выплаты для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
5. Персональные надбавки к заработной плате	д) Поощрительные выплаты за выполнение производственных показателей сверх окладов, надбавок и других доплат, входящих в оплату труда работников
6. Надбавки, связанные с тяжёлыми условиями труда	е) Вид поощрений, который не связан с трудовыми достижениями сотрудника, а приурочен к определённым жизненным событиям или праздникам

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.

2. Внимательно прочитать оба списка:

список 1 – формой поведения доминирующей фирмы;

список 2 – характеристики поведения доминирующей фирмы.

3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.

4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в таблицу (например, 1/А или 4/Б).

1	2	3	4	5	6

Критерии оценивания теста на соответствие:

Баллы	Описание критерия	
4	За каждый правильно	Свыше 80% правильных ответов.
3	установленный элемент	Свыше 70% правильных ответов.
2	соответствия начисляется 1 балл.	Свыше 50% правильных ответов.
0-1	Максимальное количество баллов – по числу пар соответствий.	Менее 50% правильных ответов.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Тест 3.

Установите правильную последовательность действий при внедрении тарифной системы оплаты труда на предприятии:

1. Учёт доплат и надбавок.
2. Расчёт ставок для остальных разрядов
3. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов.
4. Разработка тарифной сетки.
5. Установление базовой ставки.

Внимательно прочитайте предложенные элементы ответа.

Необходимо установить правильную логическую последовательность развития процесса монополизации экономики.

Ответ запишите в виде последовательности цифр.

Критерии оценивания теста на установление последовательности:

Балы	Описание критерия
2	правильно установлена вся последовательность
1	допущена 1 ошибка
0	допущено 2 ошибки

0* - в журнал академической группы не выставляется

Тест 3.

Установите правильную последовательность действий при внедрении системы материального стимулирования в организации:

6. Полномасштабное внедрение системы материального стимулирования.
7. Проведение пилотного внедрения.
8. Анализ элементов системы вознаграждения.
9. Диагностика текущего состояния.
10. Оценка результатов внедрения.

Внимательно прочитайте предложенные элементы ответа.

Необходимо установить правильную логическую последовательность развития процесса монополизации экономики.

Ответ запишите в виде последовательности цифр.

Критерии оценивания теста на установление последовательности:

Балы	Описание критерия
2	правильно установлена вся последовательность

1	допущена 1 ошибка
0	допущено 2 ошибки

0* - в журнал академической группы не выставляется

Раздел 3. БЕСТАРИФНАЯ ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Тема 3.1. Сущность бестарифной формы организации оплаты труда

Вопросы для опроса:

1. В чём заключается сущность бестарифной формы организации оплаты труда?
2. Как определяется размер заработной платы работника при бестарифной системе оплаты труда?
3. Какие основные элементы характеризуют бестарифную систему?
4. Как формируются квалификационные коэффициенты? В чём их значение и содержание?
5. Какое значение имеют коэффициент квалификационного уровня (ККУ) и коэффициент трудового участия (КТУ) для определения заработной платы работников предприятия?
6. В чём заключаются достоинства и недостатки бестарифной системы организации оплаты труда?
7. Какие виды бестарифной системы оплаты труда получили распространение в практике современных предприятий?
8. Как рассчитывается заработная плата при бестарифной системе?
9. Какие факторы учитываются при определении коэффициентов при бестарифной системе?
10. В каких случаях целесообразно применять бестарифную систему оплаты труда?
11. Какие документы должны фиксировать условия бестарифной системы оплаты труда?
12. Чем бестарифная система отличается от тарифной?
13. Какие разновидности бестарифной системы оплаты труда существуют?
14. Какие сложности могут возникать при применении бестарифной системы оплаты труда?
15. Как бестарифная система влияет на мотивацию сотрудников?

Критерии оценивания опроса:

Баллы	Описание критерия
3	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может

	обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
2	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
1	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Доклад:

Подготовка докладов «Бестарифная форма организации заработной платы». пять групповых докладов с обсуждением.

Тематика докладов:

1. Особенности бестарифной системы оплаты труда.
2. Основные характеристики бестарифной системы оплаты труда.
3. Принципы бестарифной системы оплаты труда.
4. Разновидности бестарифной системы оплаты труда
5. Преимущества бестарифной системы оплаты труда.

Методические рекомендации по подготовке доклада.

Подготовка доклада способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме составляется план, подбираются основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения.

Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы: изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых дает сам преподаватель; анализ изученного материала, выделение наиболее значимых

для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений; обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана; написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля.

Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	1	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	1	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	1	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0,5	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0,5	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	4	

Тема 3.2. Виды бестарифных систем организации заработной платы

Вопросы для опроса:

1. Что такое бестарифная система оплаты труда? Чем она отличается от тарифной системы?
2. Какие основные критерии учитываются при расчёте заработной платы в бестарифной системе?
3. Какие виды бестарифной системы оплаты труда существуют?
4. В чём суть коллективной бестарифной системы?
5. Как работает комиссионная система бестарифной оплаты труда?
6. Что такое система «вилка» в контексте бестарифной оплаты труда?
7. Что означает система «РОСТ» в контексте бестарифной оплаты труда?
8. Какие элементы входят в состав бестарифной системы?

9. В каких случаях нецелесообразно применять бестарифную систему оплаты труда?

10. Какие документы регулируют применение бестарифной системы в организации?

11. Какие есть недостатки бестарифной системы оплаты труда?

12. Как рассчитывается заработная плата при бестарифной системе?

13. В каких ситуациях бестарифная система может быть неэффективна или нецелесообразна?

14. Чем бестарифная система отличается от смешанной системы оплаты труда?

15. Какие требования предъявляются к документам при внедрении бестарифной системы?

Критерии оценивания опроса:

Балы	Описание критерия
3	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
2	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
1	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Какие существуют виды оплаты труда:

- а) повременная, документальная;
- б) повременная, сдельная;
- в) пошаговая, сдельная;
- г) суммированная.

Сдельная заработная плата не зависит от:

- а) объема выполненных работ;
- б) сдельной расценки;
- в) объема отработанного времени;
- г) квалификации работника.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается:

- а) одновременно на всей территории РФ;
- б) по решению Госдумы;
- в) постепенно по регионам;
- г) в отдельных организациях.

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с:

- а) профессиональными качествами работника
- б) падением потребительских цен на товары и услуги
- в) ростом потребительских цен на товары и услуги
- г) изменением объёма работ.

б. Заработная плата:

- а) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
- б) премии;
- в) добавка к социальной пенсии;
- г) надбавки.

Что является условием применения повременной оплаты труда:

- а) необходимость стимулировать рабочих в увеличении выработки продукции;
- б) невозможность точного учета выполняемых работ;
- в) наличие ограниченной номенклатуры работ;
- г) объединить работников в коллектив.

Повременно-премиальная система оплаты труда представляет собой сочетание премирования с системой оплаты труда:

- а) тарифной;
- б) бригадной;
- в) простой повременной;
- г) аккордной.

Что такое повременная оплата труда:

- а) система оплаты труда, которые исчисляется за выполненную работу;
- б) система оплаты труда наёмного работника, при которой заработок зависит от количества фактически отработанного времени с учётом квалификации работника и условий труда;
- в) система оплаты труда, которая исчисляется повышением и понижением акций предприятия;
- г) система оплаты труда за весь заранее определённый объём работ.

Фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат:

- а) оклад;
- б) премия;
- в) ставка;
- г) доплата.

Наиболее характерное условие применения повременной оплаты труда:

- а) возможность технического нормирования труда;
- б) возможность точно планировать и учитывать количеств заготовок, обрабатываемых работниками;
- в) производственный процесс строго регламентирован технологическим процессом;
- г) возможность заранее определить весь объём работ.

Что может быть выплачено за высокую квалификацию и профессиональное мастерство работникам предприятия:

- а) компенсационные выплаты;
- б) репродукционные выплаты;
- в) стимулирующие выплаты;
- г) зарплата.

Критерии оценивания тестовых заданий:

Балы	Описание критерия	
4	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
3	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.

2	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0-1	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Контрольные задания:

Задание 1.

Бригада в составе двух слесарей и одного электрика осуществила ремонт шлифовальной машины за 3 дня ($3 \times 8 = 24$ часа рабочего времени). Общая стоимость работ составила 3000 рублей. Слесари отработали 17 часов, а электрик - 7 часов.

Определить заработную плату каждого работника.

Задание 2.

Работнику установлен месячный оклад в размере 7000 рублей. Из 22 рабочих дней работник отработал 9 дней, так как находился в отпуске без сохранения содержания (административный отпуск).

Определить заработную плату работника за месяц.

Задание 3.

За декабрь фонд заработной платы предприятия составил 870000 рублей. Коллектив предприятия состоит из 7 человек: директора, руководителя отдела сбыта, менеджера по продажам, 3 человека - сборщики мебели, экспедитора. Коэффициенты трудового участия (КТУ), утвержденные руководителем, составляют:

- директор (1 человек) = 1,4;
- руководитель отдела сбыта (1 человек) = 1,2;
- менеджер по продажам (1 человек) = 1,0;
- сборщик мебели (3 человека) = 1,1;
- экспедитор (1 человек) = 1,1.

Определить заработную плату каждого работника предприятия.

Критерии оценивания контрольных заданий:

Балы	Описание критерия
4	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
3	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
2	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания

0-1

У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

0* - в журнал академической группы не выставляется

РАЗДЕЛ 4. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Тема 4.1. Повышение стимулирующего воздействия оплаты труда.

Вопросы для опроса:

1. Какая функция заработной платы направлена на направление интересов работников на достижение требуемых результатов труда?
2. В чём заключается сущность системы «плавающих окладов»?
3. Какая из систем относится к коллективным формам оплаты труда по конечному результату?
4. Что такое организация оплаты труда?
5. Какие формы оплаты труда существуют?
6. Что включает в себя структура оплаты труда?
7. Какие виды доплат и надбавок могут выступать формой материального стимулирования?
8. Какие документы регулируют систему оплаты труда и премирования в организации?
9. Какие требования предъявляются к системам премирования с 1 сентября 2025 года?
10. Как оценивается эффективность системы стимулирования труда?
11. Какое место занимают премии в системе стимулирования труда.
12. Какие виды премий чаще всего используются в контексте стимулирования труда?
13. Какие показатели принимаются во внимание при выборе вида премии?
14. Как влияют премии на мотивацию сотрудников?

Подготовка докладов «Сущность и функции заработной платы». Пять групповых докладов с обсуждением.

Тематика докладов:

1. Сущность системы «плавающих окладов».
2. Структура оплаты труда.
3. Риски, связанные со стимулирующими выплатами.
4. Установление критериев назначения выплат в локальных нормативных актах.
5. Дифференцированный подход к размеру выплат.

Методические рекомендации по подготовке доклада.

Подготовка доклада способствует формированию навыков

исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме составляется план, подбираются основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения.

Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы: изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых дает сам преподаватель; анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений; обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана; написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля.

Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	1	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	1	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	1	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0,5	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0,5	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	4	

Эссе:

Тематика 1. «Дифференцированный подход к размеру выплат».

В работе рассмотрите системы определения уровня оплаты труда, при которой размер вознаграждения зависит от определённых факторов. Такой

подход позволяет учитывать индивидуальные достижения, квалификацию, результаты работы, условия труда и другие параметры. Рассмотрите возможность совершенствования подходов к определению размеров выплат.

Тематика 2: «Риски, связанные со стимулирующими выплатами».

В работе рассмотрите вопросы рисков, связанных со стимулирующими выплатами. Обратите внимание на проблемы рисков как для работников (злоупотребления руководства, необъективные критерии премирования), так и для работодателей (потеря инструментов мотивации, сложности с документальным оформлением). Составьте предложения по устранению рисков.

Критерии оценивания эссе:

Критерии оценки	Балы	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	1	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами Поверхностное описание без конкретных примеров Тема раскрыта минимально или не раскрыта вовсе
Грамотность изложения	1	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации Правила грамматики, орфографии и пунктуации соблюдены частично, но они не влияют на понимание текста Многочисленные ошибки, затрудняющие восприятие текста
Стилистика	1	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность Стиль изложения в целом единый, но есть отдельные нарушения лаконичности или точности формулировок Несоответствие стиля теме, размытые формулировки, избыточность текста
Оригинальность	1	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора Частично оригинальные идеи, но присутствуют элементы шаблонного мышления Отсутствие оригинальности, использование шаблонных решений и подходов
Итого максимально:	4	

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

В чистом виде к постоянной части оплаты труда наиболее правильно относить такую часть фонда оплаты труда как:

- а) тарифную ставку; б) оклад;
- в) премию;
- г) сдельную расценку.

К переменной части оплаты труда, как правило, не относят: а) тарифную ставку;

- б) процент; в) премию;
- г) сдельную расценку;
- д) тарифную ставку.

К регулярным дополнительным выплатам **не** относятся (укажите не менее двух правильных вариантов ответов):

- а) за выслугу лет; б) за классность;
- в) за ученую степень;
- г) за работу в выходные и праздничные дни.

К нерегулярным дополнительным выплатам относятся (укажите не менее двух правильных вариантов ответов):

- а) за профессиональное мастерство;
- б) за работу в выходные и праздничные дни; в) за работу в тяжелых, вредных, опасных условиях труда;
- г) за продолжительность непрерывной работы.

Условием выбора применения сдельной оплаты труда в сравнении с повременной является:

- а) наличие количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от данного работника;
- б) случай, когда работник не может оказать непосредственного влияния на увеличение количественного результата работы;
- в) при высокой потребности работника в стабильности;
- г) наличие рабочего места, где определяющим показателем работы считается обеспечение высокого качества продукции и работы.

Лучший эффект от применения сдельной оплаты труда в сравнении с повременной проявляется, если:

- а) производство организовано на базе конвейерной сборки;
- б) присутствует низкая вероятность простоя по вине администрации;

- и
- в) определение количественного результата труда требует больших затрат
нецелесообразно, или вообще невозможно;
- г) работник обладает высокой потребностью в стабильности своего положения.

