

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущей и промежуточной аттестации

по учебной дисциплине

«Оплата труда персонала»

для направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом

профиль подготовки: Документационное обеспечение и учет персонала

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Очная форма обучения

Семестр	1	2	3	4	5	6	7	8
Наименование дисциплины								
ПК-8 знанием 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								
Б1.Б.30 Основы безопасности труда								+
Б1.Б.33 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности						+		
Б1.Б.34 Оплата труда персонала							+	
Б1.В.ДВ 3.2 Базы данных в кадровой службе	+							
Б1.В.ДВ 8.1 Стилистика деловой кадровой корреспонденции							+	
Б1.В.ДВ 10.2 Учет персонала							+	
Б3.В.КР Выпускная квалификационная работа								+
Этапы формирования компетенций	1					2	3	4
ПК-22 умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени								
Б1.Б.34 Оплата труда персонала							+	
Б1.В.ОД 14 Банковский менеджмент						+		
Б3.В.КР Выпускная квалификационная работа								+
Этапы формирования компетенций						1	2	3
ПК-24 способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации								
Б1.Б.22 Основы управления персоналом			+					
Б1.Б.33 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности						+		
Б1.Б.34 Оплата труда персонала							+	
Б3.В.КР Выпускная квалификационная работа								+
Этапы формирования компетенций			1			2	3	4

Б3.ВКР Выпускная квалификационная работа										+
Этапы формирования компетенций				1				2		3

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

<i>Индекс</i>	<i>Компетенция</i>	<i>Компоненты</i>
ПК-8	знанием 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	1) использует знания принципов формирования системы оплаты труда, мотивации и стимулирования персонала
		2) применяет методы дисциплинарных взысканий
		3) владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой дисциплиной и умеет применять их на практике
ПК-22	умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени	1) использует умения формирования бюджета затрат на персонал
		2) использует умения контроля исполнения бюджета затрат
		3) владеет навыками контроля использования рабочего времени
ПК-24	способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	1) использует знания о системе материального и нематериального стимулирования в организации
		2) применяет методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
		3) применяет методы материального и нематериального стимулирования

2.1 Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования (промежуточная аттестация)

Компетенции	Показатели	Критерии в соответствии с уровнем освоения ОП			Оценочное средство
		пороговый (удовлетворительно) 55-69 баллов	стандартный (хорошо) 70-84 балла	эталонный (отлично) 85-100 баллов	
ПК-8	Знать	Имеет целостное представление об оплате труда; знает базовые термины по дисциплине; основные методы и подходы к изучению дисциплины.	Знает принципы развития и закономерности функционирования организации; сущность и основные характеристики рынка труда	Знает теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; основы оценки результатов деятельности персонала организации	Тест, доклады
	Уметь	Умеет принимать обоснованные решения на основе результатов деятельности персонала в области оплаты труда	Умеет анализировать состояние тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале	Умеет разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации.	Устный опрос
	Владеть	Обладает самостоятельностью в процессе обучения и самоконтроля для приобретения новых знаний; ориентируется в потоке различной информации, представляемой научной литературой и интернетом	Владеет методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности по оплате труда персонала	Владеет современными технологиями управления поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности)	Контрольная работа
ПК-22	Знать	Имеет общее представление о бюджете затрат труда и контролем его исполнения	Знает теоретические принципы формирования бюджета затрат труда и контроля рабочего времени	Знает содержание и методы управления затратами на персонал	Устный опрос
	Уметь	Умеет определять затраты на персонал организации и затраты рабочего времени	Умеет анализировать состояние бюджета затрат на персонал	Умеет разрабатывать и реализовывать мероприятия по оптимизации затрат на персонал и контролировать их исполнение	Кейс-задание

	Владеть	Обладает самостоятельностью в процессе обучения и самоконтроля для приобретения новых знаний; ориентируется в потоке различной информации	Владеет методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности по оптимизации бюджета затрат на персонал, а также навыками контроля за использованием рабочего времени	Владеет современными технологиями управления бюджетом затрат на персонал	Проверочные задания
ПК-24	Знать	Знает методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Знает терминологическую систему материального и нематериального стимулирования; специфику формирования системы материального и нематериального стимулирования в организации	Знает теоретические положения, лежащие в основе формирования системы материального и нематериального стимулирования в организации и методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Устный опрос, доклады
	Уметь	Умеет разрабатывать и реализовывать программы материального и нематериального стимулирования в организации, ориентируется в сложностях применения систем материального и нематериального стимулирования в организации	Учитывает при формировании системы материального и нематериального стимулирования эффективность деятельности персонала, разрабатывать мероприятия по совершенствованию системы материального и нематериального стимулирования	Анализирует взаимосвязь между эффективностью деятельности персонала и системы материального и нематериального стимулирования в организации; применяет на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Контрольная работа

	<p>Владеть Владеет способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; демонстрирует самостоятельность в процессе обучения и самоконтроля для приобретения новых знаний</p>	<p>Владеет навыками и методикой формирования системы материального и нематериального стимулирования в организации</p>	<p>Использует разнообразные методы формирования системы материального и нематериального стимулирования в практике управления персоналом; несет ответственность за результаты своих действий и качество выполненных заданий</p>	<p>Проверочные задания</p>
--	--	---	--	----------------------------

2.2. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества формирования компетенций, стимулирования учебной работы обучаемых и совершенствования методики освоения новых знаний. Он обеспечивается проведением семинаров, оцениванием контрольных заданий, проверкой конспектов лекций, выполнением индивидуальных и творческих заданий, периодическим опросом обучающихся на занятиях. Контролируемые разделы (темы) дисциплины, компетенции и оценочные средства представлены в таблице.

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства **
1	Сущность и содержание заработной платы как основной формы оплаты труда	ПК-8	Тест, доклады
2	Организация оплаты труда персонала	ПК-8 ПК-24	Контрольная работа, доклады
3	Дополнительная и поощрительная оплата труда персонала	ПК-22 ПК-24 ПК-8	Устный опрос
4	Система социальных льгот и выплат в системе оплаты труда	ПК-22	Кейс-задание, доклады
5	Технология разработки системы оплаты труда на предприятии	ПК-22 ПК-24 ПК-8	Устный опрос
6	Фонд оплаты труда и его формирование	ПК-22 ПК-24	Проверочные задания
7	Регулирование оплаты труда	ПК-22 ПК-24 ПК-8	Устный опрос

Критерии и шкала оценивания тестирования

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
«отлично»	дано 90-100% правильных ответов в тесте;
«хорошо»	дано 75-90% правильных ответов в тесте;
«удовлетворительно»	дано 60-75% правильных ответов в тесте;
«неудовлетворительно»	дано менее 60% правильных ответов в тесте.

Критерии и шкала оценивания контрольной работы

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
«отлично»	вопрос раскрыт полностью, студент показал отличные знания;
«хорошо»	вопрос раскрыт хорошо, с достаточной степенью полноты;
«удовлетворительно»	вопрос раскрыт удовлетворительно, имеются определенные недостатки по полноте и содержанию ответа;
«неудовлетворительно»	вопрос раскрыт неудовлетворительно с точки зрения полноты и глубины изложения материала; отсутствует ответ на вопрос или содержание ответа не совпадает с поставленным вопросом.

Критерии и шкала оценивания доклада

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
«отлично»	студент показал отличные знания по теме; качество устного выступления высокое. Имеется презентация.
«хорошо»	задание выполнено правильно, с достаточной степенью полноты; качество устного выступления - хорошее.
«удовлетворительно»	задание выполнено удовлетворительно, имеются определенные недостатки по полноте и содержанию информации. Качество устного выступления - удовлетворительное.
«неудовлетворительно»	работа не выполнена или приводятся сведения, не относящиеся к поставленному вопросу; содержание не совпадает с поставленным вопросом.

Критерии и шкала оценивания устного опроса

Критерии оценивания:

- 1) полнота и правильность ответа;
- 2) степень осознанности, понимания изученного;
- 3) языковое оформление ответа.

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
«отлично»	1) студент полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий; 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; 3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
«хорошо»	студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для отметки «5», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого;
«удовлетворительно»	студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но: 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

	3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
«неудовлетворительно»	студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «2» отмечает такие недостатки в подготовке, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

Критерии и шкала оценивания кейс-задания

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
«отлично»	задание решено полностью, студент показал отличные знания;
«хорошо»	задание раскрыто хорошо, с достаточной степенью полноты;
«удовлетворительно»	задача решена удовлетворительно, имеются определенные недостатки по полноте и содержанию ответа;
«неудовлетворительно»	ответ не является логически законченным и обоснованным, поставленный вопрос раскрыт неудовлетворительно с точки зрения полноты и глубины изложения материала; отсутствует ответ на вопрос или содержание ответа не совпадает с поставленным вопросом.

Критерии и шкала оценивания проверочного задания

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
«отлично»	задача решена полностью, студент показал отличные знания;
«хорошо»	задача решена, но существуют неточности или ошибки вычисления;
«удовлетворительно»	задача решена не до конца, существуют определенные недостатки;
«неудовлетворительно»	задача не решена.

