

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Рабочая программа дисциплины (модуля)  
**ОПЛАТА ТРУДА**

Направление и направленность (профиль)  
38.03.02 Менеджмент. HR-менеджмент

Год набора на ОПОП  
2022

Форма обучения  
очно-заочная

Владивосток 2026

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Оплата труда» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (утв. приказом Минобрнауки России от 12.08.2020г. №970) и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 06.04.2021 г. N245).

Составитель(и):

*Смицких К.В.*

Утверждена на заседании кафедры экономики и управления от 23.04.2026 , протокол № 5

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой (разработчика)

Ослопова М.В.

<b>ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ</b>	
Сертификат	M_1576159920
Номер транзакции	0000000000F97AB8
Владелец	Ослопова М.В.

## 1 Цель, планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Целью освоения дисциплины «Оплата труда» является формирование базовых представлений относительно организации оплаты труда персонала в организациях

Задачи освоения дисциплины «Оплата труда персонала»:

- изучить принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда);
- освоить порядок применения дисциплинарных взысканий;
- научиться оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документы о поощрениях и взысканиях);
- научиться разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации, стимулирования и оплаты труда персонала организации.

Планируемыми результатами обучения по дисциплине (модулю), являются знания, умения, навыки. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы, представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины (модуля)

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции	Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине		
			Код результата	Формулировка результата	
38.03.02 «Менеджмент» (Б-МН)	ПКВ-2 : Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом в организациях	ПКВ-2.2к : Осуществляет разработку мероприятий по совершенствованию системы мотивации трудовой деятельности	РД1	Знание	сущности и функций заработной платы, принципов формирования системы мотивации и стимулирования персонала; - систем и форм оплаты труда как основ формирования системы мотивации; - документации по учету персонала и учету труда
			РД2	Навык	применения методики расчета различных систем и форм оплаты труда
			РД3	Умение	разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации, стимулирования и оплаты труда персонала организации

В процессе освоения дисциплины решаются задачи воспитания гармонично развитой, патриотичной и социально ответственной личности на основе традиционных российских духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей, представленные в таблице 1.2.

Таблица 1.2 – Целевые ориентиры воспитания

Воспитательные задачи	Формирование ценностей	Целевые ориентиры
<b>Формирование гражданской позиции и патриотизма</b>		
Воспитание уважения к Конституции и законам Российской Федерации	Взаимопомощь и взаимоуважение	Гуманность

<b>Формирование духовно-нравственных ценностей</b>		
Воспитание чувства долга и ответственности перед семьей и обществом	Гражданственность	Активная жизненная позиция
<b>Формирование научного мировоззрения и культуры мышления</b>		
Формирование осознания ценности научного мировоззрения и критического мышления	Коллективизм Высокие нравственные идеалы	Дисциплинированность
<b>Формирование коммуникативных навыков и культуры общения</b>		
Развитие умения эффективно общаться и сотрудничать	Созидательный труд	Настойчивость и упорство в достижении цели

## 2 Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина «Оплата труда персонала» относится к дисциплинам вариативной части Блока 1 учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент. HR-менеджмент

Изучение дисциплины «Оплата труда» базируется на таких ранее изучаемых дисциплинах как: «Мотивация трудовой деятельности», «Бюджетирование затрат на персонал», «Психология управленческой деятельности».

Требования к «входным» знаниям, умениям и готовностям обучающихся, необходимым при освоении данной дисциплины, состоят в следующем: обучающиеся должны знать основные подходы и концепции мотивации, дифференцировать понятия «мотив», «мотивация», «стимул», «организационное стимулирование», иметь представления о структуре расходов организации на персонал.

Дисциплина «Оплата труда» является основой для формирования компетенций, которые в дальнейшем реализуются в практической деятельности в контексте «Производственной практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности».

## 3. Объем дисциплины (модуля)

Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу, приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Общая трудоемкость дисциплины

Название ОПОП ВО	Форма обучения	Часть УП	Семестр (ОФО) или курс (ЗФО, ОЗФО)	Трудо-емкость (З.Е.)	Объем контактной работы (час)					СРС	Форма аттес-тации	
					Всего	Аудиторная			Внеауди-торная			
						лек.	прак.	лаб.	ПА			КСР
38.03.02 Менеджмент	ОЗФО	Б1.ДВ.Б	4	3	6	2	0	0	1	3	102	3

## 4 Структура и содержание дисциплины (модуля)

### 4.1 Структура дисциплины (модуля) для ОЗФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.1

Таблица 3.1 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ОЗФО

№	Название темы	Код результата обучения	Кол-во часов, отведенное на				Форма текущего контроля
			Лек	Практ	Лаб	СРС	
1	Заработная плата	РД1, РД2	1	0.5	0	11	кейс-задачи
2	Надбавки. Доплаты. Премии	РД1	1	0.5	0	12	кейс-задачи
3	Компенсации	РД3	1	0.5	0	12	кейс-задачи
4	Отпуск	РД1	1	0.5	0	12	кейс-задачи
5	Пособия	РД3	1	0.5	0	12	кейс-задачи
6	Удержания	РД3	1	0.5	0	12	кейс-задачи
7	Дивиденды. Материальная выгода	РД3	1	0.5	0	12	кейс-задачи
8	Зарплата отчетность	РД2	1	0.5	0	12	кейс-задачи
<b>Итого по таблице</b>			<b>8</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>95</b>	

### 4.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ОЗФО

#### *Тема 1 Заработная плата.*

Содержание темы: Понятие заработной платы. Системы оплаты труда: повременная, сдельная, комиссионная, система плавающих окладов, аккордная система оплаты. Начисление и учет рабочего времени. Оплата труда при режиме неполного рабочего времени. Оплата труда при сокращённом рабочем дне. Выплата заработной платы: по тарифным ставкам, по должностным окладам, по сдельным расценкам, в процентах от выручки, как комиссионное вознаграждение, в виде гонорара, в натуральной форме. Денежное содержание (вознаграждение) государственных служащих. Денежное содержание и иные выплаты прокурорам, следователям, судьям федеральных судов и мировым судьям. Выплаты за работу иностранных граждан, временно пребывающих на территории РФ. Налоги с зарплаты иностранных сотрудников. Районный коэффициент к заработной плате работников в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Особенности оплаты дистанционного труда.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции и практические занятия.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: кейс-задачи.

#### *Тема 2 Надбавки. Доплаты. Премии.*

Содержание темы: Понятие надбавки. Надбавки: за профессиональное мастерство; за классность; за квалификационный разряд; за выслугу лет (стаж работы); за ученую степень; за знание иностранного языка, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну; за совмещение профессий (должностей); за расширение зон обслуживания; за увеличение объема выполняемых работ; за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы; за руководство бригадой; процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Понятие доплаты. Доплаты: за особые условия труда; за тяжелую работу; за работу с вредными, опасными и иными особыми условиями труда; за сверхурочную работу; за работу в ночное время; за работу в выходные и праздничные дни; доплата за работу в избирательной комиссии. Понятие премии.

Ежеквартальные и ежемесячные премии. Премии по итогам работы за год. Разовые премии. Премия для руководителей. Премии за производственные достижения. Премии к юбилейным и праздничным датам. Премии за выслугу лет (стаж работы).

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции и практические занятия .

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: кейс-задачи.

### *Тема 3 Компенсации .*

Содержание темы: Понятие компенсации. Компенсации, гарантированные законодательством: возмещение вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья; в связи с расторжением трудового договора; в связи с трудоустройством работников, уволенных по сокращению численности или штата, реорганизацией или ликвидацией организации, прекращением деятельности физических лиц; денежные компенсации работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными или опасными условиями труда; выплаты в иностранной валюте взамен суточных, производимые членам экипажей судов заграничного плавания, личному составу экипажей российских воздушных судов, выполняющих международные рейсы; компенсация расходов, производимых работником в связи с выполнением трудовых обязанностей; компенсация за использование личного имущества работника в интересах работодателя в размере, определенном соглашением сторон трудового договора. Оплата питания. Оплата мобильной связи. Командировочные расходы. Выплаты за разъездной характер работы. Компенсация за задержку заработной платы.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции и практические занятия .