Критерии оценивания тестовых заданий:

Балы	Описание критерия	
4	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
3	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
2	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Тест 2.

Установите соответствие между термином, приводимым в столбце слева, и высказыванием (или определением) из правого столбца: к каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца.

7. Размер премии в твёрдой сумме	а) Система, при которой размер стимулирующих выплат зависит от определённых критериев, учитывающих результаты работы сотрудника, его должность, стаж, выполнение показателей и другие факторы.
8. Система грейдов	б) Заранее устанавливается уровень выплаты, затем умножается процент премии на размер оклада.
9. Риски, связанные со стимулирующими выплатами для работника	в) Проблемы с документальным оформлением.
10. Риски, связанные со стимулирующими выплатами для работодателя	г) Невозможность взыскания невыплаченных стимулирующих выплат в судебном порядке.

11. Дифференцированный подход к размеру премий	д) Фиксированная величина, которая устанавливается работодателем самостоятельно.
12. Расчёт премии в процентах от оклада	е) Способ организации оплаты труда в компании, при котором все должности группируются по определённым уровням (грейдам) в зависимости от их ценности для бизнеса.

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.

2. Внимательно прочитать оба списка:

список 1 – понятия;

список 2 – утверждения, свойства объектов.

3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.

4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в таблицу (например, 1/А или 4/Б).

1	2	3	4	5	6

Критерии оценивания теста на соответствие:

Баллы	Описание критерия	
3	За каждый	правильно
2	установленный	элемент
1	соответствия начисляется 1 балл.	
0	Максимальное количество баллов – по числу пар соответствий.	
		Свыше 80% правильных ответов.
		Свыше 70% правильных ответов.
		Свыше 50% правильных ответов.
		Менее 50% правильных ответов.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Тест 3.

Установите правильную последовательность действий при внедрении системы материального стимулирования в организации:

1. Полномасштабное внедрение системы материального стимулирования.
2. Проведение пилотного внедрения.
3. Анализ элементов системы вознаграждения.
4. Диагностика текущего состояния.
5. Оценка результатов внедрения.

Внимательно прочитайте предложенные элементы ответа.

Необходимо установить правильную логическую последовательность развития процесса монополизации экономики.

Ответ запишите в виде последовательности цифр.

Критерии оценивания теста на установление последовательности:

Балы	Описание критерия
2	правильно установлена вся последовательность
1	допущена 1 ошибка
0	допущено 2 ошибки

0* - в журнал академической группы не выставляется

Тема 4.2. Зарубежный опыт организации заработной платы.

Вопросы для опроса:

1. Какие формы оплаты труда используются за рубежом?
2. Как используется повременная оплата труда в зарубежных компаниях.
3. В чём особенности сдельной оплаты труда за рубежом?
4. Охарактеризуйте зарубежные системы индивидуализации заработной платы.
5. В чём состоит особенность системы «плата за исполнение» — Pay for Performance (PFP)?
6. Как учитывается при оплате труда творческая инициатива работников?
7. Как вознаграждается профессиональный рост сотрудника корпорации?
8. Какие формы оплаты труда за рубежом аналогичны отечественным?
9. Используется ли система материального стимулирования для поощрения сотрудников, совмещающих профессии?
10. Особенности стимулирования труда в Германии.
11. На чём основана американская модель поощрения трудовой активности?
12. Государственное регулирование заработной платы в зарубежных странах.
13. Какие доплаты используются в японских корпорациях?
14. Как осуществляется государственное регулирование оплаты труда через налоговую систему?

Критерии оценивания опроса:

Балы	Описание критерия
3	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из

	учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
2	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
1	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Контрольные задания:

Задание 1.

В американских компаниях используется система оплаты труда Pay for Performance (PFP), при которой вознаграждение работника зависит от индивидуальных, групповых или организационных результатов его деятельности. Основная идея - увязать финансовую награду с измеримыми достижениями, чтобы стимулировать высокую производительность, мотивировать сотрудников и согласовывать их действия с целями компании.

Необходимо:

1. Указать достоинства и недостатки системы Pay for Performance.
2. Обосновать возможность внедрения этой системы в отечественных организациях.

Задание 2.

В европейских странах нашли широкое применение коллективные договора. Все вопросы, возникающие в процессе трудовой деятельности, заранее обсуждаются и отражаются в договорах. Если работники не удовлетворены действиями руководства организации, они могут обратиться в суд.

Необходимо:

1. Охарактеризовать систему коллективных договоров, используемых в европейских компаниях.

2. Предложить формы нахождения компромиссов между наёмными работниками и работодателями, чтобы не доводить претензии до суда.

Критерии оценивания контрольных заданий:

Баллы	Описание критерия
4	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
3	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
2	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-1	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

0* - в журнал академической группы не выставляется

5.3. Каждый раздел дисциплины завершается контрольной точкой (далее – КТ). Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать обучающийся	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ 1	100	0,1	10
КТ 2	100	0,1	10
Итого:	x	0,2	20

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ X Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ – 1 (Темы 1.1-1.2)

Контрольные задания:

Задание 1.

Петров А.И. работает слесарем 5 разряда на предприятии «Оран-Пром».

Работу выполняет исправно, замечаний и нареканий не имеет.

Предприятие не выплатило зарплату в установленный срок, прошло 2 месяца после установленной даты выдачи.

Необходимо указать, какие действия может предпринять Петров А.И., чтобы отстоять свои права на своевременное получение заработной платы?

Задание 2.

Распределительная функция заработной платы — это одна из ключевых функций, которая заключается в определении доли работника в созданном продукте и распределении доходов между работниками и собственниками средств производства. Она отражает долю живого труда при распределении фонда потребления.

Между работниками различных подразделений предприятия возникли споры по поводу распределения фонда заработной платы.

Необходимо указать, какие законы (локальные нормативные акты) служат основой для распределения фонда заработной платы между структурными подразделениями предприятия.

Задание 3.

Предприятие «Ленноск» провело мероприятие по распространению информации о наличии вакансий инженерно-технических работников. В информационном листке была указана зарплата инженера-электрика в размере 75 тыс. руб.

Соискатель на вакантное место выразил намерение поступить на постоянную работу. Ему нужны гарантии того, что указанная зарплата будет выплачиваться.

Необходимо указать, имеет ли право кандидат на вакантную должность требовать указание размеров зарплаты в трудовом договоре.

Критерии оценивания контрольных заданий:

Баллы	Описание критерия
5	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
4	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
3	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-2	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

0* - в журнал академической группы не выставляется

КТ – 2 (Темы 2.1-2.2)

Контрольные задания:

Задание 1.

На конвейере по сборке изделия трое рабочих 3-го квалификационного разряда выполняют операцию А, на которую установлена норма времени 15 мин. За месяц изготовлено 2421 единица изделия при плане 2200. В соответствии с положением о премировании за выполнение плана установлена премия в размере 20% сдельного заработка. За каждый процент перевыполнения плана премия увеличивается на 2%.

Требуется определить сдельную расценку, сдельную заработную плату и заработок с учётом премиальных выплат работника

Задание 2.

На производственном участке для слесаря-ремонтника установлена повременно-премиальная форма оплаты труда, размер ежемесячной премии — 20% от фактически начисленной заработной платы, работник отработал 176 часов, тарифная ставка — 110 руб./ч.

