Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Сибирский государственный индустриальный университет»

Кафедра менеджмента и территориального развития

УТВЕРЖДАЮ
Директор института технологий устойчивого развития
_____ А.В. Феоктистов
подпись
«____» _____ 20___ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Оплата труда персонала

38.03.03 «Управление персоналом»
(направленность (профиль): «Управление персоналом организации»)

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения
Очно-заочная форма

Срок обучения: 4 года 6 месяцев

Год начала подготовки 2025

Новокузнецк
2025

СибГИУ Подлинник электронного документа хранится в системе электронного согласования документов СибГИУ
ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭП
Сертификат: 1b8241b8e11f629c673def0838264027810374a8
Владелец: Директор ИЭиМ Феоктистов Андрей Владимирович
Действителен: с 11 сентября 2024 г. по 5 декабря 2025 г.
Дата и время: 22-04-2025 15:01:59 ПРОВЕРИТЬ ПОДПИСЬ

1 Цели и задачи освоения учебной дисциплины

Целями учебной дисциплины являются:

– формирование у обучающегося способность разрабатывать предложения по изменению условий и оплаты труда персонала.

Задачами учебной дисциплины являются:

– формирование экономико-правовых знаний у обучающегося для развития его способности разрабатывать предложения по изменению условий и оплаты труда персонала;

– выработка умений рассчитывать заработную плату различным категориям персонала и планировать фонд оплаты труда организации;

– приобретение базовых навыков практической работы в области формирования эффективной системы оплаты труда персонала организации.

2 Место учебной дисциплины в структуре ООП по направлению подготовки (специальности)

Учебная дисциплина относится к учебным дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений **Блока 1 «Дисциплины (модули)»** ООП по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом».

Учебная дисциплина базируется на предварительном усвоении обучающимися учебных дисциплин:

– Экономика труда;

– Организация и нормирование труда.

Учебная дисциплина дополняет знания и умения, получаемые по одновременно изучаемым и последующим учебным дисциплинам:

– Мотивация и стимулирование трудовой деятельности;

– Аудит персонала;

– Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена.

3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине

Процесс изучения учебной дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– Профессиональные компетенции

Наименование категории (группы) ПК	Код и наименование ПК	Код и наименование индикатора достижения ПК	Планируемые результаты обучения
	ПК-4: Способен осуществлять деятельность по совершенствованию	ПК-4.1 Выявляет резервы повышения производительности труда и качества	– знать: основы технического и тарифного нормирования труда.

	организации труда и оплаты персонала	нормирования труда	– уметь: рассчитывать заработную плату работнику по различным формам и системам оплаты труда .
		ПК-4.2 Разрабатывает предложения по изменению условий и оплаты труда персонала	– знать: экономико-правовые основы оплаты труда персонала. – уметь: разрабатывать мероприятия по совершенствованию оплаты труда для различных категорий персонала.
		ПК-4.3 Определяет эффективность функционирования системы организации и нормирования труда	– знать: структуру оплаты труда персонала. – уметь: рассчитывать фонд оплаты труда, сопоставлять темпы роста заработной платы и темпы роста производительности труда.

4 Объем и содержание учебной дисциплины

Учебные занятия по учебной дисциплине проводятся в форме контактной работы и в форме самостоятельной работы обучающихся.

Контактная работа включает в себя занятия лекционного типа (лекции), занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы), промежуточную аттестацию обучающихся и иные формы взаимодействия обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации ООП на иных условиях, в том числе при проведении промежуточной аттестации обучающихся. Контактная работа может проводиться с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

Объем учебной дисциплины

Семестр / курс		***ИТОГО***	***7 семестр***
Форма промежуточной аттестации			*экзамен*
Трудоёмкость	*академ. час.*	***144***	*144*
	зачетных единиц	***4***	*4*
Лекции, *академ. час.*		***8***	*8*
в форме практической подготовки		***0***	*0*

Лабораторные работы, *академ. час.*	***0***	*0*
в форме практической подготовки	***0***	*0*
Практические занятия, *академ. час.*	***8***	*8*
в форме практической подготовки	***0***	*0*
Курсовая работа / проект, *академ. час.*	***0***	*0*
в форме практической подготовки	***0***	*0*
Консультации, *академ. час.*	***0***	*0*
в форме практической подготовки	***0***	*0*
Самостоятельная работа, *академ. час.*	***74***	*74*
в форме практической подготовки	***0***	*0*
Контроль, *академ. час.*	***54***	*54*
в форме практической подготовки	***0***	*0*

Содержание учебной дисциплины

Раздел 1 Оплата труда персонала (1.1 Общая характеристика оплаты труда персонала. Понятие «оплаты труда персонала» и «заработной платы работника». Функции заработной платы: понятие и общая характеристика. Интересы и противоречия в оплате труда персонала. Правовое регулирование оплаты труда персонала.
1.2 Организация оплаты труда персонала. Организация оплаты труда: понятие, принципы и элементы. Техническое нормирование труда – обоснование норм труда. Тарифное нормирование труда – тарифная система оплаты труда. Формы и системы оплаты труда: общая характеристика. Тарифные системы оплаты труда в организации. Индивидуальные тарифные системы оплаты труда. Коллективные тарифные системы оплаты труда. Бестарифные системы оплаты труда в организации. Смешанные системы оплаты труда в организации. Фонд оплаты труда: общая характеристика и методы расчета.
1.3 Оплата труда персонала на основе среднего заработка работника. Понятие среднего заработка работника. Расчетный период для расчета среднего заработка. Суммы, входящие в расчет среднего заработка. Формула расчета среднего заработка. Исчисление среднего заработка. Особенности расчета среднего заработка для больничного. Особенности расчета среднего заработка для отпускных. Расчет среднего заработка при увольнении. Расчет среднего заработка для пособия. Учет премии при расчете среднего заработка.).

5 Перечень тем лекций

№ раздела / темы дисциплины	Темы лекций	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	в форме практической подготовки
Раздел 1.	1.1 Общая характеристика оплаты труда персонала	2	
Раздел 1.	1.2 Организация оплаты	4	

	труда персонала		
Раздел 1.	1.3 Оплата труда персонала на основе среднего заработка работника	2	
Итого:		**8**	**0**

6 Перечень тем практических занятий (семинаров)

№ раздела / темы дисциплины	**Темы практических занятий (семинаров)**	**Трудоемкость, *академ.час***	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1.	1.1 Общая характеристика оплаты труда персонала	2	
Раздел 1.	1.2 Организация оплаты труда персонала	4	
Раздел 1.	1.3 Оплата труда персонала на основе среднего заработка работника	2	
Итого:		**8**	**0**

7 Перечень тем лабораторных работ

№ раздела / темы дисциплины	**Темы лабораторных работ**	**Трудоемкость, *академ.час***	
		всего	**в форме практической подготовки**
	Отсутствуют		
Итого:		**0**	**0**

8 Перечень тем курсовых работ (проектов)

№ раздела / темы дисциплины	**Темы курсовых работ (проектов)**	**Трудоемкость, *академ.час***	
		всего	**в форме практической подготовки**
	Отсутствуют		
Итого:		**0**	**0**

9 Виды самостоятельной работы

№ раздела / темы дисциплины	**Виды самостоятельной работы**	**Трудоемкость, *академ.час***	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1.	1. Выполнение домашнего задания; 2. Изучение теоретического	74	

	материала; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования.		
Контроль	*Подготовка к экзамену*	54	
Итого:		**128**	**0**

10 Матрица компетентностных задач по учебной дисциплине

Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Контролируемые компетенции	Оценочные средства
Раздел 1.	ПК-4	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Домашнее задание; 3. Наблюдение за работой на практическом занятии; 4. Тестовые задания
Экзамен.	ПК-4	1. Вопросы к экзамену

11 Входной контроль

11.1 Цель входного контроля − определить начальный уровень подготовленности обучающихся и выстроить индивидуальную траекторию обучения. В условиях личностно-ориентированной образовательной среды результаты входного оценивания обучающегося используются как начальные значения в индивидуальном профиле академической успешности обучающегося.

11.2 Описание оценочных средств

Форма проведения входного контроля – тестирование.

Длительность тестирования – 30 минут. Тестирование проводится в течение первых двух недель изучения учебной дисциплины в СУО «Moodle».

Шкала оценивания результатов тестирования

За каждый правильный ответ выставляется 1 балл. Максимальное количество – 20 баллов.

Оценка формируется в соответствии с критериями таблицы:

Максимальный балл	Проходной балл	Оценка
20	не менее 10	зачтено
9	-	не зачтено

Основываясь на результатах тестирования, формируется индивидуальная траектория обучающегося (группы обучающихся), исходя из следующих соображений:

– 14 – 20 баллов – обучающийся готов к изучению учебной дисциплины без дополнительного повторения изученного ранее материала;
– 10 – 13 баллов – обучающийся в целом готов к изучению учебной дисциплины, требуется повторение отдельных вопросов(тем) изученного ранее материала, необходимого для успешного освоения учебной дисциплины;
– менее 10 баллов – обучающийся имеет слабую подготовку к изучению учебной дисциплины, необходимы корректирующие занятия и консультации.

Тестовые задания для входного контроля знаний обучающихся приведены в приложении.

12 Текущий контроль

12.1 Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной) обучающихся. Данный вид контроля стимулирует у обучающихся стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины и позволяет оценить степень освоения изученного материала.

Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе педагогического работника, в том числе посредством использования СУО «Moodle».

Формы проведения текущего контроля – наблюдение за работой на практическом занятии.

12.2 Описание оценочных средств

Шкалы оценивания (методики оценки)

12.2.1 Рекомендации по оцениванию в процессе наблюдения за работой на практическом занятии

Подготовку к практическим работам обучающиеся осуществляют в рамках самостоятельной работы.

Критерии оценки в процессе наблюдения за работой на практическом занятии:

– самостоятельность выполнения задания и работы с методическими указаниями (учитывается работа в течение занятия, быстрота и способность нахождения в методических указаниях нужной информации);

– правильность выполнения работы (учитывается последовательность выполняемых действий, умение работать с инструментами и/или средствами вычислительной техники);

– рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения работы с учетом индивидуальных особенностей обучающихся);

– активность обучающегося при выполнении практической работы (учитывается индивидуальная работа и работа в группе).

Критерии оценки по результатам наблюдения за работой на практическом занятии

Наименование параметра оценки	Максимальное количество баллов
Самостоятельно выполняет задания; умеет работать с методическими указаниями.	2,5
Указанные в методических указаниях действия выполняет в правильной последовательности; умеет работать с инструментами и/или средствами вычислительной техники.	1,25
Рационально использует время, отведенное на задание; проявляет активность при выполнении практической работы.	1,25
Итого	**5**

Максимальное количество – 5 баллов соответствует оценке «отлично», 4 балла – «хорошо», 3 балла – «удовлетворительно», 2 балла – «неудовлетворительно».

Задания и вопросы для текущего контроля знаний обучающихся по разделам (темам) учебной дисциплины приведены в приложении.

13 Промежуточный контроль

13.1 ФОС для промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине предназначен для оценки степени достижения запланированных результатов обучения по завершению изучения учебной дисциплины в установленной учебным планом форме и позволяет определить качество усвоения изученного материала.

Итоговой формой контроля сформированности компетенций у обучающихся по учебной дисциплине является: экзамен.

ФОС промежуточной аттестации включает: вопросы к экзамену.

13.2 Оценивание обучающегося на экзамене

Оценка	Требования к знаниям
отлично	Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при

Оценка	Требования к знаниям
	видоизменении заданий, использует в ответе материал различной литературы, правильно обосновывает принятое нестандартное решение, владеет приемами выполнения практических задач по формированию компетенций.
хорошо	Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, испытывает сложности при выполнении практических работ и затрудняется связать теорию вопроса с практикой.
неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, неуверенно отвечает, допускает серьезные ошибки, не имеет представлений по методике выполнения практической работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по данной учебной дисциплине.

Задания и вопросы для промежуточного контроля знаний обучающихся приведены в приложении.

Задания и вопросы для текущего контроля знаний обучающихся по разделам (темам) учебной дисциплины приведены в приложении.

13 Промежуточная аттестация

13.1 Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине предназначены для оценки степени достижения запланированных результатов обучения по завершению изучения учебной дисциплины в установленной учебным планом форме и позволяют определить качество усвоения изученного материала.

Итоговой формой контроля сформированности компетенций у обучающихся по учебной дисциплине является: экзамен.

Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся включают: вопросы к экзамену.

13.2 Оценивание обучающегося на экзамене

Оценка	Требования к знаниям
отлично	Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал,

Оценка	Требования к знаниям
	исчерпывающе, последовательно, четко и логически его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал различной литературы, правильно обосновывает принятое нестандартное решение, обладает приемами выполнения практических задач по формированию компетенций.
хорошо	Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, обладает необходимыми умениями и приемами их выполнения.
удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, испытывает сложности при выполнении практических работ и затрудняется связать теорию вопроса с практикой.
неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, неуверенно отвечает, допускает серьезные ошибки, не имеет представлений по методике выполнения практической работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по данной учебной дисциплине.

Задания и вопросы для промежуточной аттестации обучающихся приведены в приложении.

14 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины

а) литература:

1 Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 349 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15248-7. – URL: https://urait.ru/bcode/536371 (дата обращения: 16.04.2025);

2 Горелов, Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 412 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00482-3. – URL: https://urait.ru/bcode/536595 (дата обращения: 16.04.2025);

3 Горелов, Н. А. Оплата труда в бюджетных организациях : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство

Юрайт, 2024. — 163 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02409-8. – URL: https://urait.ru/bcode/539195 (дата обращения: 16.04.2025);

4 Горелов, Н. А. Оплата труда в коммерческих организациях : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 174 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02410-4. – URL: https://urait.ru/bcode/538388 (дата обращения: 16.04.2025);

5 Курсова, О. А. Оплата труда персонала : учебное пособие / О. А. Курсова, Н. В. Обухович. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2019. – 311 с. – ISBN 978-5-400-01244-0. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600285 (дата обращения: 16.04.2025).

б) ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1 Электронный каталог : сайт / Научно-техническая библиотека СибГИУ. – Новокузнецк, [199 –]. – URL: http://libr.sibsiu.ru. – URL: https://libr.sibsiu.ru;

2 Электронная библиотека // Научно-техническая библиотека СибГИУ : сайт. – Новокузнецк, [200 –]. – URL: http://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp. – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – URL: https://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp;

3 Консультант студента : электронно-библиотечная система / ООО «КОНСУЛЬТАНТ СТУДЕНТА». – Москва, [200 –]. – URL: http://www.studentlibrary.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

4 ЛАНЬ : электронно-библиотечная система : [коллекция «Единая профессиональная база знаний для технических вузов - Издательство Лань" ЭБС»] / ООО «Издательство ЛАНЬ». – Санкт-Петербург, [200 –]. – URL: http://e.lanbook.com. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

5 Образовательная платформа ЮРАЙТ / ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ». – Москва, [200 –]. – URL: https://urait.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

6 Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система / ООО «Директ-Медиа». – Москва, [200 –]. – URL: https://biblioclub.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – URL: http://www.biblioclub.ru;

7 НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА eLIBRARY.RU : база данных / ООО «НЭБ». – Москва, [200 –]. – URL: http://elibrary.ru. – Режим доступа: по подписке;

8 Электронные периодические издания ИВИС : универсальная база данных / ООО «ИВИС». – Москва, [200 –]. – URL: http://eivis.ru. – Режим доступа: по подписке.

в) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

– 7-Zip;
– Adobe Acrobat Reader;
– Astra Linux Special Edition;
– Kaspersky Endpoint Security;
– Microsoft Office;
– Microsoft Windows;
– OnlyOffice;
– Р7-Офис.

г) базы данных и информационно-справочные системы:

1 ГАРАНТ : справочно-правовая система / ООО «Правовой центр «Гарант». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.;

2 КонсультантПлюс : справочно-правовая система / ООО «Информационный центр АНВИК». – Новокузнецк, [199 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть библиотеки Сиб. гос. индустр. ун-та.;

3 Техэксперт : информационно-справочная система / ООО «Группа компаний «Кодекс». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.

15 Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины

- учебную аудиторию для проведения занятий лекционного типа, оборудованную учебной доской, экраном и мультимедийным проектором;
- учебную аудиторию для проведения занятий семинарского типа (практических занятий);
- учебную аудиторию (помещения) для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации;
- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, научно-техническую библиотеку СибГИУ.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом».

Составитель(и):

профессор Затепякин Олег Аркадьевич (кафедра менеджмента и территориального развития).

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании кафедры.

Согласован:

Начальник службы по персоналу
ООО "Кузнецкая инвестиционно-
строительная компания"  Л.В. Пермякова

Приложение

Тестовые задания для входного контроля знаний обучающихся

Выберите один правильный ответ.

1 Персонал предприятия (организации) – это…

а) совокупность осуществленных вложений в образование, подготовку, приобретение производственных навыков

б) личный состав предприятия, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев

в) трудоспособное население в рабочем возрасте (как участвующие, так и не участвующие в общественном производстве)

г) экономически активное население, имеющее качественные показатели (образование, пол, опыт работы, квалификация, личные качества и др.)

2 Специалисты как категория персонала предприятия – это…

а) лица, которые непосредственно создают материальные ценности или оказывают услуги производственного характера

б) лица, осуществляющие подготовку и оформление документов, учет, контроль, хозяйственное обслуживание

в) лица, осуществляющие экономические, инженернотехнические, юридические и др. функции на предприятии г) высшие менеджеры предприятия и его ведущие специалисты, осуществляющие функции общего управления

3 Организация управления как вид организационной деятельности на предприятии – …

а) это множество межличностных и межгрупповых отношений, обусловленных процессами производства, распределения и обмена благ и ресурсов

б) это вид деятельности, целью которого является создание эффективных организационных структур управления

в) это оптимизация производственных структур, т.е. формирование состава цехов и участков и обеспечение их эффективного взаимодействия

г) это процесс целесообразного упорядочения элементов трудовых процессов

4 Трудовая дисциплина…

а) предполагает порядок составления планов, их согласования, утверждения и выполнения

б) это неукоснительное соблюдение работниками технологических процессов, внедрении мероприятий, направленных на обеспечение технологической подготовки производства

в) это своевременное выполнение производственных заданий, бережное отношение к оборудованию и другим материальным

ценностям, точное выполнение распоряжений и указаний руководителей, соблюдение производственных и должностных инструкций, правил техники безопасности и охраны труда

г) необходимое условие любого коллективного труда, предполагает соблюдение персоналом установленных правил внутреннего трудового распорядка, норм поведения на предприятии

5 Потребности как мотиваторы к трудовой деятельности –…

а) это забота индивида о необходимых средствах и условиях собственного существования и самосохранения

б) конкретное выражение осознанных потребностей

в) представления субъекта, общества, класса, социальной группы о главных и важных целях жизни и работы

г) направленность личности на те или иные ценности материальной или духовной культуры общества, служащие общим ориентиром в человеческом поведении

6 Ценности – это…

а) это забота индивида о необходимых средствах и условиях собственного существования и самосохранения

б) конкретное выражение осознанных потребностей

в) представления субъекта, общества, класса, социальной группы о главных и важных целях жизни и работы

г) направленность личности на те или иные ценности материальной или духовной культуры общества, служащие общим ориентиром в человеческом поведении

7 Мотивация (как понятие)…

а) представляет собой побуждение работников к целенаправленным действиям, это сложный процесс формирования внутренних побудительных сил работника для достижения личных или корпоративных целей

б) формирует интерес к работе и ее результатам

в) основана на материальной заинтересованности, в данном случае труд выступает в форме цены на рабочую силу

г) базируется на страхе и обязанностях, она определяется уровнем безработицы и отсутствием гарантии сохранения рабочего места, социальной напряженностью

8 Прошлый труд – это…

а) живой труд

б) овеществленный труд

в) трудовая деятельность

9 Организация оплаты труда на предприятиях регулируется

а) общероссийским трудовым законодательством

б) коллективным договором

в) соглашениями профсоюзов

г) налоговым законодательством

10 Социологический аспект исследования труда

а) воздействие людей на окружающую природную среду

б) труд как система общественных отношений, определение его влияния на общество

в) форма социальных связей, реализуемая в обмене деятельностью и взаимном действии

г) развитие работников в процессе труда

11 Мотивы и ориентации трудового поведения как элемент отношения к труду…

а) изучает отношение к труду и факторов его формирующих

б) раскрывает внутреннее состояние работника в процессе трудовой деятельности (удовлетворенность или неудовлетворенность производственной ситуацией)

в) показывает социальные характеристики трудового поведения различных групп работников (инициативность, исполнительность, дисциплинированность)

г) характеризует трудовые мотивы и установки, которыми руководствуется работник

12 Понятие рабочая сила

а) совокупность осуществленных вложений в образование, подготовку, приобретение производственных навыков

б) личный состав предприятия, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев

в) трудоспособное население в рабочем возрасте (как участвующие, так и не участвующие в общественном производстве)

г) экономически активное население, имеющее качественные показатели (образование, опыт работы, квалификация, личные качества и др.)

13 Организация как экономическая система – это…

а) множество межличностных и межгрупповых отношений, обусловленных процессами производства, распределения и обмена благ и ресурсов

б) вид деятельности, целью которого является создание эффективных организационных структур управления

в) оптимизация производственных структур, т.е. формирование состава цехов и участков и обеспечение их эффективного взаимодействия

г) процесс целесообразного упорядочения элементов трудовых процессов

14 Процесс труда – это…

а) совокупность действий работника на рабочем месте, направленных на достижение определенного результата его трудовой деятельности;

б) целесообразная, организованная деятельность людей, направленная на создание общественных благ.

15 Повышение ставок заработной платы выше равновесного уровня под давлением профсоюзов сопровождается:

а) уменьшением занятости, если спрос на труд эластичен

б) уменьшением занятости, если спрос на труд абсолютно не эластичен

в) увеличением занятости, если спрос на труд эластичен

г) увеличением занятости, если спрос на труд абсолютно не эластичен

16 Английский экономист У.Филлипс установил зависимость между:

а) уровнем цен и величиной номинальной заработной платы

б) уровнем фактической безработицы и темпом изменения номинальной заработной платы

в) темпом инфляции и уровнем реальной заработной платы

17 Кривая Филлипса фиксирует связь между уровнем инфляции и…

а) уровнем безработицы

б) уровнем процента

в) предложением денег

18 В теории Дж. М. Кейнса предполагается, что…

а) цены и заработная плата устойчивы

б) изменение уровня государственных расходов и налогов может влиять на величину ВНП

в) кривая совокупного предложения представлена горизонтальной линией

г) все ответы верны

19 Что происходит с безработицей при повышении зарплаты?

а) увеличивается

б) уменьшается

в) остается неизменной

20 Что происходит с безработицей при уменьшении зарплаты?

а) увеличивается

б) уменьшается

в) остается неизменной

Задания и вопросы для текущего контроля знаний обучающихся по разделам (темам) учебной дисциплины

Тема 1. Общая характеристика оплаты труда персонала

1 Устный опрос

1) Понятие «оплаты труда персонала» и «заработной платы работника».

2) Функции заработной платы: понятие и общая характеристика.

3) Интересы и противоречия в оплате труда персонала.
4) Правовое регулирование оплаты труда персонала.

2 Задачи для решения

Задача 1. Необходимо определить, не нарушена в отношении работника норма части 3 статьи 133 Трудового кодекса, о том, что заработная плата не может быть меньше МРОТ. За май 2014 года работник отработал 7 рабочих дней из 19. Ему начислена зарплата в размере 2567 руб. Федеральный МРОТ на этот период работы установлен 5554 руб.

Задача 2. Необходимо определить, не нарушена в отношении работника норма части 3 статьи 133 Трудового кодекса, о том, что заработная плата не может быть меньше МРОТ. За январь 2017 года работник отработал 12 рабочих дней. Ему начислена зарплата в размере 2400 руб. Минимальный размер оплаты труда с 1 январь 2017 установлен 7500 рублей.

Задача 3. Какую зарплату получит работник? В организации установлена пятидневная рабочая неделя. Работник организации написал заявление с просьбой установить ему неполную рабочую неделю – с понедельника по четверг. Руководитель организации издал приказ об установлении режима неполного рабочего времени с апреля 2014 года. В трудовой договор с работником были внесены соответствующие изменения (оформлено дополнительное соглашение). При полной рабочей неделе ежемесячный оклад работника составляет 6000 руб. В апреле работник отсутствовала на работе 5 рабочих дней.

Задача 4. Какую зарплату получит инспектор отдела кадров? В организации установлена пятидневная рабочая неделя. Инспектор отдела кадров написала заявление с просьбой установить ему неполную рабочую неделю – с понедельника по четверг. Руководитель организации издал приказ об установлении режима неполного рабочего времени с 1 марта 2021 года. С инспектором отдела кадров было оформлено дополнительное соглашение к его трудовому договору. Ежемесячный оклад инспектора отдела кадров при полной рабочей неделе – 40000 руб. Он брал отпуск без содержания 9, 10, 11, 12 марта.

Задача 5. Определите сумму зарплаты по окладу оператора, доплаты за совмещение и доплаты за ночное время. Работник 8 сентября 2014 года принят на ночную работу оператором на телефоне. На период отпуска табельщика с 22 сентября 2014 года принятый работник совмещает работу табельщика с основной работой. Оклад оператора на телефоне – 20000 руб., оклад табельщика – 12000 руб. в месяц. Доплата за совмещение должностей составляет 20% от оклада табельщика. Доплата за работу в ночное время составляет 25% от суммы оклада и доплаты за совмещение. Необходимо определить сумму доплаты за работу в ночное время за сентябрь 2014 года, если известно, что всего работник отработал в ночное время в сентябре 128

часов, в том числе совмещая должности – 48 часов. Часовая ставка рассчитывается исходя из числа рабочих часов за текущий месяц по производственному календарю.

Задача 6. Определите сумму зарплаты работника, доплаты за совмещение и доплаты за ночное время в 2021 году. Работник 1 апреля 2021 года принят на ночную работу. На период отпуска другого работника подразделения с 10 апреля по 21 апреля 2021 года, принятый работник совмещает работу другого работника подразделения с основной работой. Оклад работника составляет 300000 руб., а другого работника подразделения – 20000 руб. в месяц. Доплата за совмещение должностей составляет 50% от оклада другого работника подразделения. Доплата за работу в ночное время составляет 20% от суммы оклада и доплаты за совмещение. Часовая ставка рассчитывается исходя из числа рабочих часов за текущий месяц по производственному календарю.

Задача 7. Рассчитайте заработную плату за месяц электрику АО «Вавилон», если часовая ставка его заработной платы – 100 руб./ч. В марте отчетного года при 40-часовой рабочей неделе он отработал 176 рабочих часов. 17 марта 2021 года электрик АО «Вавилон» по приказу руководителя отработал четыре часа сверхурочно. По приказу руководителя коэффициент доплат за первые два часа сверхурочных работ равен 1,5, а за последующие часы – 2,0.

Задача 8. Рассчитайте заработную плату за месяц водителю ФГБУ ВО «СибГИУ». 11 августа 2022 года водитель ФГБУ ВО «СибГИУ» по приказу ректора университета отработал четыре часа сверхурочно. Часовая ставка его заработной платы – 300 руб./ч. В августе 2022 года при 40-часовой рабочей неделе водитель отработал 168 рабочих часов. По приказу руководителя коэффициент доплат за первые два часа сверхурочных работ равен 1,5, а за последующие часы – 2,0.

Задача 9. Рассчитайте заработную плату для медицинского работника. Медицинскому работнику установлен режим труда в две смены по 12 ч. (дневная смена с 8:00 до 20:00, ночная смена с 20:00 до 8:00). Оклад медицинского работника 16000 рублей. Нормой для медицинского работника является 40-часовая рабочая неделя. В марте 2021 года он сверхурочно привлекался к работе на 4 ч. 17 марта после дневной смены, и на 2 ч. 23 марта после ночной смены. Локальным нормативным актом медучреждения установлена доплата за работу в ночное время в размере 40% должностного оклада.

Задача 10. Рассчитайте заработную плату для диспетчера регистратуры медицинского учреждения. Диспетчеру установлен режим труда в одну смену по 8 ч. (первая смена с 07:30 до 17:00). Оклад работника – 22000 рублей. Нормой для диспетчера является 40-часовая рабочая неделя. В декабре 2021 года он сверхурочно привлекался к работе на 1,5 ч. – 01 декабря после смены, и на 2 ч. – 11 декабря после

смены в выходной день. Согласно ТК РФ, доплата за работу в ночное время установлена в размере 20% должностного оклада.

Задача 11. Как будет заполнен табель учета рабочего времени и какую заработную плату работник получит за июнь 2014 года? Организация работает по пятидневной рабочей недели с восьмичасовым рабочим днем. Месячный оклад работника – 25 000 руб. В июне сотрудник отработал все рабочие дни. В связи с производственной необходимостью работник был привлечен к работе в праздничный день (12 июня 2017 года) на полный рабочий день (8 ч). По заявлению работника ему предоставлен другой день отдыха – 20 июня. В соответствии с условиями коллективного договора работа в праздничные дни оплачивается в двойном размере исходя из часовой ставки работника.

Задача 12. Как будет заполнен табель учета рабочего времени и какую заработную плату работник получит за май 2021 года? Организация работает по пятидневной рабочей недели с восьмичасовым рабочим днем. Месячный оклад работника – 25 000 руб. В мае работник отработал все рабочие дни. В связи с производственной необходимостью работник был привлечен к работе в праздничный день (10 мая 2021 года) на полный рабочий день (8 ч). По заявлению работника ему предоставлен другой день отдыха – 14 мая. В соответствии с условиями коллективного договора работа в праздничные дни оплачивается в двойном размере исходя из часовой ставки работника.

Задача 13. Главный экономист ушла в отпуск по графику с 20 августа на 28 календарных дней. 3 сентября она попала в больницу, где пролежала 2 недели. Как решать с отпуском?

Задача 14. Швея обратилась к начальнику производства с целью повышения з/п, на основании того, что она уже 5 лет не получала повышения. Хотя известно, что з/п повышали отдельным группам производства. Ей отказали. Она обратилась в суд. Приняли ли ее заявление в суд? В каких случаях оно не будет принято? Правомерны ли ее действия?

Задача 15. Работник бухгалтерии ОАО «Парус» обратилась к администрации с просьбой установить ей сокращенный рабочий день, так как у нее ребенок-инвалид одиннадцати лет. Рассмотрев ее заявление, ей ответили, что неполное время установят, но заработная плата будет меньше и отпуск, соответственно, сократится. Прокомментируйте ответ администрации ОАО «Парус».

Тема 2. Организация оплаты труда

1 Устный опрос

1) Организация оплаты труда: понятие, принципы и элементы
2) Техническое нормирование труда – обоснование норм труда

3) Тарифное нормирование труда – тарифная система оплаты труда

4) Формы и системы оплаты труда: общая характеристика

5) Тарифные системы оплаты труда в организации

6) Индивидуальные тарифные системы оплаты труда

7) Коллективные тарифные системы оплаты труда

8) Бестарифные системы оплаты труда в организации

9) Смешанные системы оплаты труда в организации

10) Фонд оплаты труда: общая характеристика и методы расчета

11) Взаимосвязь между техническим и тарифным нормированием труда и резервами повышения производительности труда

2 Задачи для решения

2.1 Техническое нормирование труда – обоснование норм труда

Задача 13. Необходимо рассчитать норму времени на выполнение операции и норму выработки в штуках. На основе специальных расчетов применительно к определенной группе оборудования была установлена продолжительность основного времени выполнения операции – 5 мин 25 сек. Вспомогательное время, определенное путем хронометража, составило 1 мин 20 сек. Норматив времени на обслуживание рабочего места равен 3% от оперативного времени. Время на отдых установлено в зависимости от факторов утомляемости на уровне 4% оперативного времени. Рабочий каждый раз тратит 50 сек на то, чтобы подготовить свое место для выполнения последующей операции. Продолжительность рабочей смены – 7 час. 40 мин.

Задача 14. Рассчитайте норму времени на выполнение операции и норму выработки в штуках. На основе специальных расчетов применительно к определенной группе оборудования установлена продолжительность основного времени выполнения операции – 3 мин 45 сек. Вспомогательное время было определено путем хронометражных исследований и составило 50 сек. Норматив времени обслуживания равен 3% от оперативного времени. Время на отдых установлено на уровне 5% от оперативного времени. Рабочий каждый раз тратит 40 сек. на то, чтобы подготовить свое место для выполнения последующей операции. Продолжительность рабочей смены – 8 часов.

Задача 15. Необходимо определить норму времени обслуживания, норму обслуживания и норму численности кассиров. На выполняемые кассиром в супермаркете операции установлены следующие нормы времени:

– считывание штрих-кода с одного продукта – 4 сек;

– окончательный расчет клиента (получение денег и сдача) – 1 мин.

В результате проведения фотографии рабочего дня выявлено, что в среднем 1 клиент покупает 6 наименований. В день через кассу проходит 680 человек. Продолжительность смены – 8 часов.

Задача 16. Определите норму времени обслуживания, норму обслуживания и норму численности кассиров. На выполняемые кассиром-оператором работы установлены следующие нормы времени:

– проверка предоставленного платежного документа – 40 сек;

– оформление документа через кассу – 1 мин;

– получение денег и сдача – 50 сек.

В результате проведения фотографии рабочего дня выявлено, что в среднем 1 клиент предоставляет в кассу 3 платежных документа. В день через кассу проходит 300 человек. Продолжительность смены – 7 час 30 мин.

2.2 Тарифное нормирование труда – тарифная система оплаты труда

2.2.1 Тарифная система заработной платы

Задача 17. Необходимо рассчитать тарифные коэффициенты, абсолютные и относительные разрывы между тарифными коэффициентами, определить диапазон и тип тарифной сетки, на основании тарифных ставок, приведенных в таблице 1.

Таблица 1 – Исходные данные

Тарифный разряд	1	2	3	4	5	6	7
Тарифная ставка	1100	1650	2145	2585	2970	3355	3630

Задача 18. Рассчитайте тарифные коэффициенты, абсолютные и относительные разрывы между тарифными коэффициентами, определите диапазон и тип тарифной сетки на основании тарифных ставок, приведенных в таблице 2.

Таблица 2 – Исходные данные

Показатели	**Числовые значения показателя**					
Тарифный разряд	1	2	3	4	5	6
Тарифная ставка	1050	1210	1385	1950	2370	2940

Задача 19. Определите средний тарифный коэффициент работ (ТКс). Общая трудоемкость работ в цехе – 180 тыс. нормо-часов, из которых 30 тыс. нормо-часов приходится на работы 2-го разряда (ТК = 1,11), 70 тыс. нормо-часов – на работы 3-го разряда (ТК = 1,23) и 80 тыс. нормо-часов – на работы 4-го разряда (ТК = 1,36).

Задача 21. Определите дневную и часовую тарифные ставки работника. Месячная тарифная ставка работника составляет 33520 руб. Число рабочих дней в месяце составило 22. Продолжительность рабочего дня – 8 часов.

Задача 22. Определите дневную и часовую тарифные ставки муниципального служащего, если его оклад составляет 42000 руб. Число рабочих дней в месяце составило 20. Продолжительность рабочего дня – 8 часов.

2.2.2 Индивидуальные тарифные системы заработной платы

Задача 23. Рабочий отработал в течение месяца 190 часов и выполнил нормированное задание. При выполнении нормированного задания выплачивается премия в размере 30%. Часовая тарифная ставка – 18 руб. Определить заработную плату рабочего.

Задача 24. Необходимо определить расценку и сдельный заработок. Рабочий изготовил 480 деталей. Норма времени на изготовление одной детали составляет 48 мин. Часовая тарифная ставка – 200 руб.

Задача 25. Необходимо определить заработок рабочего. Рабочий выполнил норму выработки и заработал по прямым сдельным расценкам 40000 руб. Работнику установлена премия в размере 20% за выполнение плана и 2% сдельного заработка – за каждый процент перевыполнения плана участком. Участок выполнил план на 105%.

Задача 26. Необходимо определить заработок рабочего. Рабочему-сдельщику установлена норма выработки 60 изделий в месяц. Расценка на одно изделие – 300 рублей. За месяц норма была выполнена рабочим на 120%. По внутризаводскому положению за продукцию сверх 105% нормы сдельные расценки повышаются в 1,5 раза.

Задача 27. Необходимо определить заработок рабочего. Наладчик обслуживает 4 станка со сменной производительностью 25 тонн каждый. Дневная тарифная ставка наладчика – 2000 руб. Основные рабочие выпустили 3500 тонн продукции.

Задача 28. Определите заработную плату начальника отдела при следующих условиях:

– предприятие не выполнило обязательств по поставкам продукции;

– комплекс мероприятий по повышению уровня качества продукции был выполнен в полном объеме;

– продукция была изготовлена в соответствии с существующими стандартами и техническими условиями;

– за истекший месяц было обнаружено 2 ошибки в оформлении технической документации.

Оклад начальника отдела управления качеством составляет 70000 руб. Премиальным положением, действующим на заводе, установлено, что он премируется независимо от результатов хозяйственной деятельности по следующим показателям:

– осуществление комплекса мер по повышению качества продукции;

– соблюдение стандартов.

По первому показателю премия составляет 22%, по второму – 8%.

Условия премирования: за каждый случай возврата недоброкачественной продукции премия снижается на 2%, за каждый случай ошибки в оформлении нормативно-технической документации – на 3%.

Задача 29. Определите систему оплаты труда и заработок рабочего. Рабочий отработал 168 часов и сэкономил материалов на 9000 рублей. На предприятии действует Положение о премировании за экономию материалов, в соответствии с которым рабочие премируются в размере 40% от суммы экономии. Часовая тарифная ставка – 150 руб.

Задача 30. Определите систему оплаты труда и заработок рабочего. Рабочий изготовил 240 деталей при норме выработки 10 деталей в смену. Продолжительность смены – 8 часов. Часовая тарифная ставка составляет 250 руб.

Задача 31. Определите заработок рабочего, используя данные, приведенные в таблице 3.

Таблица 3 – Исходные данные

Изделие	**Разряд работы**	**Часовая тарифная ставка работ соответствующего разряда, руб.**	**Норма времени на деталь, мин**	**Количество изготовленной продукции, шт.**
А	3	20	3	2000
Б	4	22	5	1800
В	5	25	12	200

Задача 32. Определите систему оплаты труда и заработок рабочего. Рабочий выполнил норму выработки и заработал по прямым сдельным расценкам 30000 руб. Работнику установлена премия в размере 25% за выполнение плана и 2% сдельного заработка за каждый процент перевыполнения плана участком. Участок выполнил план на 107%.

Задача 33. Определите систему оплаты труда и заработок рабочего. Рабочий в течение месяца обработал и сдал 350 изделий по 800 руб. за штуку и 150 изделий по 1000 руб. за штуку. За это время было 8 случаев возврата продукции на исправление. В цехе действует

шкала премирования рабочих за качество продукции, приведенная в таблице 4.

Таблица 4 – Исходные данные

Количество случаев возврата продукции в течение месяца на исправление	**Размер премии в процентах к сдельному заработку**
0	40
1-5	35
6-10	25
11-20	15
Свыше 20	–

Задача 34. Определите систему оплаты труда и заработок рабочего. Рабочему-сдельщику установлена норма выработки 80 изделий в месяц. Расценка на одно изделие – 500 рублей. За месяц норма была выполнена рабочим на 110%. По внутризаводскому положению за продукцию сверх 102% нормы сдельные расценки повышаются в 1,4 раза.

Задача 35. Определите систему оплаты труда и заработок рабочего. Электрик обслуживает 5 станков со сменной производительностью 24 тонн каждый. Продолжительность смены – 8 часов. Часовая тарифная ставка – 300 руб. Основные рабочие выпустили 3000 тонн продукции.

Задача 36. Определите систему оплаты труда и заработок рабочего. Рабочий, дневная тарифная ставка которого 2000 руб., обслуживает две бригады. Первая бригада имеет сменное производственное задание в объеме 400 изделий, вторая бригада – 500 изделий. За месяц первая бригада выпустила 8800 изделий, вторая бригада – 11500 изделий.

Задача 37. Определите заработок рабочего, если баланс рабочего времени составил 184 часа, а часовая тарифная ставка – 220 руб. При норме выработки в 200 деталей рабочий изготовил 244 детали. При изготовлении детали используется сдельно-прогрессивная шкала расценок, приведенная в таблице 5.

Таблица 5 – Исходные данные

Выполнение нормы выработки, %	**Расценка за деталь, в % к исходной**
101-110	100
111-120	130
121-150	180

Задача 38. Определите заработок рабочего, если продолжительность смены составляет 8 часов, а часовая тарифная ставка 250 руб. Рабочий, занятый транспортировкой продукции, обслуживает три участка и оплачивается по косвенно-сдельной системе. Сменная норма выработки и процент выполнения норм рабочими обслуживаемых участков характеризуется данными таблицы 6.

Таблица 6 – Исходные данные

Обслуживаемый участок	Сменная норма выработки	Процент выполнения норм
1	200	130
2	400	100
3	100	120

2.2.3 Коллективные тарифные системы заработной платы

Задача 39. Необходимо определить индивидуальный заработок каждого члена бригады слесарей. Бригада слесарей состоит из 3-х рабочих 3-го, 4-го, 5-го разрядов.

За месяц было отработано:

– рабочим 3-го разряда – 23 дня;

– рабочим 4-го разряда – 20 дней;

– рабочим 5-го разряда – 26 дней.

Дневная тарифная ставка 1-го разряда 400 рублей.

Базовый КТУ (КТУбаза) равен 1 у каждого рабочего бригады слесарей не зависимо от их разряда.

Факторы, повышающие и понижающие КТУбаза:

– нарушение трудовой дисциплины, за каждый случай минус – 0,1;

– совмещение профессий плюс + 0,3.

В текущем месяце:

– рабочий 3-го разряда дважды преждевременно покинул рабочее место;

– у рабочего 4-го разряда не было факторов, повышающих и понижающих КТУбаза;

– рабочий 5-го разряда выполнял функции рабочего 4-го разряда.

Фонд оплаты труда бригады составил 80000 руб.

Задача 40. Необходимо определить индивидуальный заработок каждого члена бригады за месяц. Бригада маляров состоит из 3-х человек. За месяц было отработано:

– 1-м маляром 26дней;

– 2-м маляром 20 дней;

– 3-м маляром 23 дня.

Месячная тарифная ставка:

– 1-го маляра 30000 руб.;

– 2-го маляра – 25000 руб.;

– 3-го маляра – 20000 руб.

Факторы, повышающие и понижающие КТУбаза, равного 1:

– нарушение трудовой дисциплины;

– за каждый случай минус – 0,1;

– совмещение профессий плюс +0,3;

В текущем месяце:

– 1-й маляр выполнял работу 2-го маляра;

– 2-й маляр один раз опоздал на работу;

– 3-й маляра не имел факторы, повышающие и понижающие КТУ база.

Фонд оплаты труда бригады составил 100000 руб.

2.3 Бестарифные системы заработной платы

Задача 41. Определите месячный заработок членов коллектива. Рабочий коллектив ЗАО «ПРОМ» состоит из трех работников: директора, руководителя отдела сбыта и менеджера по продажам. За январь отчетного года фонд заработной платы ЗАО «ПРОМ» составил 250 000 руб.

Приказ руководителя:

ООО «ПРОМ»

ПРИКАЗ

от «30» января 2023 года

Об установлении ФОТ и
коэффициентов трудового участия

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Установить фонд заработной платы за январь 2023 года в сумме 250 000 руб.

2.Установить следующие коэффициенты трудового участия (по должностям)

№ п/п	Наименование должности	Коэффициент трудового участия
1	Директор	1,4
2	Руководитель отдела сбыта	1,2
3	Менеджер по продажам	1,2

Директор *Петров* /А.С. Петров

Задача 42. Определите месячный заработок работников организации «ИП Иванов И.И.», оказывающие услуги по ведению бухгалтерии сторонним организациям. Персонал «ИП Иванов И.И.» состоит из директора, главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера, трёх бухгалтеров и уборщика помещения.

За месяц отчетного года фонд заработной платы «ИП Иванов И.И.» составил 800 000 руб.

Коэффициенты трудового участия, утвержденные руководителем организации, составляют:

– директор – 2;

– главный бухгалтер – 1,5;

– заместитель главного бухгалтера – 1,2;

– бухгалтер – 1,0;

– уборщика помещения – 0,3.

Задача 43. Необходимо определить заработную плату работников аудиторской фирмы. За прошедший месяц фонд оплаты труда аудиторской фирмы составил 366000 руб. Аудиторская фирма состