ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00C5E8D50ED68C58A87E3A75E521F8D3ED
Владелец: Кононова Юлия Юрьевна
Действителен: с 16.09.2025 до 10.12.2026

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Новгородский филиал
(наименование структурного подразделения (института/факультета/филиала)

УТВЕРЖДЕНО
Директор
_____Ю.Ю.Кононова

Электронная подпись

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Аудит и контроллинг персонала
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.В.08 ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА
(код и наименование РПД)

38.03.03. Управление персоналом
(код, наименование направления подготовки/специальности)

очная, очно-заочная
(форма (формы) обучения)

Год набора – 2025

Великий Новгород, 2025 г.

Автор(ы)–составитель(и):

к.э.н., доцент, доцент кафедры кадровой политики и управления персоналом, Мясникова С.В

Заведующий кафедрой менеджмента и кадровой политики к.э.н., доцент Ратковская И.А.

РПД Б1.В.08 Оплата труда персонала одобрена на заседании кафедры менеджмента и кадровой политики.

Протокол от 16 мая 2025 года № 8.

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. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся
5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине
6. Методические материалы для освоения дисциплины
7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
7.1. Основная литература
7.2. Дополнительная литература
7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация
7.4. Интернет-ресурсы
7.5. Иные источники
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

1.1. Дисциплина Б1.В.08 «Оплата труда персонала» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКс-3	Способен осуществлять деятельность организации корпоративной социальной политики	ПКс-3.7	Способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального стимулирования в организации

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Е6. Деятельность по организации оплаты и труда персонала Е/02.6. Организация оплаты труда персонала Е/03.6. Администрирование процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала	ПКс-3	на уровне знаний: – система мотивации, принципы мотивации, виды стимулирования, – функции оплаты труда, – принципы, механизм и правила организации заработной платы, – методы оценки исследования эффективности материального и нематериального стимулирования в организации, – механизм и правила организации заработной платы, цели и функции оплаты труда.
		на уровне умений: – формировать систему мотивации и стимулирования персонала, – определять цели и задачи исследования оценки эффективности материального и нематериального стимулирования в организации в процессе трудовой деятельности.
		на уровне навыков: – разработки и реализации механизма в системе материального стимулирования персонала.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина «Оплата труда персонала» имеет индекс Б1.В.08, изучается в 8 семестре очной формы обучения и в 9 семестре заочной формы обучения, общая трудоемкость составляет 3 з. ед. или 108 часов.

Количество часов, выделенных на контактную работу с преподавателем по очной и очно-заочной форме обучения соответственно лекции – 18/54, практические занятия - 36/-, на самостоятельную работу обучающихся 54/54.

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин: «Управление человеческими ресурсами», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности».

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Тема 1	Сущность, цели и функции организации заработной платы	17	2	-	6	-	9	Л, Д
Тема 2	Принципы и механизм организации заработной платы	19	4	-	6	-	9	Л, Д
Тема 3	Зарубежный опыт оплаты труда	14	2	-	4	-	8	Л, Д
Тема 4	Системы и формы оплаты труда и правила организации заработной платы	21	4	-	8	-	9	Л, Д, К
Тема 5	Материальное стимулирование персонала	19	3	-	6	-	10	Л, Д,КС
Тема 6	Поощрительные системы оплаты труда	18	3	-	6	-	9	Л, Д, Т
Промежуточная аттестация								***зачет (З)***
Всего:		**108**	**18**		**36**		**54**	

Используемые сокращения:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся)[1];

ЛР –лабораторные работы (вид занятий семинарского типа)[2];

ПЗ – практические занятия (виды занятия семинарского типа за исключением лабораторных работ)[3];

КСР –индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации)[4];

---

[1]Абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред. от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

[2]См.абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред. от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

[3]См. абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред. от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

[4]Абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета,

ДОТ – занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности.

СР – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Тема 1	Сущность, цели и функции организации заработной платы	24	8	-	-	-	8	Л, Д
Тема 2	Принципы и механизм организации заработной платы	28	10	-	-	-	10	Л, Д
Тема 3	Зарубежный опыт оплаты труда	32	8	-	-	-	8	Л, Д
Тема 4	Системы и формы оплаты труда и правила организации заработной платы	28	10	-	-	-	10	Л, Д, К
Тема 5	Материальное стимулирование персонала	20	10	-	-	-	10	Л, Д,КС
Тема 6	Поощрительные системы оплаты труда	20	8	-	-	-	8	Л, Д, Т
Промежуточная аттестация								***зачет (З)***
Всего:		**108**	**54**	**-**	**-**	**-**	**54**	

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1 Сущность, цели и функции организации заработной платы

Стоимость рабочей силы - цена и экономическая природа заработной платы.