Требуется найти: сумму заработной платы за месяц.

Задание 3.

На предприятии «Эталон-Мерт» изготавливают комплектующие изделия для тяжёлой промышленности. Норма времени на изготовление изделия — 12 минут, часовая тарифная ставка — 55 руб., в месяце 24 рабочих дня, продолжительность смены — 8 часов, за месяц изготовлено 1008 изделий.

Необходимо найти: нормы выработки за месяц (шт.), сдельную расценку за изделие, сумму сдельной заработной платы за месяц, если за каждый процент перевыполнения выплачивается премия.

Задание 4.

Средний тарифный разряд — это показатель, который характеризует средний уровень сложности работ и квалификации работников в определённой группе или на предприятии в целом. Он позволяет оценить соответствие квалификации сотрудников сложности выполняемых задач.

На предприятии «Эмма-М» из 296 работников организации 50 имеют 2-й разряд, 100 — 3-й, 15 — 4-й, 10 — 5-й, 2 — 6-й, остальные тарифицируются 1-м разрядом.

Необходимо найти: средний тарифный разряд.

Критерии оценивания контрольных заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия
5	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
4	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.

3	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-2	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

КТ – 3 (Темы 3.1-3.2)

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Тест 1.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается один правильный ответ из предложенных вариантов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Выбрать один правильный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

На какие категории делится персонал предприятия в зависимости от участия в производственном процессе:

- а) промышленно-производственный и непромышленный персонал;
- б) руководители, специалисты, служащие;
- в) основные и вспомогательные рабочие;
- г) рабочие, специалисты, руководители.

Специализация работника в рамках профессии называется:

- а) профессионализацией;
- б) спецификой;
- в) квалификацией;
- г) специальностью.

Трудоемкость продукции – это:

- а) сумма всех затрат живого труда на изготовление продукции;
- б) количество продукции, произведенной в единицу времени;
- в) затраты рабочего времени на производство продукции;
- г) количество продукции, приходящейся на одного работника.

Уровень квалификации рабочих устанавливается на основе присвоения им квалификационных:

- а) групп;
- б) разрядов;
- в) категорий;
- г) уровней.

Для определения численности работников за определенный период используется показатель:

- а) явочной численности;
- б) временной численности;
- в) списочной численности;
- г) среднесписочной численности.

Уровень производительности труда характеризуют:

- а) фондоотдача и фондоемкость;
- б) выработка одного работника;
- в) фондовооруженность труда;
- г) материалоемкость продукции.

К внутрипроизводственным резервам роста производительности труда относят: а) внедрение новой техники и технологии;

- б) увеличение численности персонала; в) увеличение норм времени;
- г) уменьшение норм обслуживания.

Условиями применения сдельной оплаты труда являются: а) строгая регламентация производственного процесса;

б) необходимость стимулировать рабочих в увеличении выработки продукции; в) функционирование поточных и конвейерных типов производства;

- г) невозможность точного учета выполненных работ.

Какой метод измерения производительности труда используется на предприятиях, производящих разнородную продукцию?

- а) натуральный;
- б) трудовой;
- в) стоимостной;
- г) натуральный и стоимостной.

Какая из перечисленных видов трудоемкости отражает затраты труда основных рабочих?

- а) полная трудоемкость;
- б) производственная трудоемкость;
- в) технологическая трудоемкость;
- г) трудоемкость изготовления полуфабриката.

Важнейшими показателями расчета ФОТ являются:

- а) отработанное время и количество работников;
- б) заработная плата работников и их численность;
- в) объем выпущенной продукции и отработанное время всеми работниками;
- г) заработная плата работников и отработанное ими время.

Критерии оценивания тестовых заданий:

Балы	Описание критерия	
5	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
4	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
3	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0-2	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

0* - в журнал академической группы не выставляется

КТ – 4 (Темы 4.1-4.2)

Тестовые задания с инструкцией по выполнению:

Тест 1.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается один правильный ответ из предложенных вариантов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Выбрать один правильный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

В состав ФОТ не включается:

- а) оплата дополнительных отпусков;
- б) единовременные премии;
- в) материальная помощь;
- г) оплата простоев по вине работника.

Что означает функциональное разделение труда:

а) это разделение общего технологического процесса на частные процессы, фазы и т.п.;

б) это обособление различных видов трудовой деятельности и соответствующих групп работников;

в) это выделение различных видов профессий и бригад;

г) распределение обязанностей работника в течение дня.

По периоду времени, за который ведется учет выполнения работ бригадой, они делятся на:

- а) специализированные и комплексные;
- б) хозрасчетные и простые;

- в) сквозные (суточные) и сменные;
- г) производственные и обслуживающие.

По характеру разделения и кооперации труда внутри бригады они могут быть:

- а) производственными и обслуживающими;
- б) специализированными и комплексными;
- в) хозрасчетными и простыми;
- г) сменными и суточными.

Какой из перечисленных элементов не включается в систему норм труда:

- а) норма времени;
- б) норма выработки;
- в) трудоемкость производственного процесса;
- г) нормы обслуживания;
- д) нормированные задания;
- е) нормы численности.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их :

- а) тарификации;
- б) квалификации;
- в) специализации;
- г) унификации.

Нормативы по труду разрабатываются применительно:

- а) к конкретным организационно-техническим условиям;
- б) к усредненным организационно-техническим условиям;
- в) к планируемым организационно-техническим условиям;
- г) к условным организационно-техническим условиям.

Установленное соглашением сторон систематическое вознаграждение работника, которое работодатель обязан выплачивать ему за выполненную работу по трудовому договору по заранее установленным расценкам, нормам с учётом его трудового вклада – это:

- а) зарплата;
- б) тарифная система;
- в) аванс;
- г) надбавка.

Время на замену изношенного инструмента это:

- а) подготовительно-заключительное время;
- б) время обслуживания рабочего места;
- в) вспомогательное время;
- г) резервное время.

Какой из показателей является трудовым показателем производительности труда:

- а) станкосменность;
- б) трудоёмкость;
- в) материалоёмкость;
- г) энергоёмкость.

Хронометраж следует проводить:

- а) в начале рабочего дня;
- б) через 45-60 минут после начала работы;
- в) в конце рабочего дня;
- г) через 2 часа после начала работы.

Критерии оценивания тестовых заданий:

Балы	Описание критерия		
5	Свыше 80% правильных ответов.		Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
4	Свыше 70% правильных ответов.		Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
3	Свыше 50% правильных ответов.		Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0-2	Менее 50% правильных ответов.		Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

0* - в журнал академической группы не выставляется

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация (зачет с оценкой) проводится в письменной форме. Обучающийся получает экзаменационный билет с вариантами задач. Обучающийся получает чистые маркированные листы бумаги для записей решения задач, затем приступает к решению. Необходимо дать ответ в письменном виде, подробно изложив ход решения, при необходимости завершить решение выводами.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

Тема 1.1. Сущность и функции заработной платы. ПК-3.1.

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Воспроизводственная функция заработной платы	
2.	Заработная плата как элемент трудовых отношений	

1.2. Контрольные задания.

Задание 1.

Петров А.И. работает слесарем 5 разряда на предприятии «Оран-Пром». Работу выполняет исправно, замечаний и нареканий не имеет.

Предприятие не выплатило зарплату в установленный срок, прошло 2 месяца после установленной даты выдачи.

Необходимо указать, какие действия может предпринять Петров А.И., чтобы отстоять свои права на своевременное получение заработной платы?

Задание 2.

Распределительная функция заработной платы — это одна из ключевых функций, которая заключается в определении доли работника в созданном продукте и распределении доходов между работниками и собственниками средств производства. Она отражает долю живого труда при распределении фонда потребления.

Между работниками различных подразделений предприятия возникли споры по поводу распределения фонда заработной платы.

Необходимо указать, какие законы (локальные нормативные акты) служат основой для распределения фонда заработной платы между структурными подразделениями предприятия.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	<p>Воспроизводственная функция заработной платы:</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>а) Обеспечивает воспроизводство рабочей силы на должном уровне</p>		

	потребления; б) даёт возможность работникам пользоваться набором социальных благ.		
2.	Номинальная заработная плата представляет собой Варианты ответов: а) денежное вознаграждение, которое причитается работнику за количество отработанных часов или за объём произведённых товаров, оказанных услуг; б) количество товаров и услуг, которое можно приобрести.		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Реальная заработная плата — это:

- а) начисленная заработная плата до вычета налогов
- б) заработная плата за вычетом налогов
- в) количество товаров и услуг, которое можно приобрести за номинальную заработную плату
- г) заработанная плата и премия

Изменения в уровне реальной заработной платы можно определить, сопоставляя изменения в уровне номинальной заработной платы с изменениями в:

- а) уровне цен на товары и услуги
- б) норме прибыли
- в) ставках налогообложения
- г) продолжительности рабочего времени

Реальная заработная плата отличается от номинальной тем, что:

- а) определяется за вычетом индивидуальных налогов
- б) характеризует покупательную способность денежной зарплаты
- в) зависит от нормы прибыли
- г) отражает затраты труда

Если номинальная зарплата выросла в 2 раза, а цены — в 4 раза, реальная зарплата:

- а) уменьшилась
- б) увеличилась в 1,5 раза
- в) не изменилась
- г) увеличилась в 2,5 раза

Тема 1.2. Теоретические основы монополизации экономики. ПК-3.11.

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Рыночные факторы, влияющие на зарплату	
2.	Фиксированная часть заработной платы	

1.2. Контрольные задания.

Задание 1.

Бригада рабочих выполнила аккордное задание за 12 дней вместо 14 по плану и заработала 50 тыс. руб. При этом было сэкономлено материалов на сумму 30 тыс. руб.

За выполнение задания на 100% предусматривается премия в размере 15%, а за каждый процент перевыполнения — 1,5% сдельного заработка. Также предусмотрена выплата премии за экономию материала в размере 15% фактической экономии.

Рассчитать общий заработок бригады.

Задание 2.

Рабочий за месяц выработал 1150 куб. м. Работа тарифицируется по четвертому разряду ($T_{\text{час}} = 21,21$ руб.). Доплата за вредность — 15 % к тарифной ставке. Норма выработки за смену — 25 куб. м.

Определить сдельную расценку и фактическую заработную плату за месяц рабочего с вредными условиями труда.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Переменная часть заработной платы включает Варианты ответов: а) премии и бонусы; б) социальные выплаты.		
2.	Фиксированная часть заработной платы включает Варианты ответов: а) тарифную ставку; б) доплаты.		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

К принципам организации заработной платы относятся

- а) обеспечение снижения уровня расходов на оплату труда;
- б) индексация величины заработной платы в соответствии с уровнем инфляции;
- в) соблюдение положений Трудового кодекса Российской Федерации;
- г) дифференциация заработной платы работников по определённым признакам.

Условиями применения сдельной формы оплаты труда являются:

- а) наличие норм и учёта отдельных трудовых затрат;
- б) количественное измерение объёма выпускаемой продукции;
- в) стимулирование повышения качества обслуживания посетителей;
- г) мотивация развития совокупного оборота.

К выплатам компенсационного характера относятся выплаты:

- а) за трудовой стаж;
- б) профессиональное мастерство;
- в) расширение зон обслуживания;
- г) совмещение профессий.

Размер вознаграждения работника по итогам за год зависит:

- а) от конечных результатов деятельности предприятия;
- б) непрерывного стажа работника;
- в) качества обслуживания;
- г) производительности труда.

Тема 2.1. Тарифная система, ее содержание и назначение Формы и системы оплаты труда. ПК-3.1., ПК-3.3.

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Виды сдельной системы оплаты труда	
2.	Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам	

1.2. Контрольные задания.

Задание 1.

Работник за месяц изготовил 500 единиц продукции. Сдельная расценка за единицу продукции: до 300 единиц — 20 рублей, от 301 до 400 единиц — 22 рубля, свыше 400 единиц — 25 рублей.

Рассчитать заработную плату работника за месяц по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда.

Задание 2.

Рабочему 3-го разряда установлена дневная норма выработки 120 деталей. Тарифная ставка 1-го разряда — 600 руб.

Определить сдельную расценку, если работа соответствует сложности 4-го разряда.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	<p>Повременно-премиальная система оплаты труда — это</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>а) комбинация двух основных подходов к начислению зарплаты: повременной и премиальной;</p> <p>б) премиальная система, используемая в отдельных ситуациях.</p>		
2.	<p>Тарифная сетка представляет собой</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>а) совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определённых в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников;</p> <p>б) показатель, которым устанавливается отношение тарифной ставки данного разряда к тарифной ставке первого.</p>		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные варианты-ты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Что включает тарифная система оплаты труда?

- а) тарифные ставки, тарифно-квалификационный справочник;
- б) тарифные ставки, тарифные сетки, тарифно-квалификационный справочник;
- в) тарифные ставки, должностные оклады, тарифные сетки;
- г) должностные оклады, премиальные положения, тарифно-квалификационный справочник.

Что такое тарифная ставка?

- а) гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда;
- б) фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности за единицу времени;
- в) величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника;
- г) доплата к окладу.

Что такое тарифная сетка?

- а) совокупность тарифных разрядов работ, определяемых в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов;
- б) показатель уровня оплаты труда в час;
- в) показатель уровня оплаты труда за месяц;
- г) система учёта показателей работы.

Какие документы используются для тарификации работ и присвоения тарифных разрядов?

- а) единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС);
- б) единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКСД);
- в) профессиональные стандарты;
- г) локальные нормативные акты.

**Тема 2.2. Организация премирования работников предприятия.
Система надбавок и доплат. ПК-3.1., ПК-3.3.**

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Особенности оформления премий	
2.	Надбавки как увеличение заработной платы постоянного характера	

1.2. Контрольные задания.

Задание 1.

Предприятие «Эталон» изготавливает металлические изделия.

Норма времени на изготовление единицы изделия - 0,9 нормо-ч, сдельная расценка — 10 200 ден. ед.