Критерии и шкала оценивания контрольного расчета (для заочной формы обучения)

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
«зачтено»	контрольное задание выполнено полностью с использованием основной литературы, рекомендованной в программе, формул и приобретенных знаний;
«не зачтено»	выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении контрольного расчета заданий.

Критерии и шкала оценивания контрольной работы (для заочной формы обучения)

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
«отлично»	вопросы раскрыты полностью, студент показал отличные знания;
«хорошо»	вопросы раскрыты хорошо, с достаточной степенью полноты;
«удовлетворительно»	вопросы раскрыты удовлетворительно, имеются определенные недостатки по полноте и содержанию ответа;
«неудовлетворительно»	ответ не является логически законченным и обоснованным, поставленный вопрос раскрыт неудовлетворительно с точки зрения полноты и глубины изложения материала; отсутствует ответ на вопрос или содержание ответа не совпадает с поставленным вопросом.

2.3. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Для оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации используется двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Ответил на все дополнительные вопросы	Эталонный
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Стандартный
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Пороговый
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1. Оценочные средства текущего контроля успеваемости

Тесты

Тема 1. Сущность и содержание заработной платы как основной формы оплаты труда

1. Рабочая сила становится товаром, если соблюдается условие:
 - а) юридическое отчуждение работников от средств производства и результатов труда;
 - б) юридическая свобода работника как гражданина общества;
 - в) юридическая способность работника присвоения продукта труда;
 - г) объективная необходимость временного отчуждения индивидуальной рабочей силы путем продажи ее (через заработную плату) предпринимателю.
2. Рабочая сила как товар обладает присущим товару свойством:
 - а) качеством и количеством;
 - б) полезностью и ценой;
 - в) конкурентоспособностью и ценой;

г) качеством и конкурентоспособностью.

3. Способность рабочей силы удовлетворять потребность предпринимателя в совершении определенных трудовых усилий для получения законченных предметов труда или их частей — это:

- а) качество;
- б) количество;
- в) полезность;
- г) конкурентоспособность.

4. В условиях современного общества, характеризующегося усиливающимися тенденциями персонализации самосознания его членов, в обязательном порядке необходимо учитывать многократно возросшую в последнее время роль заработной платы:

- а) мотивационную;
- б) статусную;
- в) регулиующую.

5. Различают заработную плату:

- а) номинальную, располагаемую и реальную;
- б) номинальную и реальную;
- в) фактическую, располагаемую и реальную;
- г) номинальную и фактическую.

Примерный перечень докладов

Тема 1. Сущность и содержание заработной платы как основной формы оплаты труда

1. Характеристика основных теорий заработной платы.
2. Макротеории:
 - Теории социального заработка;
 - Теории контролируемых заработков;
 - Теории оправданных заработков.
2. Микротеории.
3. Микро-макротеории:
 - Экономические модели поведения;
 - Организационные экономические теории.

Тема 2. Организация оплаты труда персонала

1. Система оплаты труда Тэйлора.
2. Система оплаты труда Барта— Меррика.
3. Система оплаты труда Ганнта.
4. Система оплаты труда Аткинсона.
5. Система оплаты труда Хэлси.

Тема 4. Система социальных льгот и выплат в системе оплаты труда

1. Группы материальных неденежных стимулов:
 - Дополняющие условия труда
 - Социальные
 - Имиджевые
 - Индивидуальные
2. Типы социальных пакетов
3. Основные направления нематериального стимулирования персонала

Комплект заданий для контрольной работы

Тема 2. Организация оплаты труда персонала

Вариант 1

1. Что понимается под тарифными условиями оплаты труда?
2. Принципы организации заработной платы

Вариант 2

1. Основные элементы тарифной системы.
2. Должностной оклад

Вариант 3

1. Дать понятие «тарифная ставка»
2. Бестарифные системы оплаты труда

Вопросы для устного опроса

Тема 3. Дополнительная и поощрительная оплата труда персонала

1. Основная цель премирования. Принципы премирования
2. Показатели премирования
3. Условия премирования
4. Размер и периодичность премирования
5. Источники выплаты премии
6. Специальные системы премирования
7. Основные виды премиальных выплат
8. Система надбавок и доплат

Тема 5. Технология разработки системы оплаты труда на предприятии

1. Категоризация персонала организации
2. Основной, вспомогательный, обслуживающий и управленческий персонал
3. Группы методов оценки и классификации работ
4. Грейдирование рабочих мест (должностей)
5. Установление постоянной части оплаты труда (базовых окладов), надбавок и доплат
6. Разработка переменной части системы оплаты труда
7. Технология разработки социального пакета

Тема 7. Регулирование оплаты труда

1. Механизм регулирования оплаты труда
2. Система коллективно-договорного регулирования оплаты труда
3. Государственное регулирование оплаты труда
4. Регулирование оплаты труда с учетом спроса и предложения на рынке труда

Кейс-задание

Тема 4. Система социальных льгот и выплат в системе оплаты труда

По данным исследований Ward Howell International, 86 % ведущих российских компаний предоставляют менеджерам среднего и высшего звена компенсацию, не уступающую аналогам в западных компаниях. Приведенным данным вторят исследования портала E-xecutive, показавшие, что 65 % всех соискателей при выборе работодателя ориентируются именно на отличную компенсацию и хороший компенсационный пакет.

