



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДАЮ
Директор ИЭУ
Е.С. Замбрицкая

20.02.2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Направление подготовки (специальность)
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль/специализация) программы
Управление персоналом в организации

Уровень высшего образования - бакалавриат

Форма обучения
очно-заочная

Институт/ факультет	Институт экономики и управления
Кафедра	Менеджмента и государственного управления
Курс	3

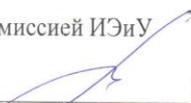
Магнитогорск
2024 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления
07.02.2024, протокол № 6

Зав. кафедрой  О.Л. Назарова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИЭиУ
20.02.2024 г. протокол № 3

Председатель  Е.С. Замбржицкая

Рабочая программа составлена:
доцент кафедры МиГУ, канд. техн. наук  О.А. Никитина

Рецензент:
директор ООО «Компания БИГ»,  С.С. Войнов

Лист актуализации рабочей программы

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2029 - 2030 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

Целями освоения дисциплины "Оплата труда персонала" являются:

- изучение студентами теоретических основ оплаты труда
- изучение студентами нормативно-правовых документов РФ для планирования, организации и осуществления оплаты труда

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Оплата труда персонала входит в часть учебного плана формируемую участниками образовательных отношений образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Оценка труда персонала

Мотивация и стимулирование труда

Исследование социально-экономических процессов на рынке труда

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Планирование и прогнозирование показателей по труду

Кадровая политика и кадровое планирование

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) «Оплата труда персонала» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
ПК-4	Способен осуществлять организацию труда и оплату персонала
ПК-4.1	Оценивает показатели оплаты труда персонала
ПК-4.2	Анализирует организацию труда в контексте целей и задач организации

4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц 144 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 12,7 акад. часов;
- аудиторная – 10 акад. часов;
- внеаудиторная – 2,7 акад. часов;
- самостоятельная работа – 122,6 акад. часов;
- в форме практической подготовки – 0 акад. час;
- подготовка к экзамену – 8,7 акад. час

Форма аттестации - экзамен

Раздел/ тема дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1. 1. Введение в курс оплаты труда персонала								
1.1 Оплата труда как экономическая категория. Факторы, определяющие уровень оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда.	3	0,5		0,5	20	самостоятельное изучение литературы, подготовка к экспресс-опросу	Опрос на практическом занятии	ПК-4.1, ПК-4.2
1.2 Функции заработной платы. Нормативное регулирование оплаты труда персонала.		0,5		0,5	20	самостоятельное изучение литературы, конспектов лекций; подготовка к экспресс-опросу	Выполнение тренировочных тестовых заданий	ПК-4.1, ПК-4.2
Итого по разделу		1		1	40			
2. 2. Виды, системы формы оплаты труда как основа формирования системы мотивации								

2.1 Номинальная и реальная заработная плата. Факторы, влияющие на реальную заработную плату. Индекс потребительских цен и его влияние на показатель благосостояния. Индекс реальной заработной платы. Индекс номинальной заработной платы. Основная и дополнительная заработная плата. Тарифная и бестарифная системы оплаты труда. Повременная и сдельная формы оплаты труда. Повременная и сдельная формы оплаты труда. Простая повременная, окладная и повременно-премиальная оплата труда. Прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная, аккордная оплата труда.	3	1,5		2	30	самостоятельное изучение литературы, конспектов лекций; подготовка к экспресс-опросу	Аудиторная контрольная работа Опрос на практическом занятии Отчет по практической работе	ПК-4.1, ПК-4.2
Итого по разделу		1,5		2	30			
3. 3. Расчеты с персоналом по оплате труда								
3.1 Порядок начисления основной заработной платы. Виды доплат и надбавок. Документация по учету труда и его оплаты. Расчет обязательных и инициативных удержаний из заработной платы.	3	0,5		2	20	Работа с основной и дополнительной литературой, информационно – справочными и поисковыми системами	Отчет по практической работе	ПК-4.1, ПК-4.2
Итого по разделу		0,5		2	20			
4. 4. Трудовая дисциплина								
4.1 Обязанности работников и трудовая дисциплина. Обязанности работодателей, направленные на обеспечение трудовой дисциплины. Нарушение трудовой дисциплины. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.	3	1		1	32,6	Работа с основной и дополнительной литературой, информационно – справочными и поисковыми системами	Опрос на практическом занятии Отчет по практической работе Аудиторная контрольная работа	ПК-4.1, ПК-4.2
Итого по разделу		1		1	32,6			
Итого за семестр		4		6	122,6		экзамен	
Итого по дисциплине		4		6	122,6		экзамен	

5 Образовательные технологии

В процессе преподавания дисциплины «Оплата труда персонала» применяются традиционная, модульно-компетентностная технологии, технология полного усвоения знаний, интерактивные образовательные технологии.

