

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Утверждено:  
на заседании кафедры  
протокол № 12 от «08» июня 2018 г.

Согласовано:  
Председатель УМК Института

Зав. кафедрой  / У.А. Назарова

 / Л.Р. Абзалилова

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Оплата труда персонала  
Вариативная часть дисциплина по выбору

**программа бакалавриата**


Направление подготовки  
38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль) подготовки  
Экономика и управление персоналом

Квалификация  
бакалавр

Разработчик (составитель)

доцент, к.э.н.

 / Галимова А.Ш.

Для приема: 2018 г.

Уфа 2018 г.

Составитель: к.э.н., доцент Галимова А.Ш.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, протокол № 12 от 8 июня 2018 г.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины (перечень литературы, перечень вопросов к зачету), утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, протокол № 9 от 13 мая 2019 г.

Заведующий кафедрой  / Назарова У.А.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины (перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины, перечень вопросов к зачету), утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, протокол № 9 от 6 апреля 2020 г.

И.о. заведующего кафедрой  / Гришин К.Е.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины (список литературы, перечень вопросов к зачету, задания для самостоятельной работы), утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, протокол № 11 от 31 мая 2021 г.

И.о. заведующего кафедрой  / Гришин К.Е.

## Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы .....	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы .....	6
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся).....	6
4. Фонд оценочных средств по дисциплине .....	20
4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания .....	20
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	23
Рейтинг-план дисциплины.....	36
5. Учебно-методическое и информационные обеспечение дисциплины .....	36
5.1 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины .....	37
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины .....	
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине .....	

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

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)	Примечание
Знания	1. <b>Знать:</b> принципы формирования системы оплаты труда	<b>ПК-8</b> - знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	
	2. <b>Знать:</b> методы оценки эффективности системы оплаты труда работников	<b>ПК-24</b> - знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	
Умения	1. <b>Уметь:</b> формировать систему оплаты труда	<b>ПК-8</b> - знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления	

		результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	
	<b>2. Уметь:</b> применять на практике различные формы оплаты труда работников	<b>ПК-24</b> - знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	
Владения (навыки / опыт деятельности)	<b>1. Владеть</b> навыками формирования системы оплаты труда	<b>ПК-8</b> - знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	
	<b>2. Владеть:</b> методами оценки эффективности системы оплаты труда работников	<b>ПК-24</b> - знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	

## **2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина «Оплата труда персонала» относится к вариативной части, является дисциплиной по выбору.

Дисциплина изучается:

- на 3 курсе в 6 семестре очной формы обучения,
- на 4 курсах заочной формы обучения.

Целью изучения дисциплины является формирование у студентов компетенций в области политики формирования заработной платы на макро- и микроуровнях, формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда).

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках дисциплины Политика доходов и заработной платы.

Дисциплина «Оплата труда персонала» предшествует и является наиболее значимой для освоения дисциплин: Управление социальным развитием персонала, а также прохождения Практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (социально-экономическая) и подготовки ВКР.

## **3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)**

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИСТИТУТ ЭКОНОМИКИ ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

**СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ**

дисциплины «Оплата труда персонала»  
3 курс, 6 семестр  
очной формы обучения

<b>Вид работы</b>	<b>Объем дисциплины</b>
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	5/180
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
Лекций	16
практических/ семинарских	32
Лабораторных	
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	59,8

Форма контроля:  
зачет 6 семестр





№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СРС			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Модуль 1. Теоретические основы организации оплаты труда персонала.</b>								
1.	<p><b>Тема 1. Оплата труда как основная форма стимулирования персонала.</b></p> <p>Место оплаты труда в системе стимулирования персонала. Роль оплаты труда в обеспечении эффективной работы персонала современной организации. Экономическая сущность оплаты труда. Понятие заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. Факторы, влияющие на формирование заработной платы.</p> <p>Типы организации заработной платы: традиционный и нетрадиционный. Элементы организации заработной платы традиционного типа: тарифная система, формы и системы оплаты труда, нормирование труда. Трудовое вознаграждение, его структура. Основные критерии, лежащие в основе формирования экономических вознаграждений. Достоинства экономических вознаграждений и проблемы их применения.</p>	2	4		9,8	1	Вопросы для самостоятельного контроля к теме 1	Проверка выполнения ответов на вопросы самоконтроля
2.	<p><b>Тема 2. Формы и системы оплаты труда.</b></p> <p>Понятие формы и системы оплаты труда. Классификации систем оплаты труда. Основные формы оплаты труда: повременная и сдельная, их особенности и условия эффективного применения, разновидности и перспективы развития. Системы повременной формы оплаты труда: простая (прямая)</p>	2	4		5	1-7	Вопросы для самостоятельного контроля к теме 2	Проверка выполнения ответов на вопросы самоконтроля

	<p>повременная, повременно-премиальная, повременно-премиальная с нормированными заданиями.</p> <p>Системы сдельной формы оплаты труда: простая (прямая) сдельная, сдельно-премиальная, косвенно сдельная, сдельно-прогрессивная, сдельно-регрессивная, аккордная. Особенности коллективных систем оплаты. Методы формирования коллективного заработка при повременной и сдельной формах оплаты труда. Методы распределения коллективного заработка: с использованием коэффициента приработка, с использованием КТУ.</p>							
3.	<p><b>Тема 3. Тарифная система оплаты труда.</b></p> <p>Сущность тарифной системы. Элементы тарифной системы: минимальная тарифная ставка, тарифная сетка, тарифно-квалификационные справочники, система доплат и надбавок к тарифным ставкам и окладам. Виды тарифных сеток. Показатели, характеризующие тарифную сетку: диапазон, абсолютное возрастание тарифных коэффициентов, относительное возрастание тарифных коэффициентов. Методы расчета среднего тарифного разряда, средней тарифной ставки и среднего тарифного коэффициента.</p> <p>Методологические подходы к разработке тарифных сеток. Этапы разработки тарифных сеток в организации (по Б.Г. Мазмановой). Варианты построения тарифных сеток. Методы оценки сложности труда: аналитический метод, суммарный метод, метод сроков подготовки. Система доплат к тарифам. Районное регулирование заработной платы.</p>	2	4		5	1-5	Вопросы для самостоятельного контроля к теме 3	Проверка выполнения ответов на вопросы самоконтроля
4.	<p><b>Тема 4. Организация оплаты труда работников отраслей бюджетной сферы и государственных служащих.</b></p> <p>Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы и факторы, их определяющие. Основные проблемы в оплате труда бюджетников. Реформа оплаты труда в социальных отраслях. Структура и содержание примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений.</p>	2	4		10	3-7	Вопросы для самостоятельного контроля к теме 4	Проверка выполнения ответов на вопросы самоконтроля

