

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

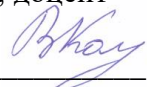
– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДАЮ

Председатель секции СОП

канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков



«12» марта 2020 г.

протокол № 6.

Б1.В.19 Оплата труда персонала

рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки – Управление персоналом организаций

Программа подготовки – прикладной бакалавриат

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная

Нормативный срок обучения – 4 года

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 2

Часов по учебному плану – 72

Формы промежуточной аттестации в семестрах:

зачет - 6

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	6	Итого
Число недель в семестре	18	
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	36	36
- лекции	18	18
- практические	18	18
Самостоятельная работа	36	36
Итого	72	72

КРАСНОЯРСК

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 №1461, и на основании учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом организации» утвержденного приказом ректора ИрГУПС от «08» мая 2020 г. протокол № 268-1.

Программу составил:
канд. пед. наук, доцент



А.В. Кутузова

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры «Управление персоналом».

Протокол от «12» марта 2020 г. протокол № 8

Срок действия программы: 2020-2024гг.

Зав. кафедрой канд. техн. наук, доцент



В.О. Колмаков

Согласовано

Заведующий библиотекой



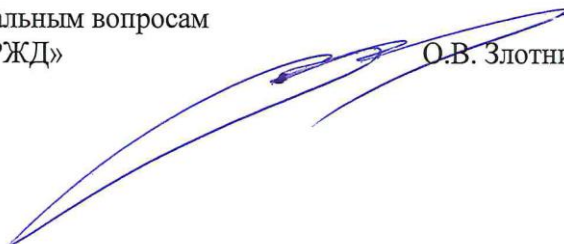
Е.А. Евдокимова

Рецензент из числа основных работодателей

ОАО «РЖД» Красноярская железная дорога

Заместитель начальника дороги по кадрам и социальным вопросам

Красноярской железной дороги - филиала ОАО «РЖД»



О.В. Злотников

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели освоения дисциплины	
1	обучение студентов теоретическим и методологическим основам оплаты труда персонала; формирование навыков анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), в том числе особенностей формирования системы мотивации и стимулирования персонала
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1	<input type="checkbox"/> изучить особенности организации оплаты труда различных групп работников;
2	изучить нормативно-правовые механизмы формирования трудового вознаграждения;
3	сформировать навыки создания системы мотивации и стимулирования персонала, а также оценки ее эффективности;
4	развить практические умения в планировании, учете и анализе расходования фонда оплаты труда.
2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
1.	Б1.В.03 Документационное обеспечение управления персоналом;
2.	Б1.Б.20 Экономика и социология труда
3.	Б1.В.01 Основы финансового менеджмента
4.	Б1.В.09 Рынок труда.
5.	Б1.В.ДВ.15.01 Информационные технологии в управлении персоналом
6.	Б1.В.ДВ.15.02 Информационные технологии в управлении трудовыми ресурсами
7.	Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)
2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:	
1.	Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений
2.	Б1.В.11 Анализ трудовых показателей
3.	Б1.В.12 Расчёты социальных льгот и компенсаций
4.	Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте
5.	Б1.В.20 Экономика управления персоналом
6.	Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации
7.	Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы
8.	Б1.В.ДВ.07.01 Менеджмент качества в управлении персоналом
9.	Б1.В.ДВ.07.01 Система управления качеством трудовых ресурсов
10.	Б1.В.ДВ.11.01 Основы риск-менеджмента в управлении персоналом
11.	Б1.В.ДВ.11.02 Управление кадровыми рисками
12.	Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ
13.	Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций
14.	Б2.В.03(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
15.	Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная
16.	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
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	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	методы расчеты норм
Уметь	сделать фотографию рабочего времени
Владеть	навыками сбора и анализа исходных данных
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	методы анализа работ и рабочих мест
Уметь	сформировать программу оптимизации норм труда
Владеть	навыками расчета норм труда с использование стандартных средств

Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	системы, методы, формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
Уметь	провести анализ работ и рабочих мест
Владеть	навыками принимать и реализовывать экономические и управленческие решения
ПК-12: знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	принципы организации заработной платы
Уметь	разработать и обосновать систему оплаты труда
Владеть	навыками сбора и анализа исходных данных для формирования системы оплаты и мотивации труда
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	формирование систем мотивации и оплаты труда
Уметь	разработать и обосновать систему мотивации труда
Владеть	навыками разработки и оформления проекта
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	порядок применения дисциплинарных взысканий
Уметь	проанализировать формирование фонда заработной платы
Владеть	навыками принимать и реализовывать экономические и управленческие решения
ПК-14: владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	методы расчета эффективности системы материального стимулирования в организации
Уметь	анализировать результаты расчета эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
Владеть	навыками разработки и оформления проектов
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	методы расчета эффективности системы нематериального стимулирования в организации
Уметь	принимать креативные, нестандартные решения
Владеть	навыками контроля соответствия стандартам и нормативным документам
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	способы обоснования эффективности систем оплаты труда
Уметь	уметь работать в команд
Владеть	навыками принимать и реализовывать экономические и управленческие решения

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
1	методы оценки количества и качества труда;
2	особенности организации оплаты труда различных групп работников (персонал отраслей бюджетной сферы,
3	нормативно-правовые механизмы формирования трудового вознаграждения, а также способы формирования
4	методы планирования, учета и анализа расходования фонда оплаты труда;
3.2	Уметь:
1	экономически грамотно проектировать системы оплаты труда различных категорий работников с учетом
2	выявлять и решать возникающие проблемы в организации вознаграждения работникам;
3	применять на практике основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, а также порядка
4	использовать методы расчета эффективности материального и нематериального стимулирования в организации;
3.3	Владеть:
1	навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по труду и умением применять их на практике;
2	навыками использования современных технологий разработки систем оплаты труда персонала, мотивирующими его на эффективную трудовую деятельность;
3	навыками формирования системы мотивации и стимулирования персонала, а также оценки ее эффективности.