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: кейс-задачи.

### *Тема 4 Отпуск .*

Содержание темы: Понятие отпуска. Ежегодные отпуска. Дополнительные отпуска. Отпуск без сохранения заработной платы. Перенос ежегодного отпуска. Компенсация за неиспользованный отпуск. Учебный отпуск. Отпуск по беременности и родам. Отпуск по уходу за ребенком. Отзыв из отпуска.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции и практические занятия .

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: кейс-задачи.

### *Тема 5 Пособия.*

Содержание темы: Понятие пособия. Пособие по временной нетрудоспособности. Пособия, связанные с рождением ребенка. Пособия по уходу за ребенком.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции и практические занятия .

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: кейс-задачи.

### *Тема 6 Удержания .*

Содержание темы: Удержание по исполнительным документам. Удержания по инициативе компании. Удержания в случае допущенного брака. Удержания за неотработанные дни отпуска. Удержания при излишне выплаченной зарплате. Удержания по инициативе сотрудника.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции и практические занятия .

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: кейс-задачи.

### *Тема 7 Дивиденды. Материальная выгода.*

Содержание темы: Понятия дивиденды, материальная выгода. Материальная выгода, полученная от эконо-мии на процентах за пользование заемными средствами. Материальная выгода, полученная от приобретения товаров (работ, услуг) на льготных условиях.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции и практические занятия .

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: кейс-задачи.

#### *Тема 8 Зарплатная отчетность .*

Содержание темы: Форма РСВ-1. Форма ЕФС. Персонифицированный учет. Отчетность по НДФЛ.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекции и практические занятия .

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: кейс-задачи.

## **5 Методические указания для обучающихся по изучению и реализации дисциплины (модуля)**

### **5.1 Методические рекомендации обучающимся по изучению дисциплины и по обеспечению самостоятельной работы**

При изучении дисциплины предусмотрено применение интерактивные технологий обучения, такие как лекции и дискуссии в диалоговом режиме по обсуждению актуальных вопросов формирования и оптимизации системы оплаты труда персонала, работа в команде (малых группах) для решения поставленных задач, выступления с презентациями сообщений на согласованные с преподавателем и подготовленные дома темы, выполнение заданий и упражнений с последующим обсуждением методов их решения.

Самостоятельная работа студентов предполагает работу с учебниками, учебными пособиями и профильной периодической литературой, поиском информации по заданным темам в Интернет, подготовку докладов и презентаций, решение кейс-задач и выполнение тестовых заданий.

Освоение дисциплины предусматривает наличие контрольных и домашних работ в виде тестов и кейс-задач с целью подготовки студентов к текущей и промежуточной аттестациям.

Текущие и промежуточные аттестации проходят в форме тестирования.

Для студентов очной формы обучения в качестве самостоятельной работы предполагается подготовка реферата по выбранной теме и презентации

#### **Требования к выполнению реферата:**

– общий объем реферата (с титульным листом, и списком использованных источников) не должен превышать 7 страниц формата А4.

– оформление производится в соответствии с СК-СТО-ТР-04.1.005-2015– Требования к оформлению выпускных квалификационных работ, курсовых работ (проектов), рефератов, контрольных работ, отчетов по практикам, лабораторным работам. Структура и правила оформления. – За оформление работы не по стандарту – оценка снижается.

– текст реферата предпочтительно разделить на небольшие смысловые абзацы;

– в тексте обязательно должны быть ссылки на используемые источники литературы;

– обязательно подведение итога, формулирование кратких выводов;

– при плагиате более 30% текста без авторской проработки и осмысления (выводов) – работа не засчитывается.

- обязательно наличие списка используемых источников (не менее 5 источников).