	<p>Принципиальные положения новой системы оплаты труда.</p> <p>Оплата труда государственных служащих. Группы и категории должностей государственной службы.</p> <p>Виды и размеры надбавок к должностным окладам государственных гражданских служащих. Основные проблемы в оплате труда госслужащих. Перспективы совершенствования оплаты труда госслужащих.</p>							
<b>Модуль 2. Развитие систем вознаграждения персонала.</b>								
5	<p><b>Тема 5. Отечественный опыт развития систем вознаграждений персонала. Компенсационный пакет</b></p> <p>Бестарифная система оплаты труда, ее основные особенности. Виды бестарифных систем. Достоинства и недостатки бестарифной системы, сфера ее применения. Другие нетрадиционные системы оплаты: система комиссионных, система «плавающих окладов», смешанные формы оплаты труда. Опыт российских предприятий по разработке систем оплаты труда.</p> <p>Понятие компенсационного пакета. Отличие понятий «компенсационный пакет» и «социальный пакет». Понятие «конкурентный компенсационный пакет». Составляющие социального пакета и конкурентного компенсационного пакета. Функции компенсационного пакета. Требования к компенсационному пакету. Этапы формирования компенсационного пакета. Варианты гибких программ дополнительных льгот: программа «кафетерий», программа «буфет», программа «комплексный обед». Тенденции развития компенсационного пакета в России.</p>	2	4		5	1,4, 7	Вопросы для самостоятельного контроля	Проверка выполнения ответов на вопросы самоконтроля
6	<p><b>Тема 6. Зарубежный опыт развития систем оплаты труда.</b></p> <p>Тарифные системы зарубежных стран. Особенности тарифных систем стран Евросоюза, США и Японии. Грейдинг как развитие тарифной системы. Особенности грейдинга. Зарубежные подходы к оценке сложности труда. Зарубежные системы оплаты труда рабочих. Системы Ф. Тейлора, К. Барта</p>	2	4		5	1-5,7	Вопросы для самостоятельного контроля	Проверка выполнения ответов на вопросы самоконтроля

	и Д. Меррика, Ганнта, Аткинсона, Эллингхема, Хелси и системы Бедо). Системы участия в прибылях и собственности, их разновидности. Оплата труда менеджеров за рубежом. Нетрадиционные формы денежных вознаграждений (плата за квалификацию, создание банка свободного времени, оплата в стиле «кафетерий» и др.).							
7	<b>Тема 7. Формирование и использование фонда заработной платы предприятия.</b> Ретроспективный анализ формирования доходов предприятия и образование стимулирующих фондов (фонд заработной платы и фонд материального поощрения, фонд оплаты труда, фонд заработной платы и выплат социального характера). Фонд заработной платы и выплат социального характера, его структура. Изменение структуры фонда заработной платы. Методы планирования фонда заработной платы: детальное планирование, укрупненные методы расчета. Механизм распределения фонда заработной платы между подразделениями предприятия. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда. Выбор основных факторов, определяющих производительность и интенсивность труда при разработке систем премирования различных категорий работников. Учет стратегических целей предприятия при выборе системы премирования персонала предприятия. Основные требования к организации эффективной системы стимулирования труда. Материальные и моральные стимулы: их сочетание при разработке систем стимулирования труда. Структура заработной платы по условно постоянной и условно переменной части. Особенности оплаты труда руководителей и различных категорий управленческого труда.	2	6		10	1,3	Вопросы для самостоятельного контроля	Проверка выполнения ответов на вопросы самоконтроля
8	<b>Тема 8. Формирование системы экономических вознаграждений в организации.</b> Формирование системы экономических вознаграждений в организации. Принципы и факторы формирования системы экономических	2	6		10	5.7	Вопросы для самостоятельного контроля	Проверка выполнения ответов на вопросы самоконтроля

<p>вознаграждений. Этапы разработки системы экономических вознаграждений. Разработка внутрифирменных нормативных документов, фиксирующих систему оплаты труда.</p> <p>Понятие «премия». Виды поощрительных систем. Основные принципы организации премирования. Элементы премиальных систем: объект премирования, периодичность премирования, показатели и условия премирования, шкалы премирования, источники премирования. Порядок выплаты премий. Виды премиальных систем: текущее премирование, специальные премиальные системы, единовременное премирование. Оценка эффективности премиальных систем. Индивидуальная и коллективная (бригадная) системы премирования. Разработка системы премирования на предприятии. Положения о премировании на предприятии, его содержание, значение для учета расходов на оплату труда при налогообложении прибыли.</p>							
<p><b>Всего часов:</b></p>	<p>16</p>	<p>36</p>		<p>59,8</p>			

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИСТИТУТ ЭКОНОМИКИ ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

**СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ**

дисциплины «Оплата труда персонала»  
на 4 курсе 2 и 3 сессиях  
заочной формы

<b>Вид работы</b>	<b>Объем дисциплины</b>
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	4/108
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
Лекций	6
практических/ семинарских	6
Лабораторных	-
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	91,8
Учебных часов на подготовку к зачету (Контроль)	4