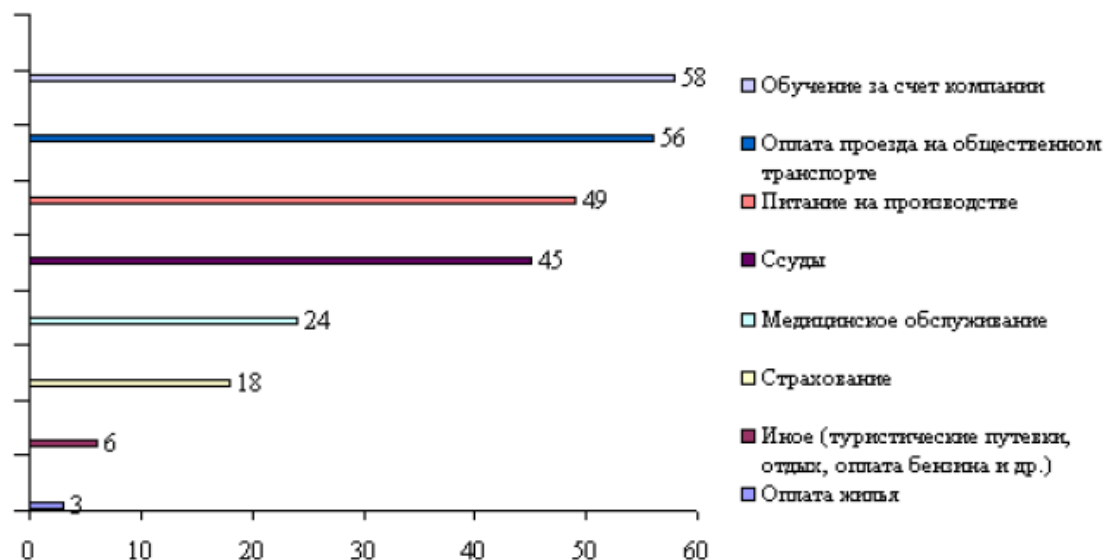


Рис. Состав льгот, которые наиболее часто используются в российских компаниях

Так, в российских компаниях только начинаются появляться такие виды льгот как страхование жизни и дополнительное медицинское страхование, тогда как в иностранных это давно уже норма. Однако есть льготы, которые все реже встречаются в иностранных компаниях и все чаще появляются в российских — это предоставление кредитов и ссуд менеджерам компаний.

Если компании хотят привлечь в штат хороших специалистов, то о дополнительных льготах придется подумать всерьез: 72% россиян считают наличие соцпакета серьезным плюсом при трудоустройстве, и лишь 21% не обращают на него внимания. Компании, которые только задумываются о наполнении компенсационного пакета, должны сначала обеспечить работникам все льготы, предусмотренные законодательством, а уж потом вводить дополнительные поощрения.

Представляется интересным список позиций компенсационного пакета, наиболее часто используются в российских компаниях:

1-3 места разделяют оплата обучения за счет компании, оплата проезда в общественном транспорте, организация бесплатного питания

4-е место – беспроцентные кредиты и ссуды

5-е – медицинское обслуживание

6 и 7-е места – страхование и туристические поездки

На 8 месте – оплата жилья.

Далее следуют предоставление корпоративного мобильного телефона, подарки к праздникам, предоставление кредитов на дорогостоящие покупки, предоставление корпоративного автомобиля. И последние места занимают оплата культурно-массовых мероприятий и компенсация расходов при использовании личного автотранспорта.

Задание: Найти в сети Интернет и периодической печати данные, подтверждающие или опровергающие указанные тенденции. Показать, как изменилась компенсационная политика российских компаний в 2009 – 2012 гг.

Проверочные задания

Тема 6. Фонд оплаты труда и его формирование

Задача 1. Супермаркет, площадь 600 м. кв., планируемый товарооборот 230 тыс. руб./день, является структурным подразделением многопрофильного предприятия розничной торговли. Режим работы магазина - круглосуточно без выходных дней. В работе используется кассово-операционная система.

Количество касс - 3. Форма обслуживания – самообслуживание плюс три отдела с торговлей через прилавки (винный, гастрономия, салаты). Охрана магазина обеспечивается по договору со специализированной фирмой.

Требуется разработать штатное расписание магазина исходя из приведенного ниже количества рабочих мест и режима работы персонала, а также установленной Трудовым кодексом РФ максимальной продолжительности рабочего времени.

	Количество рабочих мест С 6.00 до 22.00	Количество рабочих мест С 22.00 до 6.00	Режим работы	Численность по штатному расписанию
Производственный персонал				
Кассир-контролер	3	1	посменно	
Продавцы:				
В зале самообслуживания	3	1	посменно	
В отделе торговли через прилавки	3	1	посменно	
Грузчик	2	1	посменно	
уборщица	2	1	посменно	
фасовщик	1	1	посменно	
Приемщик сумок	1	1	посменно	
Специалисты				
директор			5 дней в неделю	
администратор	1	1	посменно	
Оператор ЭВМ	1		посменно	
товаровед	1		5 дней в неделю	
бухгалтер	1		5 дней в неделю	

Задача 2. Определить необходимую численность кондитеров для работы в кондитерском цехе универсама. Планируемый объем продаж по году 3650 тыс. ед.

Норма выработки одного кондитера за смену (8 час) 240 ед. Режим работы 5 дней в неделю по 8 час. Число рабочих дней с учетом отпуска, выходных и праздничных и неявок по уважительным причинам - 220.

Рассчитать фонд оплаты труда кондитеров по штатному расписанию, если по 30% численности кондитеров (6 разряд) установлен оклад 10 тыс. руб., а по остальным 7 тыс. руб.

Задача 3. Определить плановую численность продавцов магазина по следующим условиям.

В торговом зале магазина площадью 200 кв. м. оборудовано 10 рабочих мест продавцов-кассиров. Режим работы магазина 10.00 – 21.00 ежедневно с перерывом на обед. Выходной день воскресенье.

Рассчитать фонд оплаты труда продавцов-кассиров по штатному расписанию, если должностной оклад установлен в размере 6 тыс. руб. При этом 4 продавца кассира имеют надбавку за выполнение обязанностей бригадира кассиров в размере 20% должностного оклада.

Кроме того, всем продавцам-кассирам, как материально ответственным лицам, отвечающим за кассу, согласно условиям Коллективного договора устанавливается надбавка в размере 10% от должностного оклада.

3.2. Оценочные средства промежуточной аттестации

Вопросы к зачету

1. Сущность заработной платы
2. Функции заработной платы
3. Факторы, влияющие на заработную плату
4. Содержание и принципы организации заработной платы
5. Основные элементы организации заработной платы
6. Тарифная система, ее содержание и назначение
7. Сущность бестарифной системы организации оплаты труда
8. Виды бестарифных систем организации заработной платы
9. Формы и системы оплаты труда
10. Организация премирования работников предприятия
11. Система надбавок и доплат
12. Сущность материального неденежного стимулирования трудовой деятельности
13. Принципы установления социального пакета
14. Типы социальных пакетов
15. Категоризация персонала организации
16. Описание, анализ, оценка и классификация рабочих мест (должностей)
17. Грейдирование рабочих мест (должностей)
18. Установление постоянной части оплаты труда (базовых окладов), надбавок и доплат
19. Разработка переменной части системы оплаты труда
20. Технология разработки социального пакета
21. Технология разработки внутренних нормативных документов, регламентирующих систему оплаты труда
22. Структура фондов заработной платы
23. Методы планирования фонда оплаты труда
24. Механизм регулирования оплаты труда
25. Система коллективно-договорного регулирования оплаты труда
26. Государственное регулирование оплаты труда
27. Регулирование оплаты труда с учетом спроса и предложения на рынке труда

Перечень типовых задач (для оценки умений)

Задача 1.

Начальнику отдела кадров организации установлен должностной оклад в размере 5400 рублей, оператору котельной - тарифная ставка по 4-му разряду в размере 3600 рублей. При месячной норме рабочего времени в 160 часов (20 рабочих дней) работниками отработано:

- начальником отдела кадров — 16 рабочих дней;
- оператором котельной — 152 часа.

Рассчитать заработную плату работников за месяц при простой повременной оплате труда.

Задача 2.

Токаря 4-го разряда используемой в организации тарифной сетки в текущем месяце были поручены для выполнения работы, квалифицированные (относящиеся) к 4-му разряду. Всего им отработано 140 часов. Часовая тарифная ставка по 4-му разряду тарифной сетки, используемой в организации, составляет 34 руб.

Рассчитать сумму заработной платы за месяц из расчета тарифной ставки.

Задача 3.

Начальнику отдела кадров организации установлен должностной оклад в размере 5400 рублей, оператору котельной — тарифная ставка по 4-му разряду в размере 3600 рублей. Согласно разработанному в организации положению о премировании и на основании приказа (распоряжения) администрации начальнику отдела кадров за отчетный месяц установлена выплата премии в размере 50 процентов от должностного оклада, а оператору котельной – в размере 1500 руб.

Рассчитать заработную плату работников за месяц при повременно-премиальной оплате труда.

Пример содержания зачетного билета

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)	ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ № 1 по дисциплине <u>Оплата труда</u> <u>персонала</u> направление подготовки <u>38.03.03</u> <u>Управление персоналом</u> семестр <u>7</u>
--	--

1. Сущность заработной платы
2. Часовая тарифная ставка работника составляет 75 руб., за месяц фактически отработано 176 ч. За качественное выполнение работы установлена премия в размере 20% тарифного заработка. Рассчитайте сумму заработной платы работника.

Составил доцент кафедры УП
 Щеглова С.А.
 « ____ » _____ 20 ____ г.

УТВЕРЖДАЮ
 Зав. кафедрой УП
 Казарян И. Р. _____
 « ____ » _____ 20 ____ г.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)	ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ № 2 по дисциплине <u>Оплата труда</u> <u>персонала</u> направление подготовки <u>38.03.03</u> <u>Управление персоналом</u> семестр <u>7</u>
--	--

1. Функции заработной платы. Факторы, влияющие на заработную плату.
2. Определить заработок рабочего, если он отработал 168 ч, часовая тарифная ставка 94 руб., начислена премия в размере 45% заработка.

Составил доцент кафедры УП
 Щеглова С.А.
 « ____ » _____ 20 ____ г.

УТВЕРЖДАЮ
 Зав. кафедрой УП
 Казарян И. Р. _____
 « ____ » _____ 20 ____ г.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)	ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ № 3		
	по дисциплине	<u>Оплата труда</u>	
	<u>персонала</u>		
	направление	подготовки	<u>38.03.03</u>
	<u>Управление персоналом</u>		
	семестр <u>7</u>		

1. Содержание и принципы организации заработной платы
2. Рабочий отработал за месяц полное количество дней по графику — 21. Его дневная тарифная ставка — 620 руб. За месяц работник должен был выполнить установленное нормированное задание, которое он фактически выполнил на 110%. За 100% выполнения нормированного задания выплачивается премия в размере 1500 руб. Определить заработок рабочего за месяц.

Составил доцент кафедры УП
Щеглова С.А.
« ___ » _____ 20 г.

УТВЕРЖДАЮ
Зав. кафедрой УП
Казарян И. Р. _____
« ___ » _____ 20__ г.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Забайкальский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)	ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ № 4		
	по дисциплине	<u>Оплата труда</u>	
	<u>персонала</u>		
	направление	подготовки	<u>38.03.03</u>
	<u>Управление персоналом</u>		
	семестр <u>7</u>		

1. Основные элементы организации заработной платы
2. Определить месячную заработную плату рабочего VI разряда при повременно-премиальной системе оплаты труда. Часовая тарифная ставка рабочего (Сч) — 40 руб., им отработано за месяц (Тотр) 171 ч, премия за качественное выполнение работ (П) — 30 % тарифной ставки.

Составил доцент кафедры УП
Щеглова С.А.
« ___ » _____ 20 г.

УТВЕРЖДАЮ
Зав. кафедрой УП
Казарян И. Р. _____
« ___ » _____ 20__ г.

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

4.1. Описание процедур проведения текущего контроля успеваемости студентов

В таблице представлено описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий текущего контроля успеваемости студентов, в соответствии с рабочей программой дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Тестирование	Тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте время выполнения.
Доклад	Защита докладов проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите
Контрольная работа	Средство проверки теоретических знаний и практических умений студента применить полученные знания. Контрольная работа проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контрольной работы, доводит до обучающихся тему, задания и вопросы для проведения, критерии оценивания контрольной работы. Выполненные работы сдаются на проверку.
Устный опрос	С целью контроля и подготовки студентов к изучению новой темы вначале практического занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы. Оценивается правильность ответа по содержанию задания; полнота и глубина ответа; сознательность ответа; логика изложения материала
Кейс-задание	Преподаватель не позднее, чем за неделю до срока решения кейс-задач доводит до сведения обучающихся предлагаемые кейс-задачи. Решенные кейс-задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю.
Проверочные задания	Выполнение проверочных заданий осуществляется на практическом занятии. Задание выполняется по нескольким вариантам. Распределение вариантов осуществляется преподавателем. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий. Результаты решения задач оформляются студентами самостоятельно и сдаются на проверку преподавателю
Контрольный расчет (для ускоренной и	Выполнение контрольного расчета осуществляется на практическом занятии. Задание выполняется по нескольким вариантам. Распределение вариантов осуществляется преподавателем.