### **Требования к выполнению презентации:**

Презентация выполняется в программе Power Point

- рекомендуемый объём презентации: 10–15 слайдов;
- важно помнить, что презентация – это не текст реферата, размещенный на слайдах, а способ наглядно представить информацию, концентрируя внимание на главном;
- старайтесь, чтобы иллюстрации в презентации соответствовали заявленной теме (они должны быть не средством «развлечения», а способом наглядно представить важную информацию);
- иллюстрации, которые вы используете в презентации, не должны быть «немыми»: старайтесь дополнять их комментариями;
- количество текста, картинок, фотографий, схем, таблиц и диаграмм должно быть адекватно поставленной цели;
- старайтесь использовать минимальное количество шрифтов, следите за тем, чтобы текст было легко читать;
- помните о том, что с экрана лучше всего читается тёмный шрифт на светлом фоне;
- постарайтесь использовать минимальное количество средств графического дизайна, а также выдержать оформление всей презентации в едином стиле.

### **Рекомендации по работе с литературой**

Существенную помощь при работе с литературой призваны оказать рабочая программа дисциплины, содержащая перечень тем учебного курса и их реферативное описание, а также рекомендуемый список литературы.

Самостоятельную работу с литературой рекомендуется начинать с изучения теоретических основ.

После изучения учебников и учебных пособий по теме, студент должен обратиться к дополнительной литературе и периодическим изданиям, список которых приведен ниже. Кроме того, расширить знания по исследуемой теме позволяют Intranet-ресурсы (электронные учебники, HR - порталы и др).

При подготовке к семинарским занятиям, написании междисциплинарной курсовой работы, подготовке выпускной квалификационной работы необходимо обращаться к периодическим изданиям, таким как «Управление персоналом», «Директор по персоналу», «Вопросы экономики», «Управление персоналом», «Секрет фирмы», «Менеджмент в России и за рубежом», «Проблемы теории и практики управления», «Управление корпоративной культурой», «Управление человеческим потенциалом», «Управление развитием персонала», «Мотивация и оплата труда» и др.

### **5.2 Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

## **6 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)**

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине (модулю) созданы фонды оценочных средств. Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

## **7 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

### **7.1 Основная литература**

1. Былков, В. Г. Нормирование труда : учебник для вузов / В. Г. Былков. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 537 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15058-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/588795> (дата обращения: 19.05.2026).

2. Курочкина, Р. Д. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли. Ч II : учебное пособие / Р. Д. Курочкина. - 4-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2025. - 191 с. - ISBN 978-5-9765-1962-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2228737> (дата обращения: 31.05.2026)

3. Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 349 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15248-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583309> (дата обращения: 19.05.2026).

4. Ребров, А. В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : учебное пособие / А. В. Ребров. — Москва : ИНФРА-М, 2025. — 346 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/20622. - ISBN 978-5-16-018635-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2194347> (дата обращения: 31.05.2026)

### **7.2 Дополнительная литература**

1. Докашенко, Л. В. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / Л. В. Докашенко, О. В. Бурдюгова. — Оренбург : ОГУ, 2024. — 205 с. — ISBN 978-5-7410-3211-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/437702> (дата обращения: 25.05.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

2. Донец, Л. И. Мотивация и стимулирование персонала : учебное пособие / Л. И. Донец. — Донецк : ДонНУЭТ имени Туган-Барановского, 2025. — 264 с. — ISBN 978-5-00249-203-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/512829> (дата обращения: 25.05.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

**7.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы (при необходимости):**

1. Образовательная платформа "ЮРАЙТ"
2. Электронно-библиотечная система "ZNANIUM.COM"
3. Электронно-библиотечная система "ЛАНЬ"
4. Open Academic Journals Index (ОАИ). Профессиональная база данных - Режим доступа: <http://oaji.net/>
5. Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина (база данных различных профессиональных областей) - Режим доступа: <https://www.prlib.ru/>
6. Информационно-справочная система "Консультант Плюс" - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

**8 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения**

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Фонд оценочных средств  
для проведения текущего контроля  
и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