Форма контроля: зачет 4 курс

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СРС			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Модуль 1. Теоретические основы организации оплаты труда персонала.</b>								
1.	<p><b>Тема 1. Оплата труда как основная форма стимулирования персонала.</b></p> <p>Место оплаты труда в системе стимулирования персонала. Роль оплаты труда в обеспечении эффективной работы персонала современной организации. Экономическая сущность оплаты труда. Понятие заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. Факторы, влияющие на формирование заработной платы.</p> <p>Типы организации заработной платы: традиционный и нетрадиционный. Элементы организации заработной платы традиционного типа: тарифная система, формы и системы оплаты труда, нормирование труда. Трудовое вознаграждение, его структура. Основные критерии, лежащие в основе формирования экономических вознаграждений. Достоинства экономических вознаграждений и проблемы их применения.</p>	0,5	0,5		12	1	Вопросы для самостоятельного контроля к теме 1	Проверка выполнения ответов на вопросы самоконтроля
2.	<p><b>Тема 2. Формы и системы оплаты труда.</b></p> <p>Понятие формы и системы оплаты труда. Классификации систем оплаты труда. Основные формы оплаты труда: повременная и сдельная, их особенности и условия эффективного применения,</p>	0,5	0,5		15	1-7	Вопросы для самостоятельного контроля к теме 2	Проверка выполнения ответов на вопросы самоконтроля

	<p>разновидности и перспективы развития. Системы повременной формы оплаты труда: простая (прямая) повременная, повременно-премиальная, повременно-премиальная с нормированными заданиями.</p> <p>Системы сдельной формы оплаты труда: простая (прямая) сдельная, сдельно-премиальная, косвенно сдельная, сдельно-прогрессивная, сдельно-регрессивная, аккордная. Особенности коллективных систем оплаты. Методы формирования коллективного заработка при повременной и сдельной формах оплаты труда. Методы распределения коллективного заработка: с использованием коэффициента приработка, с использованием КТУ.</p>							
3.	<p><b>Тема 3. Тарифная система оплаты труда.</b></p> <p>Сущность тарифной системы. Элементы тарифной системы: минимальная тарифная ставка, тарифная сетка, тарифно-квалификационные справочники, система доплат и надбавок к тарифным ставкам и окладам. Виды тарифных сеток. Показатели, характеризующие тарифную сетку: диапазон, абсолютное возрастание тарифных коэффициентов, относительное возрастание тарифных коэффициентов. Методы расчета среднего тарифного разряда, средней тарифной ставки и среднего тарифного коэффициента.</p> <p>Методологические подходы к разработке тарифных сеток. Этапы разработки тарифных сеток в организации (по Б.Г. Мазмановой). Варианты построения тарифных сеток. Методы оценки сложности труда: аналитический метод, суммарный метод, метод сроков подготовки. Система доплат к тарифам. Районное регулирование заработной платы.</p>	0,5	0,5		15	1-5	Вопросы для самостоятельного контроля к теме 3	Проверка выполнения ответов на вопросы самоконтроля
4.	<p><b>Тема 4. Организация оплаты труда работников отраслей бюджетной сферы и государственных служащих.</b></p> <p>Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы и факторы, их определяющие. Основные</p>	0,5	0,5		10	3-7	Вопросы для самостоятельного контроля к теме 4	Проверка выполнения ответов на вопросы самоконтроля



	проблемы в оплате труда бюджетников. Реформа оплаты труда в социальных отраслях. Структура и содержание примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений. Принципиальные положения новой системы оплаты труда. Оплата труда государственных служащих. Группы и категории должностей государственной службы. Виды и размеры надбавок к должностным окладам государственных гражданских служащих. Основные проблемы в оплате труда госслужащих. Перспективы совершенствования оплаты труда госслужащих.							
<b>Модуль 2. Развитие систем вознаграждения персонала.</b>								
5	<b>Тема 5. Отечественный опыт развития систем вознаграждений персонала. Компенсационный пакет</b> Бестарифная система оплаты труда, ее основные особенности. Виды бестарифных систем. Достоинства и недостатки бестарифной системы, сфера ее применения. Другие нетрадиционные системы оплаты: система комиссионных, система «плавающих окладов», смешанные формы оплаты труда. Опыт российских предприятий по разработке систем оплаты труда. Понятие компенсационного пакета. Отличие понятий «компенсационный пакет» и «социальный пакет». Понятие «конкурентный компенсационный пакет». Составляющие социального пакета и конкурентного компенсационного пакета. Функции компенсационного пакета. Требования к компенсационному пакету. Этапы формирования компенсационного пакета. Варианты гибких программ дополнительных льгот: программа «кафетерий», программа «буфет», программа «комплексный обед». Тенденции развития компенсационного пакета в России.	1	1		10	1.4, 7	Вопросы для самостоятельного контроля	Проверка выполнения ответов на вопросы самоконтроля
6	<b>Тема 6. Зарубежный опыт развития систем оплаты труда.</b>	1	1		5	1-5,7	Вопросы для самостоятельного контроля	Проверка выполнения ответов

	<p>Тарифные системы зарубежных стран. Особенности тарифных систем стран Евросоюза, США и Японии. Грейдинг как развитие тарифной системы. Особенности грейдинга. Зарубежные подходы к оценке сложности труда. Зарубежные системы оплаты труда рабочих. Системы Ф. Тейлора, К. Барта и Д. Меррика, Ганнта, Аткинсона, Эллингхема, Хелси и системы Бедо).</p> <p>Системы участия в прибылях и собственности, их разновидности. Оплата труда менеджеров за рубежом. Нетрадиционные формы денежных вознаграждений (плата за квалификацию, создание банка свободного времени, оплата в стиле «кафетерий» и др.).</p>							на вопросы самоконтроля
7	<p><b>Тема 7. Формирование и использование фонда заработной платы предприятия.</b></p> <p>Ретроспективный анализ формирования доходов предприятия и образование стимулирующих фондов (фонд заработной платы и фонд материального поощрения, фонд оплаты труда, фонд заработной платы и выплат социального характера). Фонд заработной платы и выплат социального характера, его структура. Изменение структуры фонда заработной платы. Методы планирования фонда заработной платы: детальное планирование, укрупненные методы расчета. Механизм распределения фонда заработной платы между подразделениями предприятия.</p> <p>Роль надбавок и доплат в стимулировании труда. Выбор основных факторов, определяющих производительность и интенсивность труда при разработке систем премирования различных категорий работников. Учет стратегических целей предприятия при выборе системы премирования персонала предприятия. Основные требования к организации эффективной системы стимулирования труда. Материальные и моральные стимулы: их сочетание при разработке систем стимулирования труда. Структура заработной платы по условно</p>	1	1	15	1,3	Вопросы для самостоятельного контроля	Проверка выполнения ответов на вопросы самоконтроля	

	постоянной и условно переменной части. Особенности оплаты труда руководителей и различных категорий управленческого труда.							
8	<p><b>Тема 8. Формирование системы экономических вознаграждений в организации.</b></p> <p>Формирование системы экономических вознаграждений в организации. Принципы и факторы формирования системы экономических вознаграждений. Этапы разработки системы экономических вознаграждений. Разработка внутрифирменных нормативных документов, фиксирующих систему оплаты труда.</p> <p>Понятие «премия». Виды поощрительных систем. Основные принципы организации премирования. Элементы премиальных систем: объект премирования, периодичность премирования, показатели и условия премирования, шкалы премирования, источники премирования. Порядок выплаты премий. Виды премиальных систем: текущее премирование, специальные премиальные системы, единовременное премирование. Оценка эффективности премиальных систем. Индивидуальная и коллективная (бригадная) системы премирования. Разработка системы премирования на предприятии. Положения о премировании на предприятии, его содержание, значение для учета расходов на оплату труда при налогообложении прибыли.</p>	1	1		15	5.7	Вопросы для самостоятельного контроля	Проверка выполнения ответов на вопросы самоконтроля
	<b>Всего часов:</b>	6	6		92			

#### 4. Фонд оценочных средств по дисциплине

##### 4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

**ПК-8** - знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Неудовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
Первый этап (уровень)	<b>1.Знать:</b> принципы формирования системы оплаты труда	Фрагментарные представления об основах формирования системы оплаты труда	Неполные представления об основах формирования системы оплаты труда	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об основах формирования системы оплаты труда	Сформированные систематические представления об основах формирования системы оплаты труда
Второй этап (уровень)	<b>1.Уметь:</b> формировать систему оплаты труда	Фрагментарные умения формировать систему оплаты труда	В целом успешное, но не систематическое умение формировать систему оплаты труда	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умения формировать систему оплаты труда	Сформированное умение формировать систему оплаты труда
Третий этап (уровень)	<b>Владеть</b> навыками формирования системы оплаты труда персонала	Фрагментарное владение навыками формирования системы оплаты труда персонала	В целом успешное, но не систематическое владение навыками формирования системы оплаты труда персонала	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков формирования системы оплаты труда персонала	Успешное и систематическое применение навыков формирования системы оплаты труда персонала

**ПК-24** знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
Первый этап (уровень)	.Знать: методы оценки эффективности системы оплаты труда работников	Фрагментарные представления о методах оценки эффективности системы оплаты труда работников	Неполные представления о методах оценки эффективности системы оплаты труда работников	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы в знаниях о методах оценки эффективности системы оплаты труда работников	Сформированные систематические представления о методах оценки эффективности системы оплаты труда работников
Второй этап (уровень)	Уметь: применять на практике различные формы оплаты труда работников	Фрагментарные умения применять на практике различные формы оплаты труда работников	В целом успешное, но не систематическое умение применять на практике различные формы оплаты труда работников	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы в умении применять на практике различные формы оплаты труда работников	Сформированное умение применять на практике различные формы оплаты труда работников
Третий этап (уровень)	Владеть: методами оценки эффективности системы оплаты труда работников	Фрагментарное владение навыками оценки эффективности системы оплаты труда работников	В целом успешное, но не систематическое применение навыков оценки эффективности системы оплаты труда работников	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков оценки эффективности системы оплаты труда работников	Успешное и систематическое применение навыков оценки эффективности системы оплаты труда работников



### *Показатели сформированности компетенции:*

Критерии оценки в баллах, выставляемых преподавателем за виды деятельности по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), и соответствующие оценочные средства приведены в разделе 4.2.

Оценка уровня сформированности компетенций в рамках учебной дисциплины осуществляется на основе модульно-рейтинговой системы оценки согласно Положения БашГУ о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов.

Индивидуальная рейтинговая оценка по результатам обучения студента определяется по 100-балльной шкале и суммарно складывается из балльных оценок текущего, рубежного и промежуточного контроля (экзамена). Распределение баллов рейтинговой оценки между видами контроля установлено в соотношении: текущий контроль – 40 баллов; рубежный контроль – 30 баллов; итоговый контроль по дисциплине – экзамен с максимально возможной суммой баллов – 30 баллов.

Шкала оценивания с учетом оценки на экзамене:

от 45 до 59 баллов (и не менее 10 баллов на экзамене) – «удовлетворительно»;

от 60 до 79 баллов (и не менее 15 баллов на экзамене) – «хорошо»;

от 80 баллов (и не менее 20 баллов на экзамене) – «отлично».

Предусмотрены поощрительные баллы за учебную и научную активность студента (участие в конференциях, конкурсах, олимпиадах, активная работа на занятиях, публикация статей, выполнение заданий повышенной сложности, работа со школьниками и др.) – до +10 баллов (не более за семестр).

#### **4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенции	Оценочные средства
1-й этап Знания	1. <b>Знать:</b> принципы формирования системы оплаты труда	<b>ПК-8</b> - знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о	индивидуальные задания, тест, контрольная работа

		поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	
	<b>2.Знать:</b> методы оценки эффективности системы оплаты труда работников	<b>ПК-24</b> - знание и умение применять на практике методы оценки эффективности материального и нематериального стимулирования в организации	индивидуальные задания, тест, контрольная работа
2-й этап Умение	<b>1.Уметь:</b> формировать систему оплаты труда	<b>ПК-8</b> - знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	индивидуальные задания, т
	<b>2.Уметь:</b> применять на практике различные формы оплаты труда работников	<b>ПК-24</b> - знание и умение применять на практике методы оценки эффективности материального и нематериального стимулирования в организации	индивидуальные задания, т
3-й этап Владение навыками	<b>1.Владеть</b> навыками формирования системы оплаты труда	<b>ПК-8</b> - знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	индивидуальное задание;
	<b>2. Владеть:</b> методами оценки эффективности системы оплаты труда работников	<b>ПК-24</b> - знание и умение применять на практике методы оценки эффективности материального и нематериального стимулирования в организации	индивидуальное задание;



## Типовые контрольные задания

### Задания для текущего контроля

*Примеры контрольных вопросов на семинарские занятия*

#### **Тема 1. Оплата труда как основная форма стимулирования персонала.**

1. Назовите типы организации заработной платы;
2. Опишите структуру трудового вознаграждения;
3. Опишите проблемы применения экономических вознаграждений.