Заработная плата - конкретная форма стоимости (цены рабочей силы в денежном выражении). Функции заработной платы: воспроизводственная; стимулирующая (мотивационная); социальная; учетно-производственная, их диалектическое единство.

Организация заработной платы (ОЗП) - ее построение, обеспечение взаимосвязи количества и качества труда с размерами его оплаты путем использования совокупности составных элементов (нормирования, тарифной системы, премий, доплат и надбавок).

Тема 2 Принципы и механизм организации заработной платы

Принципы организации заработной платы.Отражение действия экономических законов. Направленность на более полную реализацию функций заработной платы.

Механизм организации заработной платы - комплекс социальных, экономических, технических, организационных и психологических мер. Два этапа по организации заработной платы.

Оценка качества труда. Увязка тарифной и надтарифной частей заработной платы, внутриотраслевая, межотраслевая и территориальная дифференциации ставок и окладов, конструирование структуры, форм и систем заработной платы. Пропорции в заработной плате, корректировки размеров ставок и окладов в зависимости от изменения ряда

программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред. от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

экономических, социальных и производственных условий.

Надбавки, льготы и доплаты.

Тема 3 Зарубежный опыт оплаты труда

«Американский» и «японский» типы организации заработной платы, их специфичность. «Западноевропейский» тип ОЗП - сочетание элементов «американского» и «японского» типов тарифных и надтарифных условий оплаты стоимости рабочей силы. Основные виды дополнительной оплаты труда в США Гибкие системы оплаты труда в Японии. Участие работников в прибылях фирмы или в распределении доходов.

Сосуществование трех типов ОЗП, совместное использование.

Тема 4 Системы и формы оплаты трудаи правила организации заработной платы

Системы оплаты труда - решение задач дифференциации ее размеров для влияния на поведение работников. Виды системы оплаты труда. Цель дифференциации.

Сдельная, тарифная и повременная формы оплаты труда. Условия применения сдельной, тарифной и повременной форм оплаты труда:

Структура заработной платы, ее три компонента. Основная (постоянная, базовая) заработная плата. Дополнительная (переменная) часть заработной платы. Другие доплаты.

Номинальная заработная плата. Реальная заработная плата. Минимальный потребительский бюджет. Индексация заработной платы.

Рыночный или внутрифирменный подходы при ориентации организаций на развитие технологий: Рыночный подход - как форма компенсации личного вклада в дела фирмы. Внутрифирменный подход. Сочетание материального вознаграждения с социально-психологическими и организационно-административными факторами.

Концепция «сопоставимой ценности работы».

Тема 5 Материальное стимулирование персонала

Формы и методы дополнительного материального поощрения персонала и стимулирования высоких показателей трудовой деятельности. Показатели выплаты премий. Направления стимулирования работников с помощью премий.

Семь общих правил материального поощрения персонала. Политика вознаграждения. Различие оценки вознаграждения и относительность ценности. Два главных вида вознаграждения: внутреннее и внешнее.

Цели системы вознаграждения. Обеспечение реализации стратегических целей организации за счет привлечения, сохранения и стимулирования персонала. Установление взаимосвязи между достигаемыми в итоге трудовой деятельности результатами и заработной платой, три компоненты.

Принципы проектирования материального вознаграждения.

Международная стандартная классификация стоимости труда.

Тема 6Поощрительные системы оплаты труда

Принцип внутреннего соответствия - грейдирование должностей. Организация процедуры грейдирования, основные шаги.

Оплата труда, нацеленная на достижение результата. Система сбалансированных показателей и управление по целям.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1.В ходе реализации дисциплины *(индекс, наименование)* используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Сущность, цели и функции организации заработной платы	Конспект лекций, групповая дискуссия
Принципы и механизм организации заработной платы	Конспект лекций, групповая дискуссия.
Зарубежный опыт оплаты труда	Конспект лекций, групповая дискуссия.
Системы и формы оплаты труда и правила организации заработной платы	Конспект лекций, групповая дискуссия, решение задач, контрольная работа
Материальное стимулирование персонала	Конспект лекций, групповая дискуссия, индивидуальная работа с письменным отчетом и групповым обсуждением
Поощрительные системы оплаты труда	Конспект лекций, групповая дискуссия, тестовое задание

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы по теме 1

1. Групповая дискуссия на тему «Сущность, цели и функции организации заработной платы»

Вопросы для обсуждения:

1 Экономическое значение соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы, его влияние на себестоимость продукции и прибыль.
2 Факторы, определяющие соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы.
3 Функции заработной платы, проблемы их реализации в современных условиях.
4 Основные принципы организации заработной платы.

Параметры оценивания доклада[5]

«5»	– четко сформулировал и обосновал значимость темы в современных условиях. – логически последовательно изложил все основные аспекты темы. – аргументировал приведением статистических и эмпирических фактов, ссылкой на авторитеты по исследуемой проблематике. – широко использовал демонстрационные средства (презентации) – приводил примеры зарубежной и отечественной практики. – четко сформулировал выводы. – четко излагал материал без опоры на текст. – активно отвечал на все поставленные аудиторией вопросы.
	– Четко сформулировал и обосновал значимость темы доклада в современных условиях. – Логически последовательно изложил все основные аспекты темы. – Аргументировал приведением статистических и эмпирических фактов. – Частично использовал демонстрационные средства (презентации) – Приводил некоторые примеры из практики. – Четко сформулировал выводы. – Четко излагал материал без опоры на текст.

[5]Данные параметры оценивания применяются для оценки докладов по всем темам дисциплины

	– Активно отвечал на все поставленные аудиторией вопросы.
«4»	– Не четко сформулировал значимость темы доклада в современных условиях. – Логически последовательно изложил все основные аспекты темы. – Аргументировал приведением устаревших статистических и эмпирических фактов. – Не использовал демонстрационные средства (презентации) – Приводил некоторые примеры из практики. – Нечетко сформулировал выводы. – Излагал материал с частичной опорой на текст. – Отвечал на часть поставленных аудиторией вопросов.
«3»	– Не обосновал значимость темы доклада в современных условиях. – Нарушал последовательность изложения всех аспектов темы. – Аргументировал приведением неполных и устаревших статистических и эмпирических фактов. – Не использовал демонстрационные средства (презентации) – Не приводил примеры из практики. – Нечетко сформулировал выводы. – Излагал материал со 100% опорой на текст. – Не отвечал на поставленные аудиторией вопросы.

Типовые оценочные материалы по теме 2

1. Групповая дискуссия на тему «Принципы и механизм организации заработной платы»

1. «Отечественный опыт управления социальным развитием»

Вопросы для обсуждения:

1 Характеристика основных форм организации заработной платы: их особенности, условия и сфера их применения.
2 Порядок начисления заработка.
3 Состав фонда заработной платы.
4 Методы укрупненного планирования фонда заработной платы.

Типовые оценочные материалы по теме 3

1Групповая дискуссия на тему «Зарубежный опыт оплаты труда»

Вопросы для обсуждения:

1. Характеристика систем оплаты труда за рубежом.
2. Особенности, условия и сфера применения зарубежных систем оплаты труда.

Типовые оценочные материалы по теме 4

1. Групповая дискуссия на тему «Системы и формы оплаты труда и правила организации заработной платы»

Вопросы для обсуждения:

1 Понятия номинальной и реальной заработной платы.
2 Факторы, влияющие на величину реальной заработной платы.
3 Порядок индексации заработной платы.
4 Тарифная система и ее элементы, их назначение.
5 Использование тарифной системы при организации заработной платы.
6 Сущность заработной платы, ее составляющие: стабильная и переменная часть.
7 Ставка заработной платы и факторы, ее определяющие.

2.Решение задач по теме (пример):

Задачи

1. Отделу из 4-х человек начислен месячный ФЗП в размере 35000 руб. На текущий квартал работникам установлен КТС (коэффициент трудовой стоимости); Иванов -

4,Семенов - 3, Зеленков - 5, Смирнова - 2. В течение месяца отработали: Иванов -176 ч, Семенов - 160 ч, Зеленков - 168 ч, Смирнова - 168 ч. Распределите заработок в отделе по бестарифной системе с учетом КТС и отработанного времени.

2. Производительность труда возросла за счет: сокращения потерь рабочего времени – на 2%, технических новшеств – на 10%, повышения квалификации работников – на 3%. В этот же период осуществлена индексация заработной платы работников, повысившая в среднем тарифные ставки и оклады на 15%. Как в целом изменились производительность труда, средняя заработная плата, затраты заработной платы на рубль продукции?

3. Определить сдельную расценку за единицу продукции, если разряд рабочего – 4 (дневная тарифная ставка 220 рублей), разряд работ – 5 (дневная тарифная ставка 260 рублей), сменная норма выработки – 10 деталей.

4. Определить сумму заработка бригады сдельщиков, если средняя часовая тарифная ставка (исходя из разряда работ) -30 руб., отработано 920 чел.-часов, процент выполнения месячного задания - 110%, премия начислена в размере 20% за выполнение и 1,2% за каждый процент перевыполнения задания.

5.Объем выпуска продукции возрос на 8%, численность работников – на 4%, фонд заработной платы – на 5%. Определить изменение затрат заработной платы на рубль продукции.