За месяц изготовлено 240 изделий. За выполнение нормы выработки устанавливается премия в размере 20% сдельного заработка, а за каждый процент перевыполнения — в размере 1,5% сдельного заработка. Отработан 21 рабочий день при 8-часовой продолжительности рабочей смены.

Требуется определить месячную заработную плату рабочего.

Задание 2.

На предприятии «Стройдеталь» установлена повременно-премиальная система оплаты труда.

В Положении о премировании указано, что выпуск деталей без брака гарантирует выплату премии сотрудникам в размере 30% от месячного оклада. Для мастера установлен оклад в размере 19 тыс. руб.

В сентябре он изготовил детали без брака, поэтому по итогам месяца Зайцеву положена премия.

Требуется рассчитать её размер.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Основания для снижения или неначисления премии: Варианты ответов:		

	а) действия, повлекшие ущерб для компании; б) отсутствие на рабочем месте по болезни		
2.	Ошибкой в начислении премий является Варианты ответов: а) выдача премии не за заслуги по работе; б) выдача премии сотруднику, который находится на больничном.		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Что относится к дополнительной заработной плате?

- а) оплата больничных листов;
- б) оплата труда за выполненные перевозки по действующим тарифам;
- в) оплата неотработанного времени, предусмотренного трудовым законодательством (оплата выходного пособия, оплата отпусков, оплата перерывов кормящим матерям и др.);
- г) оплата труда по должностным окладам;
- д) оплата труда за отработанное время.

Размер оплаты труда в единицу времени называется

- а) заработная плата;
- б) тарифная ставка;
- в) тарифная сетка;
- г) оклад.

От каких факторов зависит оплата труда рабочих-сдельщиков?

- а) от присвоенного разряда;
- б) от отработанного времени;
- в) от количества изготовленной продукции;
- г) от режима сменности.

Какие особенности характерны для использования аккордной системы оплаты труда?

- а) наращивание объема производства;
- б) улучшение качества продукции;
- в) экономия времени при выполнении задания;
- г) рост производительности труда;
- д) снижение себестоимости.

Тема 3.1. Сущность бестарифной формы организации оплаты труда. ПК-3.1., ПК-3.4.

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Коэффициент трудового участия	
2.	Недостатки бестарифной системы	

1.2. Контрольные задания.

Задание 1.

В бригаде три сотрудника (Иванов, Петров, Сидоров).

Фонд их месячной оплаты труда — 460 000 рублей.

За март сотрудникам установили следующие коэффициенты индивидуального трудового участия:

Иванову — 1,2;

Петрову — 1,5;

Сидорову — 1,6.

Общий коэффициент трудового участия у бригады за март равен 4,3.

Требуется определить зарплату сотрудников за март.

Задание 2.

Оператор рубительной машины Сидоров имеет 5 разряд (ТС час = 124,2 руб.).

Условия следующие: эффективный фонд рабочего времени – 1632 часа, премия 35 %, районный коэффициент -15 %, процентная надбавка – 50 %, процент дополнительной заработной платы – 19,6 %, выслуга лет – 11%.

Определить годовой ФЗП оператора рубительной машины Сидорова.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	<p>Фонд оплаты труда предприятия и его подразделений представляет собой фиксированный процент от выручки (прибыли) предприятия имеет место при:</p> <p>Варианты ответов: а) бестарифной системе оплаты труда; б) тарифной системе оплаты труда.</p>		
2.	<p>При бестарифной системе оплаты труда доход каждого члена коллектива:</p> <p>Варианты ответов: а) зависит от его итогового вклада в общий результат компании; б) не зависит от его итогового вклада в общий результат компании.</p>		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Правовое регулирование оплаты труда бывает:

- а) гарантийным;
- б) локальным;
- в) министерским;
- г) централизованным.

В содержание тарифной системы входят:

- а) тарифные ставки;
- б) тарифные разрядки;
- в) районные коэффициенты;
- г) тарифные таблицы.

Рабочее время бывает следующих видов:

- а) льготное;
- б) сокращенное;
- в) привилегированное;
- г) нормальное.

Работа в праздничные и выходные дни оплачивается, компенсируется:

- а) по договоренности сторон;
- б) 80% от часовой тарифной ставки;
- в) в двойном размере;
- г) в полуторном размере.

**Тема 3.2. Виды бестарифных систем организации заработной платы.
ПК-3.1., ПК-3.4.**

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Факторы, влияющие на субъективность оценки в бестарифной системе оплаты труда	
2.	Роль бестарифной системы оплаты труда в мотивации персонала	

1.2. Контрольные задания.

Задание 1.

На предприятии «Эмма-Прогресс» в сборочном цеху работают рабочие-повременщики. На предприятии произведена перетарификация рабочих-повременщиков. Средний разряд рабочих был 4,5, стал – 3,7. Ставки повременщиков на работах с нормальными условиями труда: 48,3; 52,5; 57,9; 64,1; 72,4 и 82,5 руб.

Требуется рассчитать, какую надо установить ставку для рабочих I разряда, чтобы средняя заработная плата осталась на прежнем уровне.

Задание 2.

На предприятии «Эмма-Прогресс» рабочий Петров работает по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда.

За 23 рабочих дня по 7 ч. им выполнены работы объемом 185 нормо-ч.

Исходная база для начисления прогрессивных доплат – 105 % , а выработка сверх исходной базы оплачивается по двойным расценкам. Часовая тарифная ставка – 172,4 руб.

Рассчитать заработную плату рабочего Петрова.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Преимуществом бестарифной системы является: Варианты ответов: а) стимулирование сотрудников к повышению производительности труда; б) сложности в установлении объективных критериев оценки труда.		
2.	К видам бестарифной системы оплаты труда относится:		

Варианты ответов: а) коллективная система оплаты труда; б) командная система оплаты труда.		
--	--	--

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты-ты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

1. Какая из функций заработной платы призвана направлять интересы работников на достижение требуемых результатов труда:

- а) воспроизводственная;
- б) измерительная;
- в) стимулирующая;
- г) распределительная;
- д) регулирующая.

Сущность системы «плавающих окладов» заключается в следующем:

- 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.

2. Зарплата работнику исчисляется в пределах исходной нормы по прямым сдельным расценкам, а сверх нее — по повышенным при следующей системе оплаты труда:

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

3. 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.

Тема 4.1. Повышение стимулирующего воздействия оплаты труда. ПК-3.3., ПК-3.4.

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Дифференцированный подход к размеру выплат	
2.	Изменение системы оплаты труда	

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов.

Задание 1.

В процессе аттестации менеджеру по продажам присвоили 11-й тарифный разряд (месячная тарифная ставка 11 разряда установлена на уровне 96487 рублей). В соответствии с условиями трудового контракта дополнительные стимулирующие выплаты, или переменная часть заработной платы, формируются по нормативам. Менеджеру были предложены 2 варианта применения нормативов:

1 – стабильный норматив дополнительного стимулирования независимо от конечных результатов деятельности на уровне 0,05% месячной денежной выручки;

2 – прогрессивно-возрастающие нормативы в зависимости от месячной денежной выручки (до 10 млн. руб. – 0,025%; от 10 до 15 млн. руб. – 0,05%; свыше 15 млн. рублей – 0,1%).