#### **Тема 2. Формы и системы оплаты труда.**

1. Опишите отличия систем сдельной формы оплаты труда.
2. Приведите пример реального применения аккордной системы оплаты труда.
3. Какие методы распределения коллективного заработка Вы знаете?

#### **Тема 3. Тарифная система оплаты труда.**

1. Перечислите варианты построения тарифных сеток.
2. Приведите отличия аналитического метода оценки сложности труда от суммарного.
3. Как осуществляются доплаты к тарифам?

#### **Тема 4. Организация оплаты труда работников отраслей бюджетной сферы и государственных служащих.**

1. Что подразумевается под категорией «государственные служащие»?
2. В чем выражается эффективность труда государственных служащих?
3. Назовите основные проблемы в оплате труда госслужащих.

#### **Тема 5. Отечественный опыт развития систем вознаграждений персонала. Компенсационный пакет**

1. В чем заключается основное отличие понятий «компенсационный пакет» и «социальный пакет»?
2. Опишите требования к компенсационному пакету;
3. Приведите пример компенсационного пакета в практике российских предприятий.

#### **Тема 6. Зарубежный опыт развития систем оплаты труда.**

1. Приведите пример системы участия в прибылях в практике зарубежных предприятий.
2. Приведите пример системы участия в собственности в практике зарубежных предприятий.
3. Как производится оплата труда менеджеров в России и за рубежом?

**Тема 7. Формирование и использование фонда заработной платы предприятия.**

1. В чем отличие надбавок от доплат?
2. Каковы признаки эффективной системы стимулирования труда?
3. Опишите особенности оплаты труда руководителей. Приведите примеры по России и зарубежным странам.

**Тема 8. Формирование системы экономических вознаграждений в организации.**

1. Какие Вы знаете специальные премиальные системы?
2. В чем выражается эффективность премиальной системы?
3. Назовите области применения бригадной системы премирования.

**Критерии оценивания (в баллах):**

Критерии оценивания ответа на контрольный вопрос	Количество баллов
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляция к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	1
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	0

**Критерии оценивания для заочной формы обучения:**

Критерии оценивания ответа на контрольный вопрос	Количество баллов
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляция к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	Зачтено
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	Не зачтено

***Индивидуальные задания  
Темы докладов (эссе)***

**Тема 1. Оплата труда как основная форма стимулирования персонала.**

1. Типы организации заработной платы: традиционный и нетрадиционный.
2. Элементы организации заработной платы традиционного типа: тарифная система, формы и системы оплаты труда, нормирование труда.
3. Трудовое вознаграждение, его структура.

4. Основные критерии, лежащие в основе формирования экономических вознаграждений.

5. Достоинства экономических вознаграждений и проблемы их применения.

## **Тема 2. Формы и системы оплаты труда.**

Темы докладов:

1. Системы сдельной формы оплаты труда: простая (прямая) сдельная, сдельно-премиальная, косвенно сдельная;

2. Системы сдельной формы оплаты труда: сдельно-прогрессивная, сдельно-регрессивная, аккордная;

3. Особенности коллективных систем оплаты;

4. Методы формирования коллективного заработка при повременной и сдельной формах оплаты труда;

5. Методы распределения коллективного заработка: с использованием коэффициента приработка, с использованием КТУ.

## **Тема 3. Тарифная система оплаты труда.**

1. Методологические подходы к разработке тарифных сеток.

2. Этапы разработки тарифных сеток в организации (по Б.Г. Мазмановой).

3. Варианты построения тарифных сеток.

4. Методы оценки сложности труда: аналитический метод, суммарный метод, метод сроков подготовки.

5. Система доплат к тарифам.

6. Районное регулирование заработной платы.

## **Тема 4. Организация оплаты труда работников отраслей бюджетной сферы и государственных служащих.**

1. Оплата труда государственных служащих.

2. Группы и категории должностей государственной службы.

3. Виды и размеры надбавок к должностным окладам государственных гражданских служащих.

4. Основные проблемы в оплате труда госслужащих.

5. Перспективы совершенствования оплаты труда госслужащих.

## **Тема 5. Отечественный опыт развития систем вознаграждений персонала. Компенсационный пакет**

1. Понятие компенсационного пакета. Отличие понятий «компенсационный пакет» и «социальный пакет».

2. Понятие «конкурентный компенсационный пакет». Составляющие социального пакета и конкурентного компенсационного пакета.

3. Функции компенсационного пакета. Требования к компенсационному пакету. Этапы формирования компенсационного пакета.

4. Варианты гибких программ дополнительных льгот: программа «кафетерий», программа «буфет», программа «комплексный обед».

5. Тенденции развития компенсационного пакета в России.

### **Тема 6. Зарубежный опыт развития систем оплаты труда.**

1. Системы участия в прибылях и собственности, их разновидности.
2. Оплата труда менеджеров за рубежом.
3. Нетрадиционные формы денежных вознаграждений (плата за квалификацию, создание банка свободного времени, оплата в стиле «кафетерий» и др.).

### **Тема 7. Формирование и использование фонда заработной платы предприятия.**

1. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда.
2. Выбор основных факторов, определяющих производительность и интенсивность труда при разработке систем премирования различных категорий работников.
3. Учет стратегических целей предприятия при выборе системы премирования персонала предприятия.
4. Основные требования к организации эффективной системы стимулирования труда.
5. Материальные и моральные стимулы: их сочетание при разработке систем стимулирования труда.
6. Структура заработной платы по условно постоянной и условно переменной части.
7. Особенности оплаты труда руководителей и различных категорий управленческого труда.

### **Тема 8. Формирование системы экономических вознаграждений в организации.**

1. Понятие «премия». Виды поощрительных систем.
2. Основные принципы организации премирования.
3. Элементы премиальных систем: объект премирования, периодичность премирования, показатели и условия премирования, шкалы премирования, источники премирования.
4. Порядок выплаты премий. Виды премиальных систем: текущее премирование, специальные премиальные системы, единовременное премирование.
5. Оценка эффективности премиальных систем.
6. Индивидуальная и коллективная (бригадная) системы премирования.
7. Разработка системы премирования на предприятии. Положения о премировании на предприятии, его содержание, значение для учета расходов на оплату труда при налогообложении прибыли.

**Критерии оценивания индивидуальных заданий (в баллах):**

Критерии оценивания заданий	Количество баллов
Задание выполнено полностью: цель задания успешно достигнута; основные понятия определены; получены верные ответы на основные и дополнительные вопросы, работа выполнена в полном объеме.	3
Задание в целом выполнено: цель задания достигнута; получены верные ответы на основные вопросы, однако не на все дополнительные вопросы получены верные ответы.	2
Задание выполнено в основном, но не в полном объеме: цель задания в целом достигнута, получены верные ответы на более половины основных вопросов	1
Задание не выполнено, цель выполнения задания не достигнута.	0

### **Критерии оценивания индивидуальных заданий (для заочной формы)**

Критерии оценивания заданий	оценка
Задание выполнено полностью или в основном: цель задания успешно достигнута; основные понятия определены; получены верные ответы на основные и дополнительные вопросы или не на все дополнительные вопросы получены верные ответы	зачтено
Задание не выполнено или выполнено не в полном объеме, фрагментарно, цель выполнения задания не достигнута.	не зачтено

### **Задания для рубежного контроля**

*Пример задания для письменной контрольной работы по итогам 1-го модуля*

- 1) Перечислите типы организации заработной платы и их основные черты.
- 2) Что представляет собой трудовое вознаграждение? Какова его структура?
- 3) Каковы основные критерии, лежащие в основе формирования экономических вознаграждений?
- 4) Достоинства экономических вознаграждений и проблемы их применения.

### **Критерии оценивания заданий (в баллах) для студентов дневной формы обучения:**

Критерии оценивания заданий	Количество баллов
Задание выполнено полностью: цель задания успешно достигнута; основные понятия определены; получены верные ответы на основные и дополнительные вопросы, работа выполнена в полном объеме.	10
Задание в целом выполнено: цель задания достигнута; получены верные ответы на основные вопросы, однако не на все дополнительные вопросы получены верные ответы.	5

Задание выполнено в основном, но не в полном объеме: цель задания в целом достигнута, получены верные ответы на более половины основных вопросов	3
Задание не выполнено, цель выполнения задания не достигнута.	0

### **Критерии оценивания (для заочной формы):**

Критерии оценивания ответа на контрольный вопрос	оценка
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляция к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	зачтено
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	не зачтено

### *Тестовые задания*

Тестирование уровня усвоения основных понятий, концепций, теоретических моделей (12 тестовых вопросов, контрольное время 20 мин.).

Пример заданий для тестового контроля уровня усвоения учебного материала:

1. Выберите определение, наиболее полно отражающее понятие «минимальная заработная плата» для целей оплаты труда:
  - а) минимальный размер месячной заработной платы, установленный законодательно для предприятий всех форм собственности;
  - б) размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда;
  - в) базовый размер, применяемый для начисления штрафов, регистрационных и лицензионных взносов.
  
2. Для повременной оплаты труда характерна оплата труда в соответствии с:
  - а) количеством изготовленной, реализованной продукции (товаров);
  - б) количеством отработанного времени;
  - в) количеством оказанных торговых услуг;
  - с) согласно фактически отработанному времени исходя из должностного оклада.
  
3. В каком документе на предприятии ведется учет фактически отработанного времени по каждому работнику:
  - а) в журнале выхода, который ведет каждый руководитель подразделения;

- б) в таблице учета рабочего времени;
- в) в штатном расписании;
- г) в другом документе.

4. Что учитывается в таблице учета рабочего времени:

- а) причины неявок на работу;
- б) фактически отработанные дни;
- с) фактически отработанные часы;
- д) все перечисленное.

5. Выберите формулировку, наиболее полно отражающую понятие и «состав тарифной системы оплаты труда»:

- а) тарифные ставки, тарифно-квалификационный справочник;
- б) система, основанная на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий;
- в) должностные оклады, премиальные положения, тарифно-квалификационный справочник.

6. Что означает понятие «тарифная ставка»:

- а) показатель уровня оплаты труда в час;
- б) фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- в) показатель уровня оплаты труда за месяц;
- г) шкала, определяющая дифференциацию тарифной части заработной платы в зависимости от квалификации.

7. Что означает понятие «тарифная сетка»:

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

8. Что означает понятие «тарифный разряд»:

- а) величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника в тарифной системе;
- б) один из показателей тарифной системы, применяемый для бюджетных организаций.

9. Отметьте основные группы методов планирования ФЗП:

- а) Детальное планирование;
- б) Планирование на основе трудоемкости;
- в) Укрупненные методы;

г) Внутрипроизводственные методы.

10. Какой показатель рассчитывается по данной формуле:

... = Ч план. \* ЗП ср. план.

- а) Плановый ФЗП;
- б) Плановая средняя заработная плата;
- в) Плановая численность;
- г) Отчетный ФЗП.

11. Фонд прямой заработной платы рабочих-сдельщиков включает:

- а) Оплату по сдельным расценкам;
- б) Премии сдельщикам;
- в) Доплаты до часового ФЗП;
- г) Доплаты до дневного ФЗП.

12. В фонд заработной платы и выплат социального характера в настоящее время включаются:

- а) Премии и вознаграждения, носящие регулярный или периодический характер;
- б) Выплаты по районному коэффициенту;
- в) Доплаты за работу во вредных условиях труда;
- г) Единовременные премии;
- д) Материальная помощь, оказанная большинству работников;
- е) Годовое вознаграждение за выслугу лет;
- ж) Оплата ежегодных отпусков;
- з) Доходы по акциям.