3. Контрольная работа:

Примеры задач для студентов очной формы обучения:[6]

1. Определить сумму заработка бригады сдельщиков, если средняя часовая тарифная ставка (исходя из разряда работ) -30 руб., отработано 920 чел.-часов, процент выполнения месячного задания - 110%, премия начислена в размере 20% за выполнение и 1,2% за каждый процент перевыполнения задания.

2. Трудоемкость сдельных работ в расчете на производственную программу цеха – 100 000 нормо-часов, средняя часовая тарифная ставка (исходя из сложности работ) – 30 рублей. Плановая среднегодовая численность рабочих, оплачиваемых повременно –50 человек, средняя часовая тарифная ставка повременщика – 25 рублей, годовой реальный фонд рабочего времени одного рабочего – 1790 часов. По штатному расписанию месячный фонд заработной платы руководителей, специалистов и служащих цеха – 48000 рублей. Доплаты до годового ФЗП составляют в среднем 37% от фонда прямой заработной платы.Рассчитать плановый ФЗП цеха на год.

3. Объем выпуска продукции возрос на 8%, численность работников – на 4%, фонд заработной платы – на 5%. Определить изменение затрат заработной платы на рубль продукции.

4. Как изменились совокупные затраты на оплату труда, если численность работников возросла на 5%, а средняя заработная плата – на 8%.

5. Как необходимо повысить производительность труда, чтобы при росте средней заработной платы на 10% и неизменных ценах на продукцию рост себестоимости продукции в результате повышения ее зарплатоемкости не превысил 0,5%? Доля затрат на заработную плату в себестоимости продукции – 20%.

Пример вариантов для студентов заочной формы обучения:[7]

Вариант 1

Теоретическая часть.

Понятия номинальной и реальной заработной платы. Факторы, влияющие на величину реальной заработной платы. Порядок индексации заработной платы.

Расчетная часть.

---

[6]Полный вариант оценочных средств для аттестации находится на кафедре КП и УП

[7]Полный вариант оценочных средств для аттестации находится на кафедре КП и УП

1. Служащий федерального государственного учреждения имеет 12-й разряд по ЕТС (тарифный коэффициент – 2.423). За месяц он отработал 22 дня из 22 по графику, в том числе 1 день - в выходной по производственной необходимости. Начислена премия в размере 35% заработка. Определить заработок служащего за месяц (тарифная ставка первого разряда – 1221 руб., работа в выходной компенсируется повышенной оплатой).

2. Плановый фонд заработной платы основных производственных рабочих составлял 16 млн. рублей, фактически израсходовано – 16,2 млн. рублей. По сравнению с планом выпуск продукции снижен на 8%, удельная трудоемкость продукции возросла за счет структурных сдвигов в ассортименте на 4%. Определить абсолютное и относительное отклонение в расходовании ФЗП от плана.

3. Определить изменение фонда заработной платы предприятия, если объем производства сократился на 10%, производительность труда возросла на 5%, средняя заработная плата увеличилась на 12%.

Параметры оценивания решения задач[8]

Критерии оценки:	
«5», если	Работа выполнена на высоком профессиональном уровне в рамках функционала. Работа выполнена на высоком профессиональном уровне, значительно превышающем должностные обязанности.
«4», если	В основном, работа выполнена на среднем, достаточном уровне, с погрешностями расчета. Работа выполняется вполне квалифицированно в необходимом объеме
«3», если	Работа выполнена, но качество нельзя назвать высоким с ошибками выбора метода расчета. Работа выполняется не в полном объеме, постоянно требует доработки и исправлений.

Типовые оценочные материалы по теме 5

1. Групповая дискуссия на тему «Материальное стимулирование персонала»

Вопросы для обсуждения:

1 Оплата труда, нацеленная на достижение результата.
2 Особенности организации коллективной оплаты труда.
3 Методика распределения коллективного заработка.
4 Основные элементы премиальной системы.
5 Определение источника премиальных выплат.
6 Обоснование предельного размера премии за выполнение показателей премирования.

2. Ситуация «Стимулирование труда в парикмахерском салоне «Самсон».

Параметры оценивания кейс-задачи

«5»	– сформулированы и проанализированы все проблемы, заложенные в кейсе; – продемонстрированы адекватные аналитические методы при работе с информацией; – использованы дополнительные источники информации для решения кейса; – выполнены все необходимые расчеты,

[8]Данные параметры оценивания применяются для оценки решения по всем задачам дисциплины

	– подготовленные в ходе решения кейса, требуемые документы соответствуют требованиям к ним по смыслу и содержанию; – выводы обоснованы, аргументированы; – сделаны собственные выводы.
«4»	– сформулировано и проанализировано большинство проблем, заложенных в кейсе; – продемонстрированы адекватные аналитические методы при работе с информацией; – использованы дополнительные источники информации для решения кейса; – выполнена часть необходимых расчетов; – подготовленные в ходе решения кейса требуемые документы соответствуют требованиям к ним по смыслу и содержанию; – выводы в целом обоснованы, аргументированы; – сделаны собственные выводы.
«3»	– сформулирована и проанализирована часть проблем, заложенных в кейсе; – продемонстрированы аналитические методы при работе с информацией; – не использованы дополнительные источники информации для решения кейса; – не выполнены все необходимые расчеты, – подготовленные в ходе решения кейса требуемые документы в основном соответствуют требованиям к ним по смыслу и содержанию; – выводы обоснованы; – не сделаны собственные выводы.

Типовые оценочные материалы по теме 6

1. Групповая дискуссия на тему «Организация работы и сфера ответственности службы персонала по управлению социальным развитием»

Вопросы для обсуждения:

1 Организация процедуры грейдирования.
2 Системы участия работников в прибыли, разновидности этих систем
3 Порядок определения суммы, направляемой на поощрение работников.
4 Система сбалансированных показателей и управление по целям.
5 Этапы разработки системы *KPI*

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Зачет (З)проводится с применением следующих методов(средств):в форме письменного тестового задания, включающего 20 теоретических вопросов по темам дисциплины и 1 практическое задание – расчетная задача.

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Компонент компетенции	Промежуточный/ключевой индикатор оценивания *Что делает обучающийся (какие действия способен выполнить), подтверждая освоение компетенции*	Критерий оценивания *Как (с каким качеством) выполняется действие. Соответствует оценке «отлично» в шкале оценивания в РПД.*
ПКс-3.7 Способность применять на практике методы оценки	– называет принципы мотивации, виды стимулирования, – определяет системы и формы оплаты труда,	1. четко сформулировал и обосновал актуальность мотивации и оплаты труда; 2. логически последовательно изложил аргументировал

эффективности системы материального стимулирования в организации	– перечисляет цели и функции оплаты труда, – определяет механизм и правила организации заработной платы, – знает методы оценки исследования эффективности материального и нематериального стимулирования в организации.	приведением статистических и эмпирических фактов; 3. использовал демонстрационные средства; 4. приводил примеры зарубежной и отечественной практики; 5. четко сформулировал выводы; 6. активно отвечал на все поставленные вопросы.

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Контрольные вопросы к промежуточной аттестации:

1. Сущность, цели и функции организации заработной платы
2. Принципы ОЗП
3. Механизм организации заработной платы
4. Формы и правила организации заработной платы
5. Системыоплаты труда
6. Формы и уровень оплаты труда
7. Зарубежный опыт оплаты труда
8. Тарифная ставка
9. Сдельная заработная плата
10. Повременная заработная плата
11. Структура заработной платы
12. Переменная заработная плата
13. Номинальная и реальная заработная плата
14. Минимальный потребительский бюджет
15. Индексация заработной платы
16. Материальное стимулирование персонала
17. Заработная платапри рыночном подходе
18. Концепция «сопоставимой ценности работы»
19. Семь общих правил материального поощрения персонала
20. Политика вознаграждения
21. Внутреннее вознаграждение
22. Внешнее вознаграждение
23. Цели системы вознаграждения проектировании материального вознаграждения
24. Подсистема оплаты труда персонала реорганизуемого предприятия
25. Цель и принципы формирования подсистемы
26. Принцип внутреннего соответствия - грейдирование должностей
27. Оплата труда, нацеленная на достижение результата.
28. Формы и методы дополнительного материального поощрения персонала и стимулирования высоких показателей трудовой деятельности.
29. Показатели выплаты премий.
30. Направления стимулирования работников с помощью премий.
31. Международная стандартная классификация стоимости труда.
32. Государственное регулирование оплаты труда
33. Поощрительные системы оплаты труда

Итоговое тестовое задание включает 20 вопросов закрытого типа с инвариантностью ответов в защищенной среде.

Пример тестового задания:

1. Сдельной называется форма оплаты труда, при которой заработок:

1. пропорционален количеству изготовленной продукции;

2. пропорционален фактически отработанному времени;
3. соответствует отработанному полному количеству часов по графику выходов в месяц.

2 Одним из принципов организации оплаты труда, является:

1. обеспечение опережающих темпов производительности труда по сравнению с темпами повышения заработной платы;

2. обеспечение опережающих темпов повышения заработной платы по сравнению с темпами производительности труда;
3. неуклонный рост номинальной заработной платы.

3. В работе по организации заработной платы на этапе регулирования преследуется цель:

1. оценки качества труда;
2. конструирования структуры, форм и систем заработной платы;

3. корректировки размеров ставок и окладов;

4. соблюдения пропорций в заработной плате;

Примеры расчетных задачк промежуточной аттестации:

1. Определить сумму заработка бригады сдельщиков, если средняя часовая тарифная ставка (исходя из разряда работ) - 80 руб., отработано 920 чел.- часов, процент выполнения месячного задания - 110%, премия начислена в размере 20% за выполнение и 1,2% за каждый процент перевыполнения задания.