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часов	Компетенции	Литература
	Раздел 1 Экономическая сущность заработной платы				
1.1	Заработная плата в системе мотивации и стимулирования персонала /Лек/	6	2	ПК-8 ПК-12 ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1-6.1.2.5
1.2	Заработная плата в системе мотивации и стимулирования персонала /Пр/	6	2	ПК-8 ПК-12 ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1-6.1.2.5
1.3	Заработная плата в системе мотивации и стимулирования персонала /Ср/	6	6	ПК-8 ПК-12 ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1-6.1.2.5 6.1.4.1
	Раздел 2 Основные формы и системы оплаты труда				
2.1.	Организация и оплата труда на предприятии /Лек/	6	6	ПК-8 ПК-12 ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1-6.1.2.5
2.2.	Организация и оплата труда на предприятии /Пр/	6	6	ПК-8 ПК-12 ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1-6.1.2.5
2.3.	Организация и оплата труда на предприятии /Ср/	6	4	ПК-8 ПК-12 ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1-6.1.2.5 6.1.4.1
2.4.	Технология разработки системы оплаты труда /Лек/	6	6	ПК-8 ПК-12 ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1-6.1.2.5
2.5.	Технология разработки системы оплаты труда /Пр/	6	6	ПК-8 ПК-12 ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1-6.1.2.5
2.6.	Технология разработки системы оплаты труда /Ср/	6	6	ПК-8 ПК-12 ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1-6.1.2.5 6.1.4.1
2.7.	Фонд оплаты труда /Лек/	6	2	ПК-8 ПК-12 ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1-6.1.2.5
2.8.	Фонд оплаты труда /Пр/	6	2	ПК-8 ПК-12 ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1-6.1.2.5
2.9.	Фонд оплаты труда /Ср/	6	10	ПК-8 ПК-12 ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1-6.1.2.5 6.1.4.1
2.10.	Система оплаты труда и премирования в ОАО "РЖД" /Лек/	6	2	ПК-8 ПК-12 ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1-6.1.2.5
2.11.	Система оплаты труда и премирования в ОАО "РЖД" /Пр/	6	2	ПК-8 ПК-12 ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1-6.1.2.5
2.12.	Система оплаты труда и премирования в ОАО "РЖД" /Ср/	6	10	ПК-8 ПК-12 ПК-14	6.1.1.1, 6.1.1.2 6.1.2.1-6.1.2.5 6.1.4.1

5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.312000.06.7.188-2017.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещаются в электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Кол-во экз. в библиотеке
--	---------------------	----------	-------------------	--------------------------

6.1.1.1	О. К. Минёва	Оплата труда персонала [Электронный ресурс] : учебник.- http://new.znaniy.com/catalog.php?bookinfo=453249	М. : Альфа-М: ИНФРА-М, 2014	100 % online
6.1.1.2	А. В. Давыдов	Организация оплаты и стимулирования труда персонала [Электронный ресурс] : учеб. пособие для ВУЗов.- http://umczt.ru/books/45/62153/	М. : УМЦ ЖДТ, 2016	100 % online

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% online
6.1.2.1	Е. В. Серых	Управление персоналом и расчет заработной платы [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов экономических специальностей и направлений бакалавриата очной и заочной форм обучения.- http://irbis.krsk.irknps.ru/cgi-bin/irbis64r_opak81/cgiirbis_64.exe?&C21COM=2&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&Image_file_name=%5CFul%5C984.pdf&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1	Чита : ЗаБИЖТ, 2012	100 % online
6.1.2.2	А. П. Егоршин	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс] : учеб. пособие для ВУЗов.- http://new.znaniy.com/catalog.php?bookinfo=373061	М. : ИНФРА-М, 2013	100 % online
6.1.2.3	А. В. Ребров	Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии [Электронный ресурс] : учебное пособие.- http://new.znaniy.com/catalog.php?bookinfo=760348	М. : ИНФРА-М, 2017	100 % online
6.1.2.4	В. А. Склирская	Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров.- http://new.znaniy.com/catalog.php?bookinfo=512042	М. : Дашков и К°, 2017	100 % online
6.1.2.5	Л. В. Шкурина, К. Ж. Даубаев, Н. А. Омаров ; ред.: Л. В. Шкурина, К. Ж. Даубаев	Экономика труда и система управления трудовыми ресурсами на железных дорогах Российской Федерации и Республики Казахстан [Электронный ресурс] : учеб. пособ. для ВУЗов ж.д. трансп.- http://irbis.krsk.irknps.ru/cgi-bin/irbis64r_opak81/cgiirbis_64.exe?&C21COM=2&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&Image_file_name=%5CFul%5C1655.pdf&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1 https://e.lanbook.com/book/80037	М. : УМЦ ЖДТ, 2015	100 % online

6.1.3 Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% online

6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1.4.1	И.А. Межова	Оплата труда персонала [Электронный ресурс] : методические указания по выполнению самостоятельной внеаудиторной работы для студентов направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль 1 Управление персоналом организации очной и заочной форм обучения .- http://irbis.krsk.irknps.ru/cgi-bin/irbis64r_opak81/cgiirbis_64.exe?&C21COM=2&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&Image_file_name=%5CFul%5C1971.pdf&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1	Красноярск : КриЖТ ИрГУПС, 2016	100 % online
---------	-------------	--	------------------------------------	--------------

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

6.2.1	Электронная библиотека КриЖТ ИрГУПС : сайт. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irknps.ru/ . – Режим
-------	--

	доступа: после авторизации. – Текст: электронный.
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – . – URL: http://umczdt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.3	Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2020. – URL: http://new.znanium.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.5	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011 – . – URL: http://e.lanbook.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.6	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – . – URL: http://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016 – . – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.8	Научно-техническая библиотека Российского университета транспорта (МИИТ) : электронно-библиотечная система : сайт / Российский университет транспорта (МИИТ). – Москва. – URL: http://library.miiit.ru/ . – Режим доступа : для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный.
6.2.9	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – . – URL: http://www.rzd.ru/ . – Текст: электронный.
6.2.10	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://dcnti.krw.rzd . – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст: электронный.
6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	
6.3.1 Перечень базового программного обеспечения	
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения	
6.3.2.1	Не используется
6.3.3 Перечень информационных справочных систем	
6.3.3.1	Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992 – . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.2	Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не используется
7. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
7.1	Корпуса А, Т, Н, Л КрИЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И
7.2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. Мультимедийная аппаратура, электронные презентации, видеоматериалы, доска, мел, видеофильмы, презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук), наглядные пособия (презентации).
7.3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КрИЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал библиотеки; – учебные аудитории А-409, Л-203, Т-46
7.4	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-307.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
--------------------------	---

Лекция	<p>Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> • формы и системы оплаты труда; • грейды; • бестарифные системы оплаты труда.
Практическое занятие	<p>Для того чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что они проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения практических ситуаций. При этих условиях студент не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции.</p> <p>К каждому занятию студенты готовятся заранее, необходимо написать краткий конспект на все вопросы, выносимые для обсуждения на практические занятия. По каждой теме должны быть докладчики с сообщением и презентацией. Докладчику следует подготовить практические примеры и/или ситуационные задачи для слушателей по теме своего сообщения. Создание и решение ситуационных задач оценивается дополнительными баллами.</p> <p>Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать проблемные ситуации и пройти тестирование по пройденному материалу.</p> <p>Если в процессе работы над изучением материала у студента возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Студент должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.</p> <p>Контроль текущей успеваемости студентов осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – посещаемость практических занятий; – эффективность работы студента в аудитории; – полнота выполнения домашних заданий; – результаты тестирования по всем разделам дисциплины.
Самостоятельная работа	<p>Цели внеаудиторной самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • стимулирование познавательного интереса; • закрепление и углубление полученных знаний и навыков; • развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности; • подготовка к предстоящим занятиям; • формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; • формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций. <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет); - чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы); - конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами); - составление плана и тезисов ответа; - подготовка сообщений на семинаре; - ответы на контрольные вопросы; - решение задач; - подготовка к практическому занятию; - подготовка к деловым играм, направленным на решение производственных ситуаций, на проектирование и моделирование профессиональной деятельности.
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет и Электронную библиотеку (ЭБ КрИЖТ ИрГУПС) http://irbis.krsk.irkups.ru</p>	

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.19 «Оплата труда персонала»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине**

Б1.В.19 «Оплата труда персонала»

1 ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Оплата труда персонала» участвует в формировании компетенции:

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;

ПК-12: знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации;

ПК-14: владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике.

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ПК-8, ПК-12, ПК-14 при освоении образовательной программы (очная форма)

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
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.В.15 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	6	1
		Б1.В.19 Оплата труда персонала	6	1
		Б1.В.12 Расчёты социальных льгот и компенсаций	7	2
		Б1.В.20 Экономика управления персоналом	8	3
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	3
ПК-12	знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	Б1.В.ДВ.15.01 Информационные технологии в управлении персоналом	2	1
		Б1.В.ДВ.15.02 Информационные технологии в управлении трудовыми ресурсами	2	1
		Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)	2	1
		Б1.В.03 Документационное обеспечение управления	5	2

		персоналом		
		Б1.В.19 Оплата труда персонала	6	3
		Б2.В.03(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	6	3
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	7	4
		Б1.В.ДВ.07.01 Менеджмент качества в управлении персоналом	8	5
		Б1.В.ДВ.07.02 Система управления качеством трудовых ресурсов	8	5
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	5
ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Б1.Б.20 Экономика и социология труда	4	1
		Б1.В.01 Основы финансового менеджмента	4	1
		Б1.В.09 Рынок труда	5,6	2,3
		Б1.В.19 Оплата труда персонала	6	3
		Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации	6	3
		Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы	6	3
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	7	4
		Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте	7,8	4,5
		Б1.В.11 Анализ трудовых показателей	8	5
		Б1.В.20 Экономика управления персоналом	8	5
		Б1.В.ДВ.11.01 Основы риск-менеджмента в управлении персоналом	8	5
		Б1.В.ДВ.11.02 Управление кадровыми рисками	8	5
		Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ	8	5
		Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций	8	5
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	8	5
		Б3.Б.01 Защита выпускной	8	5

		квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты		
--	--	---	--	--

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ПК-8, ПК-12, ПК-14 при освоении образовательной программы (заочная форма)

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Курс изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
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.В.15 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	3	1
		Б1.В.19 Оплата труда персонала	3	1
		Б1.В.12 Расчёты социальных льгот и компенсаций	4	2
		Б1.В.20 Экономика управления персоналом	5	3
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	3
ПК-12	знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	Б1.В.ДВ.15.01 Информационные технологии в управлении персоналом	2	1
		Б1.В.ДВ.15.02 Информационные технологии в управлении трудовыми ресурсами	2	1
		Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)	2	1
		Б1.В.03 Документационное обеспечение управления персоналом	3	2
		Б1.В.19 Оплата труда персонала	3	3
		Б2.В.03(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	3	3
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	4	4
		Б1.В.ДВ.07.01 Менеджмент качества в управлении персоналом	5	5

		Б1.В.ДВ.07.02 Система управления качеством трудовых ресурсов	5	5
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	5
ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Б1.Б.20 Экономика и социология труда	1	1
		Б1.В.01 Основы финансового менеджмента	1	1
		Б1.В.09 Рынок труда	2	2
		Б1.В.19 Оплата труда персонала	3	3
		Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации	2	3
		Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы	2	3
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	4	4
		Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте	5	5
		Б1.В.11 Анализ трудовых показателей	5	5
		Б1.В.20 Экономика управления персоналом	5	5
		Б1.В.ДВ.11.01 Основы риск-менеджмента в управлении персоналом	4	4
		Б1.В.ДВ.11.02 Управление кадровыми рисками	5	5
		Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ	5	5
		Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций	5	5
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	5	5
Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	5		

**Таблица соответствия уровней освоения компетенций ПК-8, ПК-12, ПК-14
планируемым результатам обучения**

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенций	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ПК-8	знанием	Раздел 1	Минимальный уровень	Знать: системы, методы и формы материального и нематериального

ПК-12	<p>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</p>	<p>Экономическая сущность заработной платы. Раздел 2 Основные формы и системы оплаты труда.</p>		стимулирования труда персонала
				Уметь: определять критерии и уровни удовлетворенности персонала
				Владеть: навыками анализа успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ
			Базовый уровень	Знать: порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат
				Уметь: использовать материальные и нематериальные системы, методы и формы мотивации в управлении персоналом
				Владеть: навыками разработки корпоративных социальных программ
	Высокий уровень	Знать: методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения		
		Уметь: работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом		
		Владеть: навыками оценки удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой		
	<p>знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями и, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации</p>	<p>Раздел 1 Экономическая сущность заработной платы. Раздел 2 Основные формы и системы оплаты труда.</p>	Минимальный уровень	Знать: порядок оформления, ведения и хранения документов по персоналу
				Уметь: обеспечивать документационное сопровождение социальной политики в отношении персонала
				Владеть: навыками учета рабочего времени
Базовый уровень			Знать: порядок расчета стажа, льгот, компенсаций, оформления пенсий работникам	
			Уметь: определять показатели эффективности работы персонала подразделения	
			Владеть: навыками анализа процессов документооборота, локальных документов по вопросам организации оплаты труда персонала	
Высокий уровень			Знать: локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оформления документов по персоналу	
			Уметь: контролировать исполнение поручений и задач, вносить своевременные коррективы в планы и задачи	
			Владеть: навыками документационного и организационного сопровождения системы организации и оплаты труда	

				персонала
ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Раздел 1 Экономическая сущность заработной платы. Раздел 2 Основные формы и системы оплаты труда.	Минимальный уровень	Знать: основы экономики, организации труда и управления персоналом
				Уметь: определять объёмы средств для реализации социальных гарантий, корпоративных льгот и иных элементов корпоративных социальных программ для формирования бюджетов
				Владеть: навыками подготовки предложений по совершенствованию системы оплаты труда персонала
		Базовый уровень	Знать: технологии и методы формирования и контроля бюджетов	
			Уметь: рассчитывать затраты на проведение специализированных социальных программ	
			Владеть: навыками оценки динамики производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах	
		Высокий уровень	Знать: порядок составления смет затрат на адаптацию и стажировку персонала	
			Уметь: определять эффективность мероприятий реализуемой корпоративной социальной политики	
			Владеть: навыками формирования планового бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	

**Программа контрольно-оценочных мероприятий
за период изучения дисциплины**

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)
6 семестр				
1	3	Текущий контроль	Тема: «Разработка системы стимулирования. Премирование»	ПК-8, ПК-12, ПК-14 <i>Контрольная работа (письменно)</i>
2	5	Текущий контроль	Тема: «Оптимизация фонда оплаты труда»	ПК-8, ПК-12, ПК-14 <i>Ситуационные задачи (устно)</i>
3	7	Текущий контроль	Тема: «Виды и формы оплаты труда. Учет рабочего времени. Табелирование» Тема «Расчет доплат и надбавок» Тема «Разработка положений об оплате труда. Расчет увольнений, отпусков, сокращения, больничных» Тема «Разработка системы стимулирования. Премирование» Тема «Оптимизация Фонда оплаты труда» Тема «Закрытые системы оплаты труда. Цель и основные принципы создания системы вознаграждений за	ПК-8, ПК-12, ПК-14 <i>Тестирование (компьютерные технологии)</i>

			труд. Расчет индивидуальных Фондов оплаты труда работников различных групп (функциональное, административный, транспортный)» Тема «Расчет суммы Фонда оплаты труда, поступающей в распоряжение Дирекции предприятия» Тема «Открытая система оплаты труда. Цель, основные принципы. Порядок оплаты труда работников транспортного цеха, коммерческой службы, службы безопасности» Тема «Оплата труда работников технической службы производственных подразделений ОАО «РЖД»»		
4		Текущий контроль	Тема: «Зарботная плата в системе мотивации и стимулирования персонала» Тема «Организация и оплата труда на предприятии» Тема «Технология разработки системы оплаты труда» Тема «Фонд оплаты труда» Тема «Система оплаты труда и премирования в ОАО «РЖД»»	ПК-8, ПК-12, ПК-14	<i>Конспект (письменно)</i>
14	18	Промежуточная аттестация – <i>зачет</i>	Разделы: Раздел 1 Экономическая сущность заработной платы. Раздел 2 Основные формы и системы оплаты труда.	ПК-8, ПК-12, ПК-14	<i>Собеседование (устно)</i>

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.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а так же краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в
---	-------------------------	--	-------------------------------------

	средства		ФОС
1	Контрольная работа (КР)	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Комплекты контрольных заданий для студентов заочной формы обучения
2	Конспект	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося к восприятию, обобщению и анализу информации. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы конспектов по дисциплине
3	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
4	Творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий
5	Зачет (дифференцированный зачет)	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий (билетов) к зачету

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета (в конце 6 семестра), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»		Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство	Базовый

		дополнительных вопросов	
«удовлетворительно»		Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Контрольная работа – пример 1

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание контрольной работы. Показал отличные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Контрольная работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»	Обучающийся выполнил задание контрольной работы с небольшими неточностями. Показал хорошие знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении контрольной работы
«удовлетворительно»	Обучающийся выполнил задание контрольной работы с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления контрольной работы имеет недостаточный уровень
«неудовлетворительно»	Обучающийся не полностью выполнил задания контрольной работы, при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений

Контрольная работа – пример 2

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Полное раскрытие темы, указание точных названий и определений, правильная формулировка понятий и категорий, приведены все необходимые формулы, соответствующая статистика и т.п., все задания выполнены верно (все задачи решены правильно)
«хорошо»	Недостаточно полное раскрытие темы, одна-две несущественные ошибки в определении понятий и категорий, в формулах, статистических данных и т. п., кардинально не меняющие суть изложения, наличие незначительного количества грамматических и стилистических ошибок, одна-две несущественные погрешности при выполнении заданий или в решениях задач
«удовлетворительно»	Ответ отражает лишь общее направление изложения лекционного материала, наличие более двух несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий, формулах, статистических данных и т. п.; большое количество грамматических и стилистических ошибок, одна-две

	существенные ошибки при выполнении заданий или в решениях задач
«неудовлетворительно»	Обучающийся демонстрирует слабое понимание программного материала. Тема не раскрыта, более двух существенных ошибок в определении понятий и категорий, в формулах, статистических данных, при выполнении заданий или в решениях задач, наличие грамматических и стилистических ошибок и др. Нет ответа. Не было попытки выполнить задание

Конспект

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены с выводом, дана геометрическая иллюстрация. Приведены примеры
«хорошо»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена не в полном объеме логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, частично дана геометрическая иллюстрация. Примеры приведены частично
«удовлетворительно»	Конспект не полный. В конспектируемом материале не выделена главная и второстепенная информация. Не установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, нет геометрической иллюстрации. Примеры отсутствуют
«неудовлетворительно»	Конспект не удовлетворяет ни одному из критериев, приведенных выше

Коллоквиумов, собеседования – пример 1

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»	Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»	Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	Не было попытки выполнить задание

Коллоквиумов, собеседования – пример 2

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	В ответе обучающегося отражены основные концепции и теории по данному вопросу, проведен их критический анализ и сопоставление, описанные теоретические положения иллюстрируются практическими примерами и экспериментальными данными. Обучающимся формулируется и обосновывается собственная точка зрения на заявленные проблемы, материал излагается профессиональным языком с использованием соответствующей системы понятий и терминов
«хорошо»	В ответе обучающегося описываются и сравниваются основные современные

	концепции и теории по данному вопросу, описанные теоретические положения иллюстрируются практическими примерами, обучающимся формулируется собственная точка зрения на заявленные проблемы, однако он испытывает затруднения в ее аргументации. Материал излагается профессиональным языком с использованием соответствующей системы понятий и терминов
«удовлетворительно»	В ответе обучающегося отражены лишь некоторые современные концепции и теории по данному вопросу, анализ и сопоставление этих теорий не проводится. Обучающийся испытывает значительные затруднения при иллюстрации теоретических положений практическими примерами. У обучающегося отсутствует собственная точка зрения на заявленные проблемы. Материал излагается профессиональным языком с использованием соответствующей системы понятий и терминов
«неудовлетворительно»	Ответ обучающегося не отражает современные концепции и теории по данному вопросу. Обучающийся не может привести практических примеров. Материал излагается «житейским» языком, не используются понятия и термины соответствующей научной области. Ответ отражает систему «житейских» представлений обучающегося на заявленную проблему, обучающийся не может назвать ни одной научной теории, не дает определения базовым понятиям

Творческое задание

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Представленная работа демонстрирует точное понимание задания и полное ему соответствие. В работе приводятся конкретные факты и примеры. Материал изложен логично. Работа и форма её представления является авторской, выполнена самостоятельно и содержит большое число оригинальных, изобретательных примеров. Эффективное использование изображений, видео, аудио и других мультимедийных возможностей, чтобы представить свою тему и вызвать интерес. Презентация имеет все необходимые разделы, данные об авторе, ссылки на источники, оформлена в одном стиле. Текст не избыточен на слайде, не имеет орфографических и речевых ошибок
«хорошо»	Представленная работа демонстрирует понимание задания. В работу включаются как материалы, имеющие как непосредственное отношение к теме, так и материалы, не имеющие отношения к ней. Содержание работы соответствует заданию, но не все аспекты задания раскрыты. В работе есть элементы творчества. Используются однотипные мультимедийные возможности, или некоторые из них отвлекают внимание от темы презентации. Основные требования к презентации соблюдены, но отсутствует выполнение требований либо к оформлению, либо к содержанию. Текст на слайде не избыточен, но плохо читается, несколько неудачных речевых выражений.
«удовлетворительно»	В работу включена собранная обучающимся информация, но она не анализируется и не оценивается. Нарушение логики в изложении материала. Обычная, стандартная работа, элементы творчества отсутствуют. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации. Слишком много текста, или две и более орфографических ошибок, или речевые и орфографические ошибки
«неудовлетворительно»	Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме работы, содержание работы не относится в рассматриваемой проблеме. Отсутствует логики в изложении материала. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации

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 Типовые контрольные задания для проведения контрольных работ

Ниже приведены образцы типовых вариантов контрольных работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины

Образец типового варианта контрольной работы для студентов заочной формы обучения

Задача 1.

Тарифный коэффициент повышен с 1,75 до 1,89. Тарифная ставка 1 разряда увеличилась на 12%.

Как изменится расценка, если:

- норма времени снизится на 20 %;
- норма времени останется прежней;
- норма выработки увеличится на 15%

При каких условиях расценка не изменится?

Задача 2.

Определите поразрядные тарифные коэффициенты, их абсолютное и относительное возрастание, диапазон тарифной сетки, если известны часовые тарифные ставки (руб.):

Разряд							
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
10,5	12,0	13,8	15,8	16,5	18,7	21,3	22,4

Задача 3.

Рассчитайте размер премий за каждый процент перевыполнения плана в % к сдельному заработку основных производственных рабочих, если известно:

Сумма условно-постоянных расходов в себестоимости продукции составляет 240 тыс. руб., сумма тарифной заработной платы основных рабочих-сдельщиков, которых предполагается премировать за перевыполнение плана – 75 тыс. руб., выполнение норм выработки – 113%, доля экономии, предназначенной для премирования – 45%.

Задача 4.

ИМЕЮТСЯ СЛЕДУЮЩИЕ ДАННЫЕ ПО ПРЕДПРИЯТИЮ ЗА ДВА МЕСЯЦА:

Показатель	Май	Июнь
Фонд часовой заработной платы рабочих, тыс. руб.	94380	89443
Фонд дневной заработной платы рабочих, тыс. руб.	110000	98387
Фонд месячной заработной платы рабочих, тыс. руб.	112200	99371
Фонд материального поощрения, тыс. руб.	13322	9868
Отработано чел.-дней	11000	10560
Всего чел.-дней неявок по всем причинам	4500	3840
Отработано чел.-ч	85800	81312

Определите коэффициенты динамики средней часовой, средней дневной и средней месячной заработной платы и среднего месячного заработка рабочих.

Задача 5.

Определите заработок каждого работника бригады, исходя из следующего (длительность рабочего дня – 8 часов):

Работники бригады	Часовая тарифная ставка, руб.	Количество отработанных часов, ч
1	55,5	184
2	50,7	184
3	45,9	168
4	48,5	144
5	36,2	160

В коэффициент трудового участия работников внесены следующие коррективы:

Работники бригады	Корректировка КТУ	Причина корректировки
1	+0,5	за руководство бригадой
2	-0,1	за систематические опоздания
3	+0,1	за мастерство
4	+0,3	за выполнение особого задания (5 дней находился в служебной командировке)
5	-0,5	за прогулы

Сумма бригадного заработка – 55 000 рублей.

Задача 6.

Работнику установлена 5-дневная рабочая неделя с 8-часовым рабочим днем. Оклад работника составляет 15 000 рублей.

В 2014 году работник временно нетрудоспособен с 1 по 7 февраля, с 14 по 18 июля, с 1 по 10 декабря.

Определите дневные ставки и размер заработной платы работника в феврале, июле и декабре 2014 года. При расчете воспользуйтесь производственным календарем на 2014 год.

Задача 7.

Разработайте на примере своей организации основные показатели оценки работы сотрудников Вашего подразделения по следующим группам:

1. показатели оценки работы организации в целом;
2. показатели оценки работы подразделения в целом;
3. показатели оценки конкретного работника.