**ОПЛАТА ТРУДА**

Направление и направленность (профиль)  
38.03.02 Менеджмент. HR-менеджмент

Год набора на ОПОП  
2022

Форма обучения  
очно-заочная

Владивосток 2026

## 1 Перечень формируемых компетенций

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код и формулировка компетенции и	Код и формулировка индикатора достижения компетенции
38.03.02 «Менеджмент» (Б-МН)	ПКВ-2 : Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом в организациях	ПКВ-2.2к : Осуществляет разработку мероприятий по совершенствованию системы мотивации трудовой деятельности

Компетенция считается сформированной на данном этапе в случае, если полученные результаты обучения по дисциплине оценены положительно (диапазон критериев оценивания результатов обучения «зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»). В случае отсутствия положительной оценки компетенция на данном этапе считается несформированной.

## 2 Показатели оценивания планируемых результатов обучения

**Компетенция ПКВ-2 «Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом в организациях»**

Таблица 2.1 – Критерии оценки индикаторов достижения компетенции

Код и формулировка индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине			Критерии оценивания результатов обучения
	Код	Тип	Результат	
ПКВ-2.2к : Осуществляет разработку мероприятий по совершенствованию системы мотивации трудовой деятельности	РД 1	Знание	сущности и функций заработной платы, принципов формирования системы мотивации и стимулирования персонала; - систем и форм оплаты труда как основ формирования системы мотивации; - документации по учету персонала и учету труда	Рассчитывает абсолютные и относительные отклонения, показатели движения персонала и качественного состояния трудового потенциала
	РД 2	Навык	применения методики расчета различных систем и форм оплаты труда	Рассчитывает абсолютные и относительные показатели в соответствии с применяемыми системами оплаты труда
	РД 3	Умение	разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации, стимулирования и оплаты труда персонала организации	Свободно ориентируется в практике применения различных систем мотивации и стимулирования персонала

Таблица заполняется в соответствии с разделом 1 Рабочей программы дисциплины (модуля).

## 3 Перечень оценочных средств

Таблица 3 – Перечень оценочных средств по дисциплине (модулю)

Контролируемые планируемые результаты обучения	Контролируемые темы дисциплины	Наименование оценочного средства и представление его в ФОС		
		Текущий контроль	Промежуточная аттестация	
Очно-заочная форма обучения				
РД1	Знание : сущности и функций заработной платы , принципов формирования системы мотивации и стимулирования персонала; - систем и форм оплаты труда как основ формирования системы мотивации; - документации и по учету персонала и учету труда	1.1. Заработная плата	Кейс-задача	Кейс-задача
		1.2. Надбавки. Доплаты. Премии	Кейс-задача	Кейс-задача
		1.4. Отпуск	Кейс-задача	Кейс-задача
РД2	Навык : применения методики расчета различных систем и форм оплаты труда	1.1. Заработная плата	Кейс-задача	Кейс-задача
		1.8. Зарплата отчетность	Кейс-задача	Кейс-задача
РД3	Умение : разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации, стимулирования и оплаты труда персонала организации	1.3. Компенсации	Кейс-задача	Кейс-задача
		1.5. Пособия	Кейс-задача	Кейс-задача
		1.6. Удержания	Кейс-задача	Кейс-задача
		1.7. Дивиденды. Материальная выгода	Кейс-задача	Кейс-задача

#### 4 Описание процедуры оценивания

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточных аттестаций при помощи количественной оценки, выраженной в баллах. Максимальная сумма баллов по дисциплине (модулю) равна 100 баллам.

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточных аттестаций при помощи количественной оценки, выраженной в баллах. Максимальная сумма баллов по дисциплине (модулю) равна 100 баллам.

Для очной формы обучения

Вид учебной деятельности	Решение кейс-задач	Итого
Практические занятия	50	50
Промежуточная аттестация	20	20
Самостоятельная работа	30	30
Итого	100	100

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

Сумма баллов по дисциплине	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика качества сформированности компетенции
от 91 до 100	«зачтено» / «отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
от 76 до 90	«зачтено» / «хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
от 61 до 75	«зачтено» / «удовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
от 41 до 60	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.
от 0 до 40	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.