2. Трудоемкость сдельных работ в расчете на производственную программу цеха – 100 000 нормо-часов, средняя часовая тарифная ставка (исходя из сложности работ) – 30 рублей. Плановая среднегодовая численность рабочих, оплачиваемых повременно – 50 человек, средняя часовая тарифная ставка повременщика – 65 рублей, годовой реальный фонд рабочего времени одного рабочего – 1790 часов. По штатному расписанию месячный фонд заработной платы руководителей, специалистов и служащих цеха – 148000 рублей. Доплаты до годового ФЗП составляют в среднем 37% от фонда прямой заработной платы.Рассчитать плановый ФЗП цеха на год.

3. Объем выпуска продукции возрос на 8%, численность работников – на 4%, фонд заработной платы – на 5%. Определить изменение затрат заработной платы на рубль продукции.

4. Отделу из 4-х человек начислен месячный ФЗП в размере 95000 руб. На текущий квартал работникам установлен КТС (коэффициент трудовой стоимости); Иванов - 4, Семенов - 3, Зеленков - 5, Смирнова - 2. В течение месяца отработали: Иванов -176 ч, Семенов - 160 ч, Зеленков - 168 ч, Смирнова - 168 ч. Распределите заработок в отделе по бестарифной системе с учетом КТС и отработанного времени.

Шкала оценивания.

При оценке учитываются следующие критерии:

– системы и формы оплаты труда,
– виды стимулированияцели и функции оплаты труда,
– механизм и правила организации заработной платы,
– методы оценки исследования эффективности материального и нематериального стимулирования в организации

Параметры оценки итоговоготестового задания

Предел длительности контроля	30 мин.
Предлагаемое количество вопросов	20
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	случайная

Критерии оценки:	
«5», если	(90-100)% = 18-20 правильных ответов
«4», если	(75-89)% = 15-17,5 правильных ответов
«3», если	(50-74)% = 10-14,5 правильных ответов

Практические задания включают расчетную задачу, результат их решения включается в общий итог промежуточной аттестации.

Параметры оценивания расчетных задач

Предел длительности контроля	20 мин
Предлагаемое количество задач из одного контролируемого раздела	3
Последовательность выборки задач из каждого раздела	случайная
Критерии оценки:	
«5», если	Работа выполняется на высоком профессиональном уровне в рамках функционала. Работа выполняется на высоком профессиональном уровне, значительно превышающем должностные обязанности.
«4», если	В основном, работа выполняется на среднем, достаточном уровне. Работа выполняется вполне квалифицированно в необходимом объеме
«3», если	Работа выполняется, но качество нельзя назвать высоким Работа выполняется не в полном объеме, постоянно требует доработки и исправлений.

Итоговый результат по дисциплине определяется как среднее арифметическое суммы 3-х оценок:

- средняя оценка текущей успеваемости ($О_1$);
- оценка по итоговому тесту ($О_2$);
- оценка по практическому заданию ($О_3$).

$О_{итог.}$= ($О_1$+$О_2$+О3) / 3,

Результат студента аттестуется оценкой по 5-ти бальной шкале – зачет/незачет.

При итоговом результате 3 - 5 баллов – зачет, менее 3 баллов – не зачет.

6. Методические материалыпо освоению дисциплины

В процессе изучения дисциплины Б1.В.08 «Оплата труда персонала» применяются такие формы как групповая дискуссия, конкретные ситуации и решение задач, которые способствуют не только приобретению необходимых знаний и умений, но и развивают личностные характеристики, необходимые в рамках будущей профессиональной деятельности.

Одним из основных видов деятельности студента является самостоятельная работа, которая включает в себя изучение лекционного материала, учебников и учебных пособий, первоисточников, подготовку сообщений, выступления на групповых занятиях, выполнение заданий преподавателя.

Методика самостоятельной работы предварительно разъясняется преподавателем и в последующем может уточняться с учетом индивидуальных особенностей студентов.

Перечень вопросов, по которым необходимо вести самостоятельную подготовку представляется преподавателем на лекциях или практических занятиях, в зависимости от их актуальности и значимости. Время и место самостоятельной работы выбираются студентами по своему усмотрению с учетом рекомендаций преподавателя.

Самостоятельную работу над дисциплиной следует начинать с изучения программы, которая содержит основные требования к знаниям, умениям и навыкам обучаемых. Обязательно следует вспомнить рекомендации преподавателя, данные в ходе установочных занятий. Затем – приступать к изучению отдельных разделов и тем в порядке, предусмотренном программой.