Лекции проходят как в традиционной форме, так и в форме лекций-консультаций, где теоретический материал заранее выдается студентам для самостоятельного изучения, для подготовки вопросов лектору, таким образом, лекция проходит по типу вопросы-ответы-дискуссия.

Лекционный материал закрепляется в ходе практических занятий, на которых выполняются индивидуальные задания по пройденной теме, анализируются деловые ситуации. При проведении практических занятий используется метод контекстного обучения, который позволяет усвоить материал путем выявления связей между конкретным знанием и его применением.

Технология полного усвоения знаний: студентам выдаются задания по изучению отдельных тем или вопросов учебного курса с отчетностью в виде собеседования или тестирования при полном выполнении задания без ограничения времени на подготовку.

Для повышения активности студентов на практических занятиях, привития интереса к учебной дисциплине, развития интеллектуальных и коммуникативных компетенций рекомендуется проводить занятия в форме деловых игр, дискуссий, занятий-конференций.

Изучение дисциплины сопровождается самостоятельной работой студентов в форме подготовки к практическим занятиям, подготовки докладов, работы с электронными библиотеками, использование электронного пособия по данной дисциплине.

Для осуществления текущего контроля усвоения знаний предусмотрены аудиторские контрольные работы по каждой теме. Для проведения контрольно-диагностических мероприятий предлагается использовать компьютерные контролирующие тесты, тесты для самодиагностики, листы самооценки для экспресс-диагностики (например, эффективности лекции, содержания дисциплины).

При всех формах и методах обучения рекомендуется использовать основную и дополнительную литературу, а так же Интернет-ресурсы.

При оценивании результатов освоения дисциплины (текущей и промежуточной аттестации) применяется балльно-рейтинговая система. При этом для каждого вида проверочных работ в течение семестра назначается максимальное количество баллов, в которое может быть оценено их отличное выполнение. В конце семестра реальные баллы, полученные студентами за то или иное задание (вид деятельности), суммируются, и эта сумма считается итоговой оценкой успеваемости студента. Она также может быть переведена в качественную оценку по заранее заданным правилам (от 70-75 баллов, ставится оценка "хорошо", до от 85-100 баллов — отлично, ниже 70 баллов – допуск на экзамен).

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Представлено в приложении 1.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Представлены в приложении 2.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) Основная литература:

1. Яковлева Т. Г. Мотивация персонала. Построение эффективной системы оплаты труда / Т. Г. Яковлева. - М. ; СПб. и др. : Питер, 2009. - 238 с. : табл. - ISBN 978-5-388-00562-5. - Текст : непосредственный.

2. Асалиев, А. М. Развитие трудового потенциала : учебное пособие / А. М. Асалиев, Ф. И. Мирзабалаева, П. Р. Алиева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. - 281 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-013470-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=344506>

3. Коргова, М. А. Кадровый менеджмент : учебное пособие для вузов / М. А. Коргова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 216 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12773-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/viewer/kadrovyy-meneditzhment-448299#page/1>

б) Дополнительная литература:

1. Абилова, М. Г. Экономика труда : учебное пособие / М. Г. Абилова, С. В. Коптякова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://host.megaprolib.net/MP0109/Download/MObject/20285> (дата обращения: 26.06.2023). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

2. Оценка персонала в организации : учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 171 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/24412. - ISBN 978-5-16-015986-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=352122>

в) Методические указания:

1. Коптякова С. В. Оценка и аттестация персонала [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / С. В. Коптякова, Т. В. Майорова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Режим доступа: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3065.pdf&show=dcatalogues/1/1135094/3065.pdf&view=true>. - Макрообъект.