Описание методики оценивания при тестовом контроле:

На оценку степени сформированности знаниевой компоненты компетенции при рубежном контроле отводится не менее 10 вопросов теста. Число правильных ответов теста от 45 до 59% соответствует начальному (пороговому) уровню овладения компетенцией, от 60 до 80 % - базовому уровню, от 81 до 100 % - повышенному (продвинутому) уровню сформированности компетенции.

**Критерии оценки результатов тестирования (в баллах):**

Процент правильных ответов	Количество баллов
95 - 100 %	10
85 - 94 %	9
75 - 84%	8
65 - 74%	7
55 - 64%	6
45 – 54%	5
менее 45%	0



**Критерии оценки теста (для заочной формы):**

Процент правильных ответов	оценка
81 - 100 %	зачтено
60 - 80 %	
45 - 59%	
менее 45%	не зачтено

**Пример варианта контрольной работы:**

- 1) В чем различия между трудовыми и гражданско-правовыми отношениями?
- 2) Охарактеризуйте правовые источники регулирования социально-трудовых отношений.
- 3) Перечислите основные этапы принятия коллективного договора на предприятии

**Критерии оценивания контрольной работы (в баллах):**

Критерии оценивания заданий	Количество баллов
Задание выполнено полностью: цель задания успешно достигнута; основные понятия определены; получены верные ответы на основные и дополнительные вопросы, работа выполнена в полном объеме.	15
Задание в целом выполнено: цель задания достигнута; получены верные ответы на основные вопросы, однако не на все дополнительные вопросы получены верные ответы.	10
Задание выполнено в основном, но не в полном объеме: цель задания в целом достигнута, получены верные ответы на более половины основных вопросов	5
Задание не выполнено, цель выполнения задания не достигнута.	0

**Критерии оценивания контрольной работы (для заочной формы)**

Критерии оценивания заданий	Количество баллов
Задание выполнено полностью: цель задания успешно достигнута; основные понятия определены; получены верные ответы на основные и дополнительные вопросы, работа выполнена в полном объеме.	зачтено
Задание не выполнено, цель выполнения задания не достигнута.	Не зачтено

**Итоговый контроль****Описание методики оценивания:**

Итоговый контроль по дисциплине в форме «зачета» предусмотрен для очной и заочной форм обучения. Студент получает баллы для промежуточной аттестации в ходе семестра. Перед проведением промежуточной аттестации вычисляется общее количество баллов по результатам текущего и рубежного

контроля с учетом посещаемости занятий и дополнительных поощрительных баллов, что позволяет определить также уровень сформированности компетенций в ходе учебного семестра.

Студент допускается к промежуточной аттестации при условии выполнения всех заданий рубежного и текущего контроля, предусмотренных программой дисциплины. При этом положительно оценены должны быть все рубежные контрольные работы и не менее 50% заданий текущего контроля.

Решение об аттестации студентов очной формы принимается преподавателем на основании действующего Положения о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов.

Обучающийся по заочной форме допускается к прохождению итогового контроля по дисциплине при условии выполнения всех заданий рубежного и текущего контроля, предусмотренных программой дисциплины.

### **Критерии оценивания на зачете (для заочной формы):**

Критерии оценивания	Оценка
Показывает знание теоретического материала; последовательно и четко отвечает на поставленные вопросы; ориентируется в проблемных ситуациях; демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании программного материала.	зачтено
Имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине; не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на задаваемые вопросы или затрудняется с ответом.	не зачтено

### ***Перечень вопросов к зачету***

- 1) Место оплаты труда в системе стимулирования персонала. Роль оплаты труда в обеспечении эффективной работы персонала современной организации.
- 2) Понятие заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата.
- 3) Факторы, влияющие на формирование заработной платы.
- 4) Понятие формы и системы оплаты труда. Классификации систем оплаты труда.
- 5) Основные формы оплаты труда: повременная и сдельная, их особенности и условия эффективного применения, разновидности и перспективы развития.
- 6) Системы повременной формы оплаты труда: простая (прямая) повременная, повременно-премиальная, повременно-премиальная с нормированными заданиями.
- 7) Сущность тарифной системы. Элементы тарифной системы.
- 8) Виды тарифных сеток.

- 9) Показатели, характеризующие тарифную сетку: диапазон, абсолютное возрастание тарифных коэффициентов, относительное возрастание тарифных коэффициентов.
- 10) Методы расчета среднего тарифного разряда, средней тарифной ставки и среднего тарифного коэффициента.
- 11) Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы и факторы, их определяющие.
- 12) Основные проблемы в оплате труда бюджетников. Реформа оплаты труда в социальных отраслях.
- 13) Структура и содержание примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений.
- 14) Бестарифная система оплаты труда, ее основные особенности.
- 15) Виды бестарифных систем. Достоинства и недостатки бестарифной системы, сфера ее применения.
- 16) Нетрадиционные системы оплаты: система комиссионных, система «плавающих окладов», смешанные формы оплаты труда.
- 17) Опыт российских предприятий по разработке систем оплаты труда.
- 18) Тарифные системы зарубежных стран. Особенности тарифных систем стран Евросоюза, США и Японии.
- 19) Грейдинг как развитие тарифной системы. Особенности грейдинга.
- 20) Зарубежные подходы к оценке сложности труда.
- 21) Зарубежные системы оплаты труда рабочих. Системы Ф. Тейлора, К. Барта и Д. Меррика, Ганнта, Аткинсона, Эллингема, Хелси и системы Бедо).
- 22) Ретроспективный анализ формирования доходов предприятия и образование стимулирующих фондов (фонд заработной платы и фонд материального поощрения, фонд оплаты труда, фонд заработной платы и выплат социального характера).
- 23) Фонд заработной платы и выплат социального характера, его структура. Изменение структуры фонда заработной платы.
- 24) Методы планирования фонда заработной платы: детальное планирование, укрупненные методы расчета.
- 25) Механизм распределения фонда заработной платы между подразделениями предприятия.
- 26) Формирование системы экономических вознаграждений в организации. Принципы и факторы формирования системы экономических вознаграждений.
- 27) Этапы разработки системы экономических вознаграждений.
- 28) Разработка внутрифирменных нормативных документов, фиксирующих систему оплаты труда.

**Рейтинг-план дисциплины  
«Оплата труда персонала»**

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»

курс   3  , семестр   6  

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	баллы		
			Мин.	Макс.	
<b>Модуль 1.</b>					
<b>Текущий контроль</b>					
1	Аудиторная работа	1	12	0	12
2	Индивидуальные задания	3	3	0	9
<b>Рубежный контроль</b>					
1	Тест	10	1	0	10
2	Контрольная работа	15	1	0	15
<b>Модуль 2.</b>					
<b>Текущий контроль:</b>					
1	Аудиторная работа	1	10	0	10
	Практические задания	5	2	0	10
2	Индивидуальные задания	3	3	0	9
<b>Рубежный контроль</b>					
	Контрольная работа	15	1	0	15
	Тест	10	1	0	10
<b>Поощрительные баллы</b>					
1 2	Публикация статей / олимпиада / работа со школьниками	5	2	0	10
<b>Посещаемость</b>					
1	Посещение лекционных занятий			0	-6
2	Посещение практических (семинарских, лабораторных занятий)			0	-10
<b>Итоговый контроль:</b>					
1	зачет			-	-

**5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

## 5.1 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

### *Основная литература:*

- 1) Щербакова, А.А. Оплата труда в Российской Федерации: современное состояние и проблемы / А.А. Щербакова. - М.: Лаборатория книги, 2015. - 45с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=96749>
- 2) Митрофанова, И.А. Экономика труда: теория и практика: учебное пособие / И.А. Митрофанова, А.Б. Тлисов. - М.: Директ-Медиа, 2015. - 148с. [Электронный ресурс]. - <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258905>

### *Дополнительная литература:*

- 3) Оплата труда [Электронный ресурс] / Буянова А.В., Приженникова А.Н. - М.: Проспект, 2017. Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785990950559.html>  
Электронное издание на основе: Оплата труда: учебное пособие. - Москва: Оригинал-макет, 2017. - 80 с. - ISBN 978-5-9909505-5-9.
- 4) Вишневская, Н. Г. Экономика социально-трудовых отношений [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Н. Г. Вишневская, А. Э. Галина, Л. В. Беззубко; БашГУ. — Уфа: РИЦ БашГУ, 2014. — Электрон. версия печ. публикации. — Доступ возможен через Электронную библиотеку БашГУ. — <URL:<https://elib.bashedu.ru/dl/read/VishnevskayaGalinaBezzubkoEkonomikaSocialno-trudov.OtnocheniiUchPos.2014.pdf>>.
- 5) Юкин, Ю.В. Аудит и анализ заработной платы / Ю.В. Юкин. - М.: Лаборатория книги, 2015. - 288с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=97700>
- 6) Управление региональным развитием: теория, методология, практика [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Башкирский государственный университет; под ред. К.Е. Гришина; Н.А. Кузьминых. — Уфа: РИЦ БашГУ, 2018. — Электрон. версия печ. публикации. — Доступ возможен через Электронную библиотеку БашГУ. — <URL:[https://elib.bashedu.ru/dl/read/Grishin\\_red\\_Upravlenie\\_regionalnym\\_razvitiem\\_up\\_2018.pdf](https://elib.bashedu.ru/dl/read/Grishin_red_Upravlenie_regionalnym_razvitiem_up_2018.pdf)>
- 7) People-management в условиях цифровой трансформации экономики [Электронный ресурс]: материалы I Международной научно-практической конференции / Башкирский государственный университет, Институт экономики, финансов, бизнеса; отв. ред. А.Э. Галина. — Уфа: РИЦ БашГУ, 2018. — Электрон. версия печ. публикации. — Доступ возможен через Электронную библиотеку БашГУ. — <URL:[https://elib.bashedu.ru/dl/local/Galina\\_otv\\_red\\_People-management\\_sb\\_2018.pdf](https://elib.bashedu.ru/dl/local/Galina_otv_red_People-management_sb_2018.pdf)>

## 5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1	Электронно- библиотечная система «ЭБ БашГУ»	<a href="https://elib.bashedu.ru/">https://elib.bashedu.ru/</a>
2	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»	<a href="http://www.biblioclub.ru/">http://www.biblioclub.ru/</a>
3	Электронно-библиотечная система издательства «Лань»	<a href="http://e.lanbook.com/">http://e.lanbook.com/</a>
4	Сайт дистанционного обучения БашГУ	<a href="http://sdo.bashedu.ru">sdo.bashedu.ru</a>
5	Сайт международной ассоциации конфликтологов и журнала «Конфликтология»	<a href="http://www.confstud.ru">www.confstud.ru</a>
6	Справочная правовая система «Консультант плюс»	<a href="http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=home&amp;utm_csource=online&amp;utm_medium=button">http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=home&amp;utm_csource=online&amp;utm_medium=button</a>
7	Официальный сайт Арбитражного суда Республики Башкортостан	<a href="http://www.ufa.arbitr.ru">www.ufa.arbitr.ru</a>
8	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан	<a href="http://www.mintrudrb.ru">www.mintrudrb.ru</a>
9	Экономика, социология, менеджмент	<a href="http://www.ecsocman.edu.ru">www.ecsocman.edu.ru</a>

#### Программное обеспечение

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.
2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.
3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007

### **6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
<b>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа:</b> №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .	Лекции	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры.
<b>Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа:</b> №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213,	Практические/семинарские занятия	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры.

218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .		
<b>Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312.</b>	Групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль и промежуточная аттестация	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры.
<b>Помещения для самостоятельной работы: 302 читальный зал (гуманитарный корпус).</b>	Самостоятельная работа	Учебная мебель, персональные компьютеры в комплекте HP, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок iRU.
<b>Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: №№ 115 , 118</b>	-	115: учебная мебель, колонки (2 шт.), динамики, dvd плеер toshiba, магнитола sony (4 шт.) 118: учебная мебель, проектор benq, колонки (2 шт.), музыкальный центр lg, флипчарт магнитно-маркерный на треноге