Получив представление об основном содержании раздела, темы, необходимо изучить материал с помощью учебника. Целесообразно составить краткий конспект или схему, отображающую смысл и связи основных понятий данного раздела и включенных в него тем. Затем, как показывает опыт, полезно изучить выдержки из первоисточников. При желании можно составить их краткий конспект. Обязательно следует записывать возникшие вопросы, на которые не удалось ответить самостоятельно.

Рекомендации по изучению литературы:

Всю учебную литературу желательно изучать «под конспект». Чтение литературы, не сопровождаемое конспектированием, даже пусть самым кратким – бесполезная работа. Цель написания конспекта по дисциплине – сформировать навыки по поиску, отбору, анализу и формулированию учебного материала. Эти навыки обязательны для любого специалиста с высшим образованием независимо от выбранной специальности, а тем более это важно для юриста, который работает с текстами (правовыми документами).

Написание конспекта должно быть творческим – нужно не переписывать текст из источников, но пытаться кратко излагать своими словами содержание ответа, при этом максимально его структурируя и используя символы и условные обозначения. Копирование и заучивание неосмысленного текста трудоемко и по большому счету не имеет большой познавательной и практической ценности.

При написании конспекта используется тетрадь, поля в которой обязательны. Страницы нумеруются, каждый новый вопрос начинается с нового листа, для каждого экзаменационного вопроса отводится 1-2 страницы конспекта. На полях размещается вся вспомогательная информация – ссылки, вопросы, условные обозначения и т.д.

В идеале должен получиться полный конспект по программе дисциплины, с выделенными определениями, узловыми пунктами, примерами, неясными моментами, проставленными на полях вопросами.

При работе над конспектом обязательно выявляются и отмечаются трудные для самостоятельного изучения вопросы, с которыми уместно обратиться к преподавателю при посещении установочных лекций и консультаций, либо в индивидуальном порядке.

При чтении учебной и научной литературы всегда следить за точным и полным пониманием значения терминов и содержания понятий, используемых в тексте. Всегда следует уточнять значения по словарям или энциклопедиям, при необходимости записывать.

При написании учебного конспекта обязательно указывать все прорабатываемые источники, автор, название, дата и место издания, с указанием использованных страниц.

Самостоятельная работа студентов предполагает реализацию метода самообучения, педагогического метода «один – одному» а также других методов в зависимости от поставленных задач. Особое место необходимо уделять консультированию.

Консультирование – это особым образом организованное взаимодействие между преподавателем-консультантом и студентами, направленное на разрешение проблем и внесение позитивных изменений в деятельность студентов. Сущность данного метода состоит в том, что отсутствует традиционное изложение материала преподавателем (преподавание «один – многим»), обучающая функция заменяется консультированием, которое может осуществляться как при непосредственном контакте, так и при

опосредованном средствами новых информационных технологий. Консультирование сосредоточено на решении конкретной проблемы. Предполагается, что консультант либо знает готовое решение, которое он может предписать консультируемому, либо он владеет способами деятельности, которые указывают путь решения проблемы. Главная цель преподавателя в таком методе обучения – научить студента учиться.

Групповая дискуссия. В процессе дискуссии происходит обмен мнениями во всех его формах. Главная задача дискуссии – выявление существующего многообразия точек зрения участников на вопрос и проблему и при необходимости всесторонний анализ каждой из них.

Учебная дискуссия отличается от других видов дискуссий тем, что новизна ее проблематики относится лишь к группе лиц, участвующих в дискуссии, т.е. то решение проблемы, которое уже найдено в науке, предстоит найти в учебном процессе в данной аудитории.

Дискуссия позволяет максимально полно использовать полученные ранее знания, опыт студентов, способствуя лучшему усвоению изучаемого ими материала. Это обусловлено тем, что в групповой дискуссии не преподаватель говорит студентам о том, что является правильным, а сами обучающиеся вырабатывают доказательства, обоснования принципов и подходов, предложенных преподавателем, максимально используя свой личный опыт. Этот активный метод обучения обеспечивает хорошие возможности для обратной связи, подкрепления, практики, мотивации.

После изучения теоретической части дисциплины по теме«Системы и формы оплаты труда и правила организации заработной платы» с целью закрепления и систематизации знаний студентов, повышения качества обучения и развития навыков самостоятельной работы при решении проблем оплаты труда, студенты решают задачи по методическим указаниям, с подведением итога при выполнении контрольной работы. Варианты контрольных работпредлагаются преподавателем на практических занятиях.[9]

При обучении по индивидуальному учебному плану освоение дисциплины проводится в форме аудиторной и самостоятельной работы. Студент в соответствии с индивидуальным планом обучения имеет право в составе своей учебной группы или другой по указанию начальника учебного отдела посещать учебные занятия или проходить промежуточную аттестацию.Проверка качества обучения по индивидуальному учебному плану проводится в форме текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации в порядке, установленном РАНХиГС. При самостоятельном прохождении промежуточной аттестации по дисциплине студенту выдается направление (экзаменационный лист). В случае невозможности по уважительной причине прохождения студентом промежуточной аттестации в сроки, установленные индивидуальным учебным планом, они могут быть изменены при наличии соответствующих подтверждающих документов.