2. Балынская Н. Р. Актуальные проблемы организации труда персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н. Р. Балынская, Л. М. Рахимова; МГТУ. - Магнитогорск: МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Режим доступа: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2884.pdf&show=dcatalogues/1/1134159/2884.pdf&view=true>.

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
7Zip	свободно распространяемое ПО	бессрочно
MS Office 2007 Professional	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
Гранд-Смета, версия Студент	Д-1085-18 от 29.08.2018	бессрочно

1С Предприятия в.8 ПРОФ ВУЗ(для	10\05-КП от 14.09.2005	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое	бессрочно
Браузер Yandex	свободно распространяемое	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Федеральный образовательный портал – Экономика. Социология. Менеджмент	http://ecsocman.hse.ru/
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	https://host.megaprolib.net/MP0109/Web
Российская Государственная библиотека. Каталоги	https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации
Мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.

Комплекс тестовых заданий для проведения промежуточных и рубежных контролей.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся

Персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета

Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования

Шкафы для хранения учебно-методической документации, учебного оборудования и учебно-наглядных пособий.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Оплата труда персонала» проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубления и расширения полученных ранее теоретических знаний;
- формирования умения использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- развития познавательных способностей и активности студентов: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развития исследовательских умений.

Видами самостоятельной работы при изучении дисциплины «Логистический менеджмент» являются:

-подготовка студентов к лекциям, практическим занятиям: составление схем и таблиц по тексту; выписки из текста; работа со словарями и справочниками; ознакомление с нормативными документами;

- ответы на контрольные вопросы; тестирование
- решение ситуационных производственных (профессиональных) задач; подготовка к деловым играм; проектирование и моделирование разных видов и компонентов профессиональной деятельности;

В качестве форм и методов контроля самостоятельной работы студентов могут быть использованы фронтальные опросы на практических занятиях, тестирование, самоотчеты, контрольные работы, защита творческих работ и др.

Критериями оценки результатов самостоятельной работы студентов являются:

- уровень освоения студентами учебного материала;
- умение студента использовать теоретические знания при решении практических задач;
- обоснованность и четкость изложения материала в отчете;
- сформированные умения и навыки в соответствии с целями и задачами изучения дисциплины.

Пример тестовых заданий для самопроверки по дисциплине «Оплата труда персонала»

1. Перечислите пути обеспечения реальной заработной платы персонала:

- а) премирование;
- б) повышение тарифных ставок в соответствии с установленным государством минимумом;
- в) введение компенсационных выплат;
- г) установление среднерыночной стоимости рабочего места;
- д) индексация заработной платы в соответствии с инфляцией.

2. Стоимостное выражение объективно требуемого объема жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы и эффективного функционирования производства – в этом состоит сущность заработной платы как _____ категории.

3. Назовите основные функции заработной платы как экономической категории:

- а) стимулирующая;

- б) обеспечение определенного социального статуса;
- г) воспроизводственная;
- д) регулирующая.

4. В зависимости от каких важных параметров, принцип дифференциации заработной платы рекомендует учитывать различия в количестве материальных благ, необходимых для воспроизводства рабочей силы:

- а) от трудового вклада работника в результаты деятельности предприятия;
- б) от изменения величины минимальной заработной платы;
- в) от района расположения предприятия;
- г) от отраслевой принадлежности предприятия;
- д) от изменения индекса потребительских цен;
- е) от содержания и условий труда.

5. Какой принцип связан с действием объективного экономического закона возвышения потребностей, согласно которому более полное их удовлетворение реально лишь при расширении возможностей получить за свой труд большее количество материальных благ и услуг?

- а) равная оплата за равный труд;
- б) обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы;
- в) повышение реальной заработной платы по мере роста эффективности производства и труда;
- г) дифференциация заработной платы;
- д) повышение реальной заработной платы по мере роста эффективности производства и труда.

6. Степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей населения отражается понятием _____ (напишите название понятия)

7. Отметьте, какие макроэкономические показатели характеризуют мотивационные свойства заработной платы:

- а) величина МРОТ;
- б) величина реальных доходов и реальной заработной платы;
- в) дефицит бюджета;
- г) доля заработной платы в доходах работающих;
- д) коэффициент дифференциации заработной платы;
- е) коэффициент концентрации доходов;
- ж) прожиточный минимум (величина, структура);
- з) структура потребления.

8. Вознаграждение за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда в виде тарифных ставок (окладов) и сдельных расценок для рабочих и должностных окладов для служащих – относится к категории:

- а) основной заработной платы;
- б) дополнительной заработной платы;
- в) других компенсационных и поощрительных выплат.

9. Назовите формы заработной платы:

- а) бестарифная;
- б) индивидуальная;
- в) повременная
- г) коллективная;

- д) сдельная;
- е) тарифная.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. Что учитывается в таблице учета рабочего времени:

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

14. 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, тарифноквалификационный справочник.

15. 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.

16. 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.
17. Фиксированный размер оплаты труда за выполнение нормы труда определенной сложности за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат:

- а) тарифная ставка
- б) квалификационный разряд
- в) бонус
- г) премия
- д) оклад

18. Объем денежных средств, предназначенный для выплаты заработной платы работникам организации:

- а) лимит на отпускные
- б) страховой взнос
- в) налоговые отчисления
- г) аванс д) фонд оплаты труда

19. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже:

- а) социальной стипендии
- б) академической стипендии
- в) уровня инфляции
- г) величины прожиточного минимума трудоспособного населения д) среднероссийского уровня пенсий

20. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя:

- а) нормами труда
- б) системами оплаты труда
- в) системами мотивации
- г) правилами внутреннего трудового распорядка
- д) льготами и компенсациями

7. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
ПК-4: Способен осуществлять организацию труда и оплату персонала		
ПК-4.1:	Оценивает показатели оплаты труда персонала	<p>Теоретические вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какие функции выполняет заработная плата в рыночных условиях хозяйствования? 2. В чем основное отличие сдельной и повременной формы оплаты труда? 3. В каких условиях применяется сдельная форма оплаты труда? 4. В чем особенности сдельно-премиальной системы оплаты труда? 5. В чем особенности косвенно-сдельной оплаты труда? 6. В каких условиях используется повременная форма оплаты труда? 7. Как распределяется между рабочими сдельный заработок бригады? 8. В чем особенность оплаты труда руководителей? 9. В чем суть грейдинговой системы оплаты труда? 10. Какие категории населения относятся к занятым и незанятым? 11. Дайте характеристику основных видов и форм занятости. 12. Что такое рынок труда? 13. Каковы основные функции рынка труда? 14. Что такое безработица? Назовите основные причины ее возникновения. 15. Что характеризует показатель уровня безработицы? 16. В чем сущность и специфика государственного регулирования занятости?

ПК-4.2:	Анализирует организацию труда в контексте целей и задач организации	<p>Примерная практическая работа</p> <p>Анализ законодательства по оплате труда</p> <p>Цель работы – проанализировать законодательство по оплате труда и его изменение. В отчет включаются результаты анализа законодательства. Практическое занятие представляет собой круглый стол, посвященный обсуждению состояния и динамики нормативной базы регулирования труда и заработной платы в РФ. Студентам предлагается изучить основные нормативно-правовые акты, в которых содержатся регламенты по труду, тенденции изменения действующего законодательства. Семинар проводится в форме мини-докладов и их обсуждения. В отчет по практическому занятию включается тезисное изложение вопросов круглого стола. При подготовке к семинару в форме круглого стола студентам рекомендуется использовать учебную литературу, публикации в научных изданиях, размещенные в свободном доступе, аналитические материалы, статистические данные, нормативно-правовую информацию, особое внимание рекомендуется обратить на следующие нормативно-правовые акты:</p> <p>Общие Конституция РФ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Трудовой кодекс РФ. • Проф. стандарты Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.10.2015 № 691н По приему на работу • Правила сообщения работодателем о заключении трудового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещающим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации", утвержденные Постановлением Правительства РФ от 21.01.2015 N 29. <p>По трудовым книжкам и кадровому делопроизводству</p> <p>Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденные Постановлением Минтруда РФ от 16 апреля 2003 г. N 225 Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты. Постановление Госкомстата</p>
---------	---	--

РФ от 5 января 2004г. №1

- 27 О персональных данных и коммерческой тайне работодателя О персональных данных. Федеральный закон РФ от 27 июля
- 2006 г. № 152-ФЗ. С последующими изменениями. О коммерческой тайне. Федеральный закон РФ от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ. С последующими изменениями. Об отпусках и других видах времени отдыха Правила предоставления ежегодного дополнительного
- оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета. Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. N 884 Постановление Правительства РФ о переносе выходных
- дней в 2016 году от 24 сентября 2015 г. N 1017 О рабочем времени Рекомендации по применению режимов гибкого рабочего
- времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства, утвержденные постановлением от 30 мая 1985 года Госкомтруда СССР N 162 и Секретариата ВЦСПС N 12-55 Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год)
- в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю, утвержденный Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13 августа 2009 г. N 588н Положение о порядке и условиях применения скользящего
- (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей, утвержденное постановлением от 6 июня 1984 г. N 170/10- 101 Госкомтруда СССР и Секретариатом ВЦСПС О командировках Положение об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 13 октября 2008 г. N 749
- Об оплате труда, средней заработной плате О минимальном размере повышения оплаты труда за работу
- в ночное время. Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 г. N 554 2 Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы. Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922 Об оплате труда работников охраны в ночное время. Постановление Госкомтруда СССР N 313, ВЦСПС N 14-9

от 6 августа 1990 года

- О должностных обязанностях Квалификационный справочник должностей руководителей,
- специалистов и других служащих, утвержденный Постановлением Минтруда от 21 августа 1998 г. N 37 Профстандарты по профессиям, например Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»,
- утвержденный Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.10.2015 № 691н. О работниках, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих особый характер работы Инструкция о порядке применения списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда,
- работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утв. Постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 21 ноября 1975 г. N 273/П-20 Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы. Приказ Минсвязи РФ от 8 сентября 2003 г. N 112 Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными
- или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 162 Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными
- и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 163 29 О несовершеннолетних работниках Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 163 О работе руководителей О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий. Постановление Правительства РФ от 16 марта 2000 г. N 234.

Примерные задачи для выполнения

Задача 1.

Определить сдельную расценку и фактическую зарплату за смену рабочего с вредными условиями труда. При норме выработки за смену 40 куб.м, выработано фактически 47 куб.м Работа соответствует 3 разряду (ТСчас = 21,06 руб.).Доплаты за вредные условия труда 12% к тарифной ставке.

Задача 2.

Бригада рабочих (четыре человека) выполнила аккордное задание за 12 день вместо 14 дней по плану и заработала 50 тыс.руб. При этом было сэкономлено материалов на сумму 30 тыс.руб. Рассчитать общий заработок бригады, если за выполнение задания на 100 % предусматривается премия в размере 15%, а за каждый процент перевыполнения – 1,5 % сдельного заработка. Сверх этого предусмотрена выплата премии за экономию материала в размере 15 % фактической экономии. Определить заработок бригады.

Задача 3.

Рассчитать заработную плату рабочего 4 разряда, оплачиваемого по повременно – премиальной системе. Размер премии 20 %. Число фактически отработанных дней в месяц – 22. Продолжительность смены 8 часов.

Задача 4.

Определить сдельную расценку и фактическую заработную плату за месяц рабочего с вредными условиями труда. Норма выработки за смену – 25 куб. м. Рабочий за месяц выработал 1150 куб.м. Работа тарифицируется по четвертому разряду (ТС час = 21,21 руб.). Доплата за вредность – 15 % к тарифной ставке.

Задача 5.

Определить годовой ФЗП оператора рубительной машины 5 разряда (ТС час = 24,2 руб.), при следующих условиях: эффективный фонд рабочего времени – 1632 часа, премия 35 %, районный коэффициент -15 %, процентная надбавка – 50 %, процент дополнительной заработной платы – 19,6 %, выслуга лет – 11%

Задача 6.

Рассчитать отпускные. Работник уходит в апреле 2024 года в очередной оплачиваемый отпуск на 14 календарных дней. Заработок за расчетный период составляет 780 000 руб., период отработан полностью

Задача 7.

Рассчитать отпускные. Работник ушел в отпуск продолжительностью 28 дней. с 10.07.2025. В расчетном периоде с 15 по 17 августа 2025 г. он находился на больничном, с 22 по 30 ноября 2025 г. был в командировке. В расчетном периоде работнику начислена заработная плата в сумме 98 000 руб. без учета выплат по больничному листу и оплаты командировочных дней.

Задача 8. Рассчитать отпускные Менеджер Афанасьев Н.П. уходит в отпуск с 16 июня 2024 года сроком на 31 календарный день. Начисленный заработок за расчетный период 280 000 руб. Расчетный период отработан не полностью: - с 15 по 20 июня работник находился в командировке; - с 28 августа по 10 сентября работник болел; - в октябре работнику предоставлялись 4 дополнительных дня по уходу за ребенком-инвалидом; - с 10 ноября по 10 декабря работник находился в основном отпуске.

Задача 9. Рассчитать отпускные Заведующий складом Петренко Г.Л. работает в ООО «Сказка» с 21 октября 2024 года. Отпуск работнику предоставляется с 7 июля 2024 года сроком на 14 календарных дней. Расчетный период с 21 октября 2013 по 30 июня 2024 года. При этом с 17 по 21 марта работник находился в командировке, а с 20 мая по 3 июня болел. Начисленный заработок за расчетный период составил 180 000 руб. 24

Задача 10. Рассчитать отпускные Отпуск - 28 календарных дней с 1 апреля 2024 год. Зарплата: по основным сдельным расценкам - 145761, премия за перевыполнение нормы выработки - 14136, доплата за работу в ночное время - 7870, оплата за выполнение государственных обязанностей - 745 (два дня), районные выплаты - 45458, материальная помощь - 3000.

Задача 11. (работник отработал меньше 6 месяцев) Рассчитать отпускные Работник Принят на работу 21 августа 2024 года, увольняется по собственному желанию 15 декабря 2024. Заработок составил 61 000 руб.

Задача 12. (работник отработал меньше 6 месяцев) Рассчитать отпускные Работник принят на работу 21 августа 2024 года, увольняется по собственному желанию 30 ноября 2024. Заработок составил 56 000 руб. Количество отработанных месяцев полных 3, с 21 ноября по 30 ноября отработано 10 дней – не считается, итого компенсация должна быть выплачена за 3 месяца работы.

Задача 13.

Сидорчук А. С. была временно нетрудоспособна с 1 по 13 февраля 2024 года.

Страховой стаж работницы составляет 9 лет. Выплаты в пользу застрахованного лица, с которых начислены страховые взносы в ФСС РФ, составили: за 2022 год – 0 руб. (застрахованное лицо находилось в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет); за 2023 год – 150 000,00 руб. По заявлению застрахованного лица 2022 год заменен на 2021 год, выплаты за который составили 60 000 руб. Рассчитать больничные.

14 Сидоров С. В. принят на работу в организацию с 1 февраля 2024 г. Страховой стаж на момент приема на работу 3 года. В 2022 и 2023 годах застрахованное лицо не имело заработка. С 14 по 22 марта работник был временно нетрудоспособен. Минимальный размер оплаты труда на момент наступления страхового случая составляет 5554,00 руб. Рассчитать больничные.

б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:

Аттестация по дисциплине «*Оплата труда персонала*» включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме экзамена.

Экзамен по данной дисциплине проводится в форме опроса по билетам и выполнения одного практического задания.

Подготовка к экзамену по данной дисциплине заключается в изучении теоретического материала по конспектам лекций, источникам основной и дополнительной литературы, включая темы самостоятельного изучения.

При самостоятельном изучении материала рекомендуется заносить в тетрадь основные понятия, термины, формулировки законов, формулы, выводы по изучаемой теме. Изучение любого вопроса необходимо проводить на уровне сущности, а не на уровне отдельных явлений. Это способствует более глубокому и прочному усвоению материала.

Экзамен по данной дисциплине проводится в устной форме по экзаменационным билетам, каждый из которых включает 3 теоретических вопроса.

Показатели и критерии оценивания экзамена:

– на оценку «**отлично**» (5 баллов) – обучающийся демонстрирует высокий уровень сформированности компетенций, всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, свободно выполняет практические задания, свободно оперирует знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

– на оценку «**хорошо**» (4 балла) – обучающийся демонстрирует средний уровень сформированности компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

– на оценку «**удовлетворительно**» (3 балла) – обучающийся демонстрирует пороговый уровень сформированности компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

– на оценку «**неудовлетворительно**» (2 балла) – обучающийся демонстрирует знания не более 20% теоретического материала, допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

– на оценку «**неудовлетворительно**» (1 балл) – обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