При этом денежная выручка составила в январе – 13,1 млн. рублей, в феврале – 9,8 млн. рублей, в марте – 15,7 млн. рублей.

Требуется начислить менеджеру по продажам заработную плату за январь, февраль и март по 2-м вариантам и определить, какой из вариантов наиболее приемлем для менеджера.

Задание 2.

Рабочий-сдельщик 5-го разряда при норме выработки 300 изделий обработал 345 изделий. Сдельная расценка установлена в размере 87500 руб.

Положением об оплате труда в организации установлено, что за выработку сверх нормы сдельные расценки увеличиваются: при выработке от 101 до 110% нормы — на 10%, при выработке от 111% до 120% — на 25%, при выработке сверх 121% — на 50%.

Требуется рассчитать полный заработок рабочего за месяц.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	<p>Стимулирующие выплаты — это часть заработной платы, которая направлена:</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>а) на мотивацию работников к повышению профессионального уровня, улучшению результатов деятельности и снижению текучести кадров;</p> <p>б) на поддержание здоровья работников и членов их семей.</p>		
2.	<p>Проблемой использования стимулирующих выплат для работодателей является:</p> <p>Варианты ответов:</p> <p>а) необоснованное снижение или лишение стимулирующих выплат;</p> <p>б) незаинтересованность сотрудников в стимулирующих выплатах.</p>		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитайте предложенные варианты-ты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

Повременная оплата труда:

- а) является синонимом сдельной оплаты;
- б) является синонимом постоянной части оплаты труда;
- в) может являться как сдельной, так и переменной частью оплаты труда, но никогда – постоянной;
- г) может являться как постоянной, так и переменной частью оплаты труда.

Грейд – это:

- а) диапазон, в котором может колебаться размер премии в процентах от базового оклада;
- б) должность, которая выделена в отдельную категорию от других должностей, благодаря своей специфичности;
- в) статус сотрудника с точки зрения того, на каком уровне иерархии управления он находится в организации (линейный сотрудник, функциональный или топ-менеджер и пр.);
- г) совокупность должностей, представляющих для организации примерно равную ценность.

В чем заключается сущность воспроизводственной функции заработной платы:

- а) в обеспечении работников необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы;
- б) в установлении зависимости заработной платы работника от его трудового вклада;
- в) в постоянном улучшении результатов труда;
- г) в оптимизации размещения трудовых ресурсов по регионам.

В чем заключается сущность ресурсно-разместительной функции заработной платы:

- а) в оптимизации размещения трудовых ресурсов по регионам;
- б) в установлении зависимости заработной платы работника от его трудового вклада;
- в) в постоянном улучшении результатов труда;

г) в обеспечении работников необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы.

Тема 4.2. Зарубежный опыт организации заработной платы. ПК - 3.3., ПК-3.4.

1. Задания открытого типа.

1.1. Вопросы открытого типа.

№ п.п.	Вопрос	Ответ
1.	Американская модель оплаты труда	
2.	Индивидуализация оплаты труда	

1.2. Контрольные задания с ключами правильных ответов.

Задание 1.

В американских компаниях получила распространение система оплаты труда Pay for Performance (PFP). При этой системе вознаграждение сотрудника зависит от его индивидуальных или групповых результатов, а также от соответствия установленным стандартам эффективности. Основная идея — увязать финансовые стимулы с достижением конкретных целей, измеримых показателей или выполнением задач, согласованных с стратегическими целями организации.

Основные принципы PFP: связь вознаграждения с результатами; согласованность со стратегией организации; прозрачность.

Необходимо обосновать возможность применения системы Pay for Performance в отечественных организациях.

Задание 2.

В японских компаниях действует набор выплат и услуг социального характера, который каждая фирма предоставляет своему персоналу. Это выходные пособия и пенсии, медицинские услуги, личное страхование, обеспечение в случае производственного травматизма, содействие в получении образования членами семей рабочих фирмы и т.п. Оплата работников компаний зависит от фактических результатов их труда и стажа, оплата менеджеров от результатов работы предприятия (так называемые «плавающие оклады»). Основными составляющими мотивации труда в Японии является система пожизненного найма, неформальные межличностные отношения сотрудников, коллективизм в работе, ротация кадров, корпоративная философия, трудовая мораль. Все составляющие элементы действуют в комплексе, что усиливает общую трудовую активность работников.

Необходимо выполнить анализ японского опыта оплаты труда работников с учётом результатов их труда и стажа.

2. Задания комбинированного типа.

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора.

№ п.п.	Содержание задания	Правильный ответ	Аргументы, обосновывающие выбор ответа
1.	Система пожизненного найма, неформальные межличностные отношения сотрудников, коллективизм в работе, ротация кадров, корпоративная философия характерны для: Варианты ответов: а) японских компаний; б) американских компаний.		
2.	В большинстве европейских стран коллективные договоры являются: Варианты ответов: а) юридически обязательными для сторон; б) не являются обязательными.		

3. Задания закрытого типа.

3.1. Тестовые задания.

Тест 1.

Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа.

Выбрать один верный ответ.

Записать только букву выбранного варианта ответа.

На предприятиях США систематически проводятся аттестации. Оклады ежегодно пересматриваются:

- а) у 30% работников;
- б) у 45% работников;
- в) у 90% работников;
- г) у 70% работников.

В США и Канаде размер зарплаты, как правило, зависит прежде всего от:

- а) стажа работы;
- б) личностных качеств сотрудника;
- в) результативности работы сотрудника;
- г) семейного положения сотрудника.

В американской модели оплаты труда гибкие формы оплаты включают:

- а) аккордную оплату;
- б) почасовую оплату;
- в) плату за стаж;
- г) участие в прибылях.

В американских компаниях опционы на акции, как система стимулирования, используется для:

- а) руководителей высшего и среднего звена;
- б) временных работников;
- в) сезонных работников;
- г) вновь принятых работников.

В японских компаниях размер оплаты труда работника определяется, прежде всего:

- а) стажем и результатами труда;
- б) личностными качествами;
- в) семейным положением;
- г) позицией профсоюзов

Критерии и шкала оценивания на основе БРС Донецкого филиала РАНХиГС.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок	100-90

<p>Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где обучающийся демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.</p>	75-89
<p>Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.</p>	60-74
<p>Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. обучающийся не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.</p>	1-59

6.4. Для решения контрольных заданий обучающемуся разрешается использование калькулятора.

7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)

Подготовка к лекциям.

Главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы. В основу его нужно положить рабочие программы изучаемых в семестре дисциплин. Каждому обучающемуся следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине это

произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана.

Самостоятельная работа на лекции.

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большей степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Подготовка к практическим занятиям.

Подготовку к каждому практическому занятию каждый обучающийся должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений обучающемуся необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме практического занятия и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или 10 письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности обучающегося свободно ответить на теоретические вопросы

практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Структура практического занятия:

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы может практическое занятие состоять из четырех-пяти частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Доклад и/ или выступление с презентациями по проблеме практического занятия.
3. Обсуждение выступлений по теме – дискуссия.
4. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено программой.
5. Подведение итогов занятия.