Показатели оценки могут носить как количественный, так и качественный характер; быть ориентирован на какие либо нормативы или быть самостоятельным.

3.2 Типовые контрольные задания по написанию конспекта

Темы конспектов, предусмотренных рабочей программой дисциплины:

1 «Заработная плата в системе мотивации и стимулирования персонала».

Учебная литература: [1], Лекция 1. (стр. 5-12).

2 «Организация и оплата труда на предприятии».

Учебная литература: [1], Лекция 2. (стр. 13-35).

3 «Технология разработки системы оплаты труда».

Учебная литература: [1], Лекция 3. (стр. 36-74).

4 «Фонд оплаты труда».

Учебная литература: [1], Лекция 4. (стр. 75-80).

5 «Система оплаты труда и премирования в ОАО "РЖД"»

Учебная литература: [1], Лекция 5. (стр. 81-96).

3.3 Перечень теоретических вопросов к зачету

(для оценки знаний)

1. Доходы населения: понятие, виды, измерение, регулирование.
2. Заработная плата и оплата труда: сущность, функции, структура.
3. Организация заработной платы: задачи, принципы, основные элементы.
4. Тарифная система: основные элементы, функции. Определение средних (ставок, коэффициентов, разрядов).
5. Создание тарифной сетки на предприятии: основные этапы.
6. Формы и системы оплаты труда: функции, классификация, критерии выбора, тенденции.
7. Повременные системы оплаты труда. Сильные и слабые стороны.
8. Сдельные системы оплаты труда. Сильные и слабые стороны.
9. Коллективные системы оплаты труда. Сильные и слабые стороны.
10. Обоснование и основные элементы премиальных систем.
11. Планирование и распределение фонда оплаты труда в организации: методы, порядок.
12. Потребности, мотивы, стимулы: содержание и смысл понятий. Первоначальные теории мотивации.
13. Содержательные теории мотивации (Маслоу, Макклеланда, Алдерфера). Практическая ценность.
14. Теория Герцберга и программы обогащения труда.
15. Сходство, различие, критика содержательных теорий мотивации.
16. Процессуальные теории мотивации (ожидания и справедливости). Практическая значимость.
17. Модель мотивации Портера и Лоулера и модель атрибуции. Практическая значимость.

3.4 Перечень типовых простых практических заданий к зачету (для оценки умений)

1 Тарифный коэффициент повышен с 1,75 до 1,89. Тарифная ставка 1 разряда увеличилась на 12%. Как изменится расценка, если:

- норма времени снизится на 20 %;
- норма времени останется прежней;
- норма выработки увеличится на 15%

При каких условиях расценка не изменится?

2 *Определите* поразрядные тарифные коэффициенты, их абсолютное и относительное возрастание, диапазон тарифной сетки, если известны часовые тарифные ставки (руб.) (цифры условные):

Разряд							
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
10,5	12,0	13,8	15,8	16,5	18,7	21,3	22,4

3 В связи с введением нового тарифно-квалификационного справочника на предприятии проведена перетарификация. Средний разряд рабочих был 3,8, а стал 4,2.

Какую необходимо установить тарифную ставку для рабочих первого разряда, чтобы средняя заработная плата рабочих увеличилась на 13%. Известно:

Разряд	I	II	III	IV	V	VI
Тарифный коэффициент	1,0	1,12	1,26	1,45	1,74	1,82

3.5 Перечень типовых практических заданий к зачету (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Разработайте Положение о заработной плате структурного подразделения.

4 МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРУ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА

ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Контрольная работа (КР)	Контрольные работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов КР по теме не менее двух. Во время выполнения КР пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения КР, доводит до обучающихся: тему КР, количество заданий в КР, время выполнения КР
Конспект	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока выполнения конспекта должен довести до сведения обучающихся тему конспекта и указать необходимую учебную литературу. Темы и перечень необходимой учебной литературы выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Конспект должен быть выполнен в установленный преподавателем срок. Конспекты в назначенный срок сдаются на проверку
Собеседование	Преподаватель в процессе собеседования задает вопросы из перечня вопросов, представленных ранее. Студент должен дать исчерпывающий ответ.
Творческое задание	В творческое задание входит разработка Положений о заработной плате подразделений, Положение о формировании Фонда оплаты труда.

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета) составляются 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:

- перечень теоретических вопросов к зачету/экзамену для оценки знаний;
- перечень типовых простых практических заданий к зачету/экзамену для оценки умений;
- перечень типовых практических заданий к зачету/экзамену для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к зачету/экзамену обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценочные средства и типовые контрольные задания, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате

**изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации
в форме зачета по результатам текущего контроля
(без дополнительного аттестационного испытания)**

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 без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач (не более двух теоретических и двух практических). Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования проходит на последнем занятии по дисциплине.

В разделе «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» приведены типовые контрольные задания, для оценки результатов освоения образовательной программы. Задания, по которым проводятся контрольно-оценочные мероприятия, оформляются в соответствии с положением о формировании фонда оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.250000.06.7.188-2015 (формы оформления оценочных средств приведены ниже), не выставляются в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС, а хранятся на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

Форма оформления комплекта заданий для контрольной работы

Комплект заданий для контрольной работы

Тема «Организация и оплата труда на предприятии»

Перечень компетенций (части компетенции, элементов компетенции), проверяемых оценочным средством:

знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда);

основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации;

владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду.

Вариант 1

Задание 1

Тарифный коэффициент повышен с 1,75 до 1,89. Тарифная ставка 1 разряда увеличилась на 12%.

Как изменится расценка, если:

- норма времени снизится на 20 %;
- норма времени останется прежней;
- норма выработки увеличится на 15%

При каких условиях расценка не изменится?

Задание 2

Определите поразрядные тарифные коэффициенты, их абсолютное и относительное возрастание, диапазон тарифной сетки, если известны часовые тарифные ставки (руб.):

Разряд							
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
10,5	12,0	13,8	15,8	16,5	18,7	21,3	22,4

Задание 3

Рассчитайте размер премий за каждый процент перевыполнения плана в % к сдельному заработку основных производственных рабочих, если известно:

Сумма условно-постоянных расходов в себестоимости продукции составляет 240 тыс. руб., сумма тарифной заработной платы основных рабочих-сдельщиков, которых предполагается премировать за перевыполнение плана – 75 тыс. руб., выполнение норм выработки – 113%, доля экономии, предназначенной для премирования – 45%.

Задание 4

Имеются следующие данные по предприятию за два месяца:

Показатель	Май	Июнь
Фонд часовой заработной платы рабочих, тыс. руб.	94380	89443
Фонд дневной заработной платы рабочих, тыс. руб.	110000	98387
Фонд месячной заработной платы рабочих, тыс. руб.	112200	99371
Фонд материального поощрения, тыс. руб.	13322	9868
Отработано чел.-дней	11000	10560
Всего чел.-дней неявок по всем причинам	4500	3840
Отработано чел.-ч	85800	81312

Определите коэффициенты динамики средней часовой, средней дневной и средней месячной заработной платы и среднего месячного заработка рабочих.

Задание 5

Определите заработок каждого работника бригады, исходя из следующего (длительность рабочего дня – 8 часов):

Работники бригады	Часовая тарифная ставка, руб.	Количество отработанных часов, ч
1	55,5	184
2	50,7	184
3	45,9	168
4	48,5	144
5	36,2	160

В коэффициент трудового участия работников внесены следующие коррективы:

Работники бригады	Корректировка КТУ	Причина корректировки
1	+0,5	за руководство бригадой
2	-0,1	за систематические опоздания
3	+0,1	за мастерство
4	+0,3	за выполнение особого задания (5 дней находился в служебной командировке)
5	-0,5	за прогулы

Сумма бригадного заработка – 55 000 рублей.

Вариант 2

Задание 1

В связи с введением нового тарифно-квалификационного справочника на предприятии проведена перетарификация. Средний разряд рабочих был 3,8, а стал 4,2.

Какую необходимо установить тарифную ставку для рабочих первого разряда, чтобы средняя заработная плата рабочих увеличилась на 13%. Известно:

Разряд	I	II	III	IV	V	VI
Тарифный коэффициент	1,0	1,12	1,26	1,45	1,74	1,82

Задание 2

Известно: норма времени на изделие – 0,45 н-час, выполнен объем работ – 750 ед., дневная тарифная ставка при 8-часовой смене 68 руб., отработано 24 смены. *Рассчитать:* расценку на изделие, сдельный приработок рабочего, коэффициент выполнения норм, сдельный заработок рабочего.

Задание 3

Норматив технологического брака изделий – 1,5 %. Фактически брак составил в отчетном месяце 1,3 %. *Определите*, в каких размерах следует премировать рабочих в % к фонду сдельной заработной платы за каждый % уменьшения брака, если фонд тарифной заработной платы рабочих – 58 тыс. руб., среднее выполнение норм выработки – 112%, объем выпущенной продукции – 270 тыс. руб., на премирование можно использовать 50 % экономии.

Задание 4

Средняя часовая заработная плата каждого рабочего бригады по плану 6,8 руб. при среднем тарифном коэффициенте 1,15. Фактически средняя часовая заработная плата – 7,0 руб. и средний тарифный коэффициент – 1,05.

Определите выполнение плана по средней часовой заработной плате, устранив влияние различий в фактической и плановой квалификации рабочих.

Задание 5

Определите индивидуальный заработок каждого из трех работников бригады, если известно:

Работники бригады	Месячная тарифная ставка работника, руб.	Количество отработанных рабочих дней в месяце, дней
1	11 700	22
2	10 500	22
3	9 300	20

Количество рабочих дней в месяце – 22. В расчетном месяце план выполнен на 108%. Кроме того, работники 2, 3 привлекались для работы в выходные дни (2 дня).

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если все задачи решены правильно, сделаны выводы;

оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если часть задач имеют незначительные ошибки или нет выводов к задаче;

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если решены половина задач и нет выводов к задаче;

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если решены одна-две задачи без выводов.

Составитель _____ А.В.Кутузова

Форма оформления групповых и/или индивидуальных творческих заданий/проектов

Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий/проектов*

Перечень компетенций (части компетенции, элементов компетенции), проверяемых оценочным средством:

знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда) и умением применять их на практике;

знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации;

владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике.

Групповые творческие задания (проекты):

1 Разработать и обосновать Положение об оплате труда для структурного подразделения

2 Разработать и обосновать расчет Фонда оплаты труда компании

Критерии оценки:

оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если задание разработано в полном объеме, обосновано, доказано на примере отдельных работников;

оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если не выполнено или выполнено не в полном объеме.

Составитель _____ А.В.Кутузова

Форма оформления вопросов для коллоквиумов, собеседования

Вопросы для коллоквиумов, собеседования

Перечень компетенций (части компетенции, элементов компетенции), проверяемых оценочным средством:

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;

знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации;

владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике.

Раздел «Заработная плата в системе мотивации и стимулирования персонала»

- 1 Что понимается под стимулированием труда?
- 2 Какие функции выполняет стимулирование труда?
- 3 Какие стимулы труда персонала относятся к материальным?
- 4 Каковы нематериальные стимулы труда персонала?
- 5 Перечислите основные принципы стимулирования труда персонала.
- 6 Охарактеризуйте принцип стимулирования: постепенность.
- 7 Каковы основные формы стимулирования труда персонала?
- 8 Что понимается под основной заработной платой?
- 9 Что включает в себя дополнительная заработная плата?
- 10 За счет чего выплачивается вознаграждение?

Раздел «Организация и оплата труда на предприятии»

- 1 Какие функции осуществляет заработная плата?
- 2 Охарактеризуйте воспроизводственную функцию заработной платы.
- 3 Какая из функций устанавливает различия в уровнях заработной платы?
- 4 Что представляет собой организация заработной платы?

- 5 Каковы основные принципы организации заработной платы?
- 6 При соблюдении каких принципов реализуется социальная функция заработной платы?
- 7 На что влияет взаимосвязь функций заработной платы и принципов ее организации?
- 8 Каково важнейшее требование к организации заработной платы?
- 9 Какие задачи в условиях рыночной экономики должна обеспечивать организация заработной платы на предприятии?
- 10 Что составляет основу организации заработной платы?
- 11 С какой целью устанавливаются компенсационные доплаты и надбавки?
- 12 Какие доплаты за работу относятся к числу компенсационных выплат, носящих общий характер и не имеющих ограничений по сферам трудовой деятельности?
- 13 Какие доплаты можно отнести к стимулирующим доплатам и надбавкам?
- 14 Какова основная цель премирования?
- 15 На каких принципах основана организация премирования работников предприятия?
- 16 Чему должны соответствовать показатели премирования?
- 17 На какие виды подразделяются показатели премирования?
- 18 Перечислите рекомендованные показатели премирования рабочих основного производства.
- 19 Что понимается под условиями премирования?
- 20 Каково назначение шкал премирования?
- 21 Что представляет собой тарифная система?
- 22 Выделите основные элементы тарифной системы.
- 23 Что представляет собой тарифно-квалификационный справочник работ и профессий?
- 24 Для чего на предприятии создаются квалификационные комиссии?
- 25 Что понимается под тарифной ставкой?
- 26 Каково назначение тарифных разрядов?
- 27 Что представляет собой тарифная сетка?
- 28 Какие виды тарифных сеток различают в зависимости от методических подходов к нарастанию тарифных коэффициентов?
- 29 Что характеризует тарифный коэффициент?
- 30 Для чего используются районные коэффициенты?

Раздел «Технология разработки системы оплаты труда»

- 1 С помощью чего устанавливается взаимосвязь размеров заработной платы и показателей, характеризующих количество и качество труда, а также порядок определения величины заработной платы каждого работника?
- 2 Какая форма оплаты труда называется повременной?
- 3 Что понимается под сдельной формой оплаты труда?
- 4 Каковы основные критерии выбора формы оплаты труда?
- 5 Что понимается под системой оплаты труда?
- 6 Охарактеризуйте простую повременную систему оплаты труда.
- 7 Как начисляется заработная плата при использовании повременной системы оплаты труда?
- 8 Что включает в себя сдельная форма оплаты труда?
- 9 Как рассчитывается величина заработной платы при сдельно-премиальной системе оплаты труда?
- 10 Как начисляется заработная плата при косвенно-сдельной системе оплаты труда?
- 11 Что лежит в основе бестарифной формы оплаты труда?
- 12 Сформулируйте основные признаки бестарифной формы организации заработной платы.
- 13 Что понимается под коэффициентом квалификационного уровня?
- 14 Как рассчитывается коэффициент квалификационного уровня?
- 15 Чем характеризуется вариант бестарифной формы оплаты труда с использованием «вилкок» соотношений в оплате труда различного качества?
- 16 Как рассчитывается заработная плата в случае бестарифной формы оплаты труда с использованием «вилкок» соотношений в оплате труда различного качества?

- 17 Какие характеристики учитываются при варианте бестарифной формы оплаты труда, основанном на коэффициентном распределении фонда оплаты труда в соответствии с балльной оценкой?
- 18 Как осуществляется расчет заработной платы при бестарифной форме организации оплаты труда на основе балльной оценки?
- 19 В чем заключается сущность контрактной системы как одного из видов бестарифной формы оплаты труда?
- 20 В чем заключается сущность комиссионной оплаты как одного из видов бестарифной формы оплаты труда?
- 21 Какие задачи успешно решаются с помощью гибких бестарифных систем оплаты труда?
- 22 Каковы основные принципы построения программ материального стимулирования?
- 23 Перечислите недостатки традиционной схемы стимулирования за один критерий.
- 24 Выделите плюсы применения принципа сдельно-премиальной формы оплаты труда при перевыполнении плана для стимулирования большого объема важных работ.
- 25 Как организована тарифная система оплаты труда в зарубежных странах?
- 26 Охарактеризуйте принцип, который лежит в основе дифференциации размеров ставок по квалификационным группам.
- 27 Какие виды повременной оплаты труда применяются в зарубежных странах?
- 28 В чем заключаются особенности фиксированной оплаты труда в зарубежных странах?
- 29 В чем заключаются особенности поощрительной оплаты труда в зарубежных странах?
- 30 Какие факторы используются для оценки труда разработчиков проектов?

Раздел «Фонд оплаты труда»

- 1 Какие виды выплат включаются в состав фонда заработной платы?
- 2 Какие виды оплат за отработанное время (основная зарплата) включаются в фонд оплаты труда?
- 3 Какие виды оплат за неотработанное время (дополнительная зарплата) включаются в фонд оплаты труда?
- 4 Какие единовременные поощрительные выплаты включаются в фонд оплаты труда?
- 5 За счет чего выплачивается вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия?
- 6 Выделите порядок расчета фонда оплаты труда по категориям фонда.
- 7 Как определяется прямой (тарифный) фонд оплаты труда для сдельщиков?
- 8 Как определяется прямой (тарифный) фонд оплаты труда для повременщиков?
- 9 Как определяется фонд оплаты труда для ИТР и служащих?
- 10 Каким образом высчитывается средняя зарплата по предприятию?

Раздел «Система оплаты труда и премирования в ОАО "РЖД"»

- 1 Охарактеризуйте уровни оплаты труда ТСП (тарифной сетки по оплате труда рабочих) ОАО «РЖД».
- 2 По каким системам организации оплаты труда осуществляется оплата труда рабочих ОАО «РЖД»?
- 3 Как определяется месячная тарифная ставка рабочего ОАО «РЖД»?
- 4 Какие выплаты компенсирующего характера установлены за работу в ночное время работникам филиалов, структурных подразделений ОАО «РЖД»?
- 5 Какие доплаты устанавливаются рабочим, специалистам и служащим ОАО «РЖД», выполняющим работы на открытом воздухе, на время выполнения этих работ в период особо сложных метеорологических условий (морозы, метели, заносы, жара и другие)?
- 6 Какая надбавка за высокий уровень квалификации устанавливается машинистам-инструкторам локомотивных бригад ОАО «РЖД»?

- 7 Какая процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера устанавливается работникам филиалов ОАО «РЖД», расположенных в районах Крайнего Севера?
- 8 Кем утверждаются положения о текущем премировании ОАО «РЖД»?
- 9 Какая выплата производится наставникам ОАО «РЖД» при осуществлении наставничества в отношении 1-2 стажеров общей продолжительностью до 6 месяцев?
- 10 Какая выплата производится при наставничестве в отношении 1-2 стажеров общей продолжительностью более 6 месяцев в ОАО «РЖД»?

Критерии оценки:

оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если ответ полностью раскрывает вопрос, дается определение основных понятий, приводятся способы расчета основных форм;

оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если ответ приведен не полностью или не приведен вовсе.

Составитель _____ А.В.Кутузова