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

7.1. Основная литература

1. Баткаева, И.А. Управление персоналом. Теория и практика. Организация оплаты труда персоналаОрганизация оплаты труда персонала: учебно-практическое пособие / И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова; под ред. А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2022. - 64 с. - ISBN: 978-5-6046803-6-0; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252122

7.2. Дополнительная литература

[9]Полный вариант оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации находится на кафедре КП и УП.

1. Алиева И.М. Экономика труда: учебник для бакалавров.- М.: Изд-во Юрайт, 2012.- 671с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом: теория и практика, Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации: учебно-практическое пособие. – М.: Проспект,2021. - 48с. ISBN 9785604639825
3. Экономика и социология труда. Теория и практика: учебник для бакалавров. /под ред. В.М. Масловой. - М.: Изд-во Юрайт,2014.- 539с.

7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (чч. 1 и 2)
2. Трудовой кодекс РФ
3. Нормативные и методические документы Министерства труда и социальной защиты РФ, а также других министерств и ведомств;
4. Министерство труда и социальной защиты РФ «О применении профессиональных стандартов в сфере труда»;
5. Профессиональный стандарт «Специалист по утверждению персоналом» (Приказ от 06.10.2015 N 691н "Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»).

7.4. Интернет-ресурсы*(базы данных, мультимедиа ресурсы, сайты, порталы и иные ресурсы).*

1. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru; www.gks.ru).
2. Всероссийский центр уровня жизни (www.vcug.ru).
3. Журнал «Эксперт» (www.expert.ru).
4. Работа и зарплата (www.zarplata.ru).
5. Онлайновый журнал «Управление персоналом» (www.hro.ru/hrm).
6. Электронный журнал «Работа с персоналом» (www.hr-journal.ru).
7. Нормативно-правовая база данных (www.kodeks.net).
8. Информационный сайт ООН: раздел «Население» (www.un.org/popin);
9. «Экономика и социальное развитие» (www.un.org/esa/population/unpop.htm).
10. Научные исследования в области управления персоналом (www.atkinson.yorku.ca).

7.5. Иные источники.

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

Для обеспечения учебного процесса студентов по данной дисциплине используется следующая материально-техническая база:

– лекционными аудиториями, оборудованными видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в сеть Интернет;

– помещениями для проведения практических занятий, оборудованными учебной мебелью и возможностью ее свободного перемещения;

– библиотеку, имеющую рабочие места для студентов, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет.

Для обеспечения учебного процесса студентов в электронной информационной образовательной среде филиала может использоваться следующее лицензионное программное обеспечение:

	Операционная система MicrosoftWindowsXP-10
	Пакет программ для работы с документами MicrosoftOffice 2003-2017
	Антивирусная программа Kaspersky Endpoint Security 6-10
	Справочная правовая система «Консультант Плюс»

	Электронно-библиотечная система филиала.
	Поисковые системы Yandex, Google

При обучении лица с ограниченными возможностями здоровья или инвалида учебный процесс организован в 103 аудитории, расположенной на 1 этаже. Данный этаж доступен для лиц с нарушением опорно-двигательного аппарата. Имеется визуальная и тактильная информационная система для ориентации и навигации инвалидов в архитектурном пространстве 1 этажа образовательной организации. В аудитории 103 в случае необходимости может быть оборудовано место для обучающихся с нарушением опорно-двигательного аппарата. Увеличен размер зоны на одно место с учетом подъезда и разворота кресла-коляски, увеличена ширина прохода между рядами столов. Стол для лица с нарушением опорно-двигательного аппарата располагается в ряду у дверного проема. Аудитория оснащена техническими средствами для обеспечения необходимого уровня организации обучения: видеопроекционное оборудование для презентаций, средства звуковоспроизведения и звукоусиления, экран, доступ в сеть Интернет, мобильная точка доступа (лицу с ОВЗ или инвалиду для обучения предоставляется персональный ноутбук с программой увеличения изображения, контрастного представления информации).

Рядом с аудиторией 103 имеется помещение санитарно-гигиенической комнаты, доступной для маломобильных обучающихся.

Учебно-методические материалы можно найти на Официальном сайте НФ РАНХиГС / раздел Информационный база филиала (правый верхний угол сайта под картинкой здания филиала).