Первая часть – обсуждение теоретических вопросов - проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний обучающихся. Примерная продолжительность — до 15 минут. Вторая часть — выступление обучающихся с докладами, которые должны сопровождаться презентациями с целью усиления наглядности восприятия, по одному из вопросов практического занятия. Обязательный элемент доклада – представление и анализ статистических данных, обоснование социальных последствий любого экономического факта, явления или процесса. Примерная продолжительность — 20-25 минут. После докладов следует их обсуждение – дискуссия. В ходе этого этапа практического занятия могут быть заданы уточняющие вопросы к докладчикам. Примерная продолжительность – до 15-20 минут. Если программой предусмотрено выполнение практического задания в рамках конкретной темы, то преподавателями определяется его содержание и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на практическом занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно). Примерная продолжительность – 15-20 минут. Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Обучающимся должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования. Примерная продолжительность — 5 минут.

Работа с литературными источниками.

В процессе подготовки к практическим занятиям, обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических

изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем, что позволяет обучающимся проявить свою индивидуальность в рамках выступления на занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. Горелов, Н. А. Оплата труда в бюджетных организациях : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, В. Д. Рожков. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 303 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18547-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/585500>

2. Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 349 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15248-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583309>

3. Воробьева, А. Г. Оплата и стимулирование труда персонала : учебное пособие / А. Г. Воробьева. — Москва : РТУ МИРЭА, 2022. — 82 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/256808>

4. Пятова, О. Ф. Организация, нормирование и оплата труда : учебное пособие / О. Ф. Пятова, Т. В. Шумилина ; составители части трудового процесса и его формы. Рассмотрены положения о показателях эффективности труда [и др.]. — Самара : СамГАУ, 2022. — 177 с. — ISBN 978-5-88575-682-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/301952>

8.2. Дополнительная литература

1. Волкова А.С. Организация и оплата труда : практикум / Волкова А.С., Константинова Д.С., Кудаева М.М.. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2021. — 214 с. — ISBN 978-5-7014-0994-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/126974.html>

2. Генова А.А. Организация нормирования и оплаты труда на предприятии : практикум для студентов направления подготовки 08.03.01 «Строительство» профиля подготовки «Проектное управление в строительстве» / Генова А.А., Тарасов А.С.. — Макеевка : Донбасская национальная академия

строительства и архитектуры, ЭБС АСВ, 2021. — 74 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/122705.html>

3. Стрелкова, Л. В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика труда», «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)» / Л. В. Стрелкова, Ю. А. Макушева. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2023. — 351 с. — ISBN 978-5-238-01490-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/142670.html>

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

8.3 Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025, с изм. от 06.02.2026).

2. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (ред. от 21.02.2025). -Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

8.4. Интернет-ресурсы

- Электронно-библиотечная система «Юрайт» : <https://urait.ru> – доступ через личный кабинет РАНХиГС (по подписке)

- Электронно-библиотечная система Znanium : <https://znanium.com> – доступ через университетскую сеть

- Электронная библиотека IPRbooks : <http://www.iprbookshop.ru/> – доступ по логину/паролю (справка в библиотеке)

- Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» : <http://www.consultant.ru/> – свободный доступ к кодексам и текущему законодательству

- Справочно-правовая система «Гарант» : <http://www.garant.ru/> – свободный доступ к основным актам

- Официальный интернет-портал правовой информации : <http://pravo.gov.ru/> – бесплатно, официальные публикации законов

- Российская государственная библиотека (РГБ) : <https://www.rsl.ru/> – доступ к каталогам и электронным диссертациям

- КиберЛенинка (научные статьи по HR и психологии труда) : <https://cyberleninka.ru/> – свободный доступ

- Профессиональный портал «HR-Лига» : <https://www.hrliga.com/> – методические материалы и обзоры по подбору персонала

- Портал «Работа в России» (аналитика рынка труда) : <https://trudvsem.ru/> – государственная информационная система

- Онлайн-библиотека по социологии и психологии труда (соционет) : <http://www.socionet.ru/> – открытый доступ

5. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Требования к аудиториям

- **Лекционные занятия:** учебная аудитория для проведения лекций (вместимость не менее количества обучающихся в группе) с возможностью демонстрации презентаций и нормативных документов.
- **Семинарские (практические) занятия:** аудитория для практических занятий, оборудованная рабочими местами для обучающихся и преподавателя, с возможностью групповой работы (в том числе в малых группах).
- **Помещения для самостоятельной работы:** читальный зал или специализированная аудитория с доступом к сети Интернет и лицензионным электронно-библиотечным системам (ЭБС) для самостоятельной подготовки, выполнения расчётных заданий, написания докладов и рефератов.

Требования к оборудованию

- **Доска** (меловая или маркерная) – для схем, таблиц, разбора кейсов.
- **Мультимедийный проектор** – для демонстрации презентаций, видеоматериалов (например, ассессмент-центр, примеры интервью), нормативных документов.
- **Персональный компьютер (стационарный) или ноутбук** для преподавателя (или стационарный компьютер в аудитории) с характеристиками: операционная система не ниже Windows 7 (или аналогичная по функциям, например, macOS, Linux с графической оболочкой).
- При необходимости – **ноутбук или планшет** для студентов при выполнении групповых заданий (может быть предусмотрен мобильный класс).

Требования к программному обеспечению

- **Пакет Microsoft Office** (или его бесплатный аналог, например, LibreOffice) для подготовки документов, презентаций, таблиц (в том числе для построения матриц сравнения кандидатов, чек-листов, анализа воронки подбора).
- При наличии лицензий – специализированное ПО для HR-аналитики (необязательно, но рекомендуется для демонстрации):
 - *Профильное ПО* (например: «1С:Зарплата и управление персоналом», «БОСС-Кадровик», ATS-системы в ознакомительном режиме).
- Антивирусное программное обеспечение (например, Kaspersky, Dr.Web – по наличию).

Информационные справочные системы (доступ через сеть Интернет)

- **Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»** – для доступа к ТК РФ, ФЗ-152, ФЗ-125, постановлениям Госкомстата, судебной практике по трудовым спорам.

Режим доступа: <http://www.consultant.ru> – бесплатный доступ к основным актам; полные версии – по подписке образовательной организации.

- **Справочно-правовая система «Гарант»** – альтернативный источник правовой информации.

Режим доступа: <http://www.garant.ru>

- **Официальный интернет-портал правовой информации** (правовой портал) – официальное опубликование законов.

Режим доступа: <http://pravo.gov.ru>

- **Профессиональные стандарты (официальный реестр Минтруда России)** – для изучения требований к должностям.

Режим доступа: <https://profstandart.rosmintrud.ru>

- **Электронно-библиотечные системы (ЭБС)** – Юрайт, Znanium, IPRbooks (доступ через университетскую сеть или по логину/паролю).

- **Поисковые системы общего назначения (Yandex, Google)** – для отработки навыков X-Ray-поиска и Boolean-запросов (в рамках тем 1.5 и 2.1).

Доступ к сети Интернет

Для всех помещений, используемых при проведении лекционных, семинарских занятий и для самостоятельной работы, обеспечивается возможность подключения к информационно-телекоммуникационной сети Интернет (по проводной или беспроводной технологии, скорость – не менее 1 Мбит/с на одно рабочее место).