заочной формы обучения)	Результаты расчета оформляются студентами самостоятельно и сдаются на проверку преподавателю
Контрольная работа (для ускоренной и заочной формы обучения)	По всем темам дисциплины студентом самостоятельно выполняется одна контрольная работа, включающая теоретические вопросы и практические задания. Работа сдается преподавателю на практическом занятии и является допуском к зачету. Вариант контрольной работы определяется по последней цифре учебного шифра студента по его зачетной книжке, который нужно обязательно указать на титульном листе контрольной работы.

4.2. Описание процедур проведения промежуточной аттестации

Зачет

При определении уровня достижений обучающихся на зачете учитывается:

- знание программного материала и структуры дисциплины;
- знания, необходимые для решения типовых задач, умение выполнять предусмотренные программой задания;
- владение методологией дисциплины, умение применять теоретические знания при решении задач, обосновывать свои действия.

Проведение промежуточной аттестации в форме зачета позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля. Так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок деленную на число этих оценок.

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета, то обучающийся сдает зачет. Зачет проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и решения типовых контрольных заданий. Перечень теоретических вопросов и типовых контрольных заданий обучающиеся получают в начале семестра.

Комплект заданий для контрольной работы (для заочной формы обучения)

По всем темам практических и лекционных занятий студентов выполняется одна контрольная работа, включающая теоретические вопросы и практические задания по курсу «Оплата труда персонала».

Вариант контрольной работы определяется по последней цифре учебного шифра студента по его зачетной книжке, который нужно обязательно указать на титульном листе контрольной работы.

Выбор варианта контрольной работы.

Варианты	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Последняя цифра шифра студента	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0

При выполнении контрольной работы следует обратить внимание на следующие требования:

1. Текст работы должен быть представлен в рукописном варианте или в печатном с использованием компьютера на одной стороне листа белой бумаги формата А4. Гарнитура шрифта основного текста — «Times New Roman». Размер шрифта для основного текста — 14 пт, для таблиц — 12 пт или 14 пт. Междустрочный интервал основного текста – полуторный, цвет шрифта – черный. Текст следует размещать, соблюдая размеры полей: левое – не менее 30 мм, правое – не менее 10 мм, верхнее – не менее 20 мм, нижнее – не менее 20 мм, абзацный отступ – 1,25 см.

2. Перед ответом на вопрос или решением задачи следует сформулировать вопрос или условие задачи. Ответ должен быть полным, точно соответствовать поставленному вопросу, расчеты при решении задачи следует приводить полностью.

3. Законченная контрольная работа включает: титульный лист, содержание, выполненное задание, список используемых источников.

4. При выполнении теоретической части работы в тексте следует обязательно ставить ссылку, указывающую на источник взятого материала.

Ссылки на информационные источники оформляются в квадратных скобках ([1, с. 15]). Список информационных источников оформляется в соответствии с ГОСТ Р 7.0.5-2008 «Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления».

4. Студенты допускаются к сдаче зачета по курсу «Оплата труда персонала» только после получения ими положительной оценки по контрольной работе.

Задания к контрольной работе по вариантам

Вариант 1

1. Раскройте основные подходы к определению сущности заработной платы.
2. Государственный надзор и контроль за соблюдением государственных гарантий по оплате труда.

3. Определить сдельную расценку на единицу продукции, если известно, что норма выработки составляет 5 пирожных в час. Часовая тарифная ставка четвертого разряда, к которой принадлежит кулинар, составляет 500 руб. Разряд работ — пятый. Относительное нарастание тарифных коэффициентов 1,2.

Вариант 2

1. Сущность заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата.
2. Основные элементы тарифной системы оплаты труда

3. Обработчик рыбы заработал за месяц по основным сдельным расценкам 7800 руб., выполнив норму выработки на 105 %. Труд работника оплачивается по сдельно-прогрессивной системе, которая предусматривает увеличение сдельных расценок в 1,2 раза на всю продукцию, выработанную сверх исходной базы, которая установлена на уровне выполнения норм выработки в 100 %. Определить общий заработок работника за месяц.

Вариант 3

1. Перечислите основные факторы формирования заработной платы.
2. Экономическая суть бестарифной системы оплаты труда
3. Токарь 4 разряда (ТС час. = 50 руб.) отработал за месяц 23 рабочих дня. За это время он изготовил 200 изделий «А» (норма выработки для работы 3 разряда – 25 штук в час), 2000 изделий «Б» (норма времени на операцию 4 разряда – 5 мин.) и 300 изделий «В» (норма времени на операцию 5 разряда – 14 мин.). ТС час. 3 разряда – 40 руб., ТС час. 5 разряда – 60 руб.
Определить сдельный заработок, сдельный приработок рабочего за месяц, удельный вес тарифа в сдельном заработке, процент выполнения норм.

Вариант 4

1. Основные элементы системы оплаты труда
2. Правила конструирования социального пакета.
3. Заработок рабочего по сдельным расценкам составил 5000 руб., 89 % выпущенной им продукции составила доля продукции высшей категории качества. Доля продукции высшей категории качества (ВКК) – показатель текущего премирования. При достижении доля продукции ВКК 85% (выполнение показателя премирования) выплачивается премия в размере 10% сдельного заработка, за каждый % перевыполнения показателя премирования выплачивается премия в размере 5% сдельного заработка. Определить заработок рабочего по сдельно-премиальной системе оплаты труда.

Вариант 5

1. Перечислить принципы премирования.
2. Тарифно-квалификационные справочники и их разновидность.
3. Труд рабочего оплачивается по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда. Исходная база для увеличения сдельной расценки – 105%, при перевыполнении исходной базы расценка увеличивается на 75%. Часовая тарифная ставка рабочего 20 руб., она соответствует разряду выполняемых работ. Он отработал 22 смены по 8 часов и выработал 210 нормо-часов продукции. Найти заработок рабочего по косвенно-сдельной системе оплаты труда.

Вариант 6

1. Какие виды премий относятся к единовременному премированию?
2. Основные этапы разработки Положения об оплате труда.
3. Сдельная заработная плата бригады равна 8000 рублей. Премия бригады составила 1500 руб. Тарифные ставки членов бригады, отработанное ими время и КТУ приведены в таблице.

Рабочие	Часовая тарифная ставка, руб.	Отработанное время, час.	КТУ
А	9	180	1,0
Б	8	170	1,1
В	7	180	1,2
Г	7	160	0,9

Распределить заработок бригады, если с учетом КТУ распределяется только премия.

Вариант 7

1. Минимальный размер оплаты труда. Проблемы существующего уровня МРОТ.
2. Грейдирование рабочих мест (должностей).
3. Фонд оплаты труда малого предприятия составляет 18000 рублей. Коэффициенты квалификационного уровня и коэффициенты трудового участия работников, а также отработанное ими время приведены в таблице. Рассчитать заработок каждого работника по бестарифной системе оплаты труда.

Работники	ККУ i	КТУ i	Отработанное время ($t_{ф i}$), час.
А	1,2	1,0	180
Б	1,05	1,1	170
В	0,96	1,2	180
Г	1,09	0,9	160

Вариант 8

1. Принципиальное различие тарифной и бестарифной систем оплаты труда.
2. Надтарифные условия оплаты труда
3. Определить необходимую численность кондитеров для работы в кондитерском цехе универсама. Планируемый объем продаж по году 3650 тыс. ед. Норма выработки одного кондитера за смену (8 час) 240 ед. Режим работы 5 дней в неделю по 8 час. Число рабочих дней с учетом отпуска, выходных и праздничных и неявок по уважительным причинам - 220. Рассчитать фонд оплаты труда кондитеров по штатному расписанию, если по 30% численности кондитеров (6 разряд) установлен оклад 10 тыс. руб., а по остальным 7 тыс. руб.

Вариант 9

1. Принципы организации заработной платы
2. Перечислите основные элементы системы экономических вознаграждений в организации.
3. Определить плановую численность продавцов магазина по следующим условиям. В торговом зале магазина площадью 200 кв. м. оборудовано 10 рабочих мест продавцов-кассиров. Режим работы магазина 10.00 – 21.00 ежедневно с перерывом на обед. Выходной день воскресенье. Рассчитать фонд оплаты труда продавцов-кассиров по штатному расписанию, если должностной оклад установлен в размере 6 тыс. руб. При этом 4 продавца кассира имеют надбавку за выполнение обязанностей бригадира кассиров в размере 20% должностного оклада. Кроме того, всем продавцам-кассирам, как материально ответственным лицам, отвечающим за кассу, согласно условиям Коллективного договора устанавливается надбавка в размере 10% от должностного оклада.

Вариант 10

1. Функции заработной платы
2. Раскройте основные факторы формирования системы вознаграждений.
3. Определить сдельную расценку на единицу продукции, если известно, что норма выработки составляет 5 пирожных в час. Часовая тарифная ставка четвертого разряда, к которой принадлежит кулинар, составляет 500 руб. Разряд работ — пятый. Относительное нарастание тарифных коэффициентов 1,2.