## 5 Примерные оценочные средства

### 5.1 Задания для решения кейс-задачи

Вы руководитель отдела, состоящего из двух подразделений равных по численности, но разных по соц. структуре. В компании в качестве конечного результата для начисления премии принята выручка от реализованной продукции, размер среднего чека и качество обслуживания (отсутствие жалоб от клиентов). Главный критерий эффективности – прибыль.

В отчетном квартале ваш коллектив выполнил финансовые показатели, но были жалобы от клиентов. Виновато в этом оказалось подразделение А, которое состоит в основном из молодых мужчин. Подразделение Б, состоящее преимущественно из молодых женщин не виновато в снижении качества обслуживания, но имеет целый ряд нарушений трудовой дисциплины о которых известно во всей организации (опоздания, ругань между сотрудницами, разговоры на рабочем месте на личные темы, зависание в соц. сетях и т.д.). В целом премия была снижена отделу на 20%. Ваша задача как руководителя распределить премию между сотрудниками и обосновать свое решение.

#### *Краткие методические указания*

Задача предполагает разработку и расчет форм оплаты труда. Максимально за задачу можно получить 7 баллов. Время, отводимое на выполнение задачи, составляет 15 минут.

#### *Шкала оценки*

##### Критерии оценки:

№	Баллы	Описание
5	7	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
4	5-6	Демонстрирует значительное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
3	3-4	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
2	1-2	Демонстрирует небольшое понимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.
1	0	Демонстрирует непонимание проблемы или нет ответа, не было попытки решить задачу.

## 5.2 Задания для решения кейс-задачи

Сотрудник трудится по сменному графику. Продолжительность смены 14 часов (с 0 до 15 часов с перерывом с 6 до 7 часов). Ему установлен суммированный учет рабочего времени. Учетный период — квартал. Часовая ставка — 100 руб./ч. Доплата за работу в ночное время — 40% тарифной ставки. За июль было отработано 13 смен

3.1 За работу в дневное время сотруднику начислена сумма в размере

- 1) 9800 руб.
- 2) 10000 руб.
- 3) 10200 руб.
- 4) 10400 руб.
- 5) 11600 руб.

3.2 За работу в ночное время начислена доплата в размере

- 1) 3120 руб.
- 2) 4200 руб.
- 3) 6400 руб.
- 4) 7800 руб.
- 5) 10920 руб.

3.3 За июль сотруднику начислена зарплата в размере

- 1) 18200 руб.
- 2) 18300 руб.
- 3) 21110 руб.
- 4) 21320 руб.
- 5) 24800 руб.

*Краткие методические указания*

Задача предполагает разработку и расчет форм оплаты труда. Максимально за задачу можно получить 10 баллов. Время, отводимое на выполнение задачи, составляет 15 минут.

*Шкала оценки*

Критерии оценки:

№	Баллы	Описание
5	7	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
4	5-6	Демонстрирует значительное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
3	3-4	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
2	1-2	Демонстрирует небольшое понимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.
1	0	Демонстрирует непонимание проблемы или нет ответа, не было попытки решить задачу.

## 5.3 Задания для решения кейс-задачи

Проанализировать по производственному предприятию степень выполнения плана по фонду оплаты труда за месяц, и рассчитать влияние на него изменения численности работников и средней заработной платы.

Таблица 1. Исходные данные для расчета степени выполнения плана по ФОТ

Показатели	План	Факт
Численность работников, человек	25	30
Средняя заработная плата на одного работника, руб.	23 500	21 000

*Краткие методические указания*

Задача предполагает разработку и расчет форм оплаты труда. Максимально за задачу можно получить 10 баллов. Время, отводимое на выполнение задачи, составляет 15 минут.

*Шкала оценки*

Критерии оценки:

№	Баллы	Описание
---	-------	----------

5	7	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
4	5-6	Демонстрирует значительное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
3	3-4	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
2	1-2	Демонстрирует небольшое понимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.
1	0	Демонстрирует непонимание проблемы или нет ответа, не было попытки решить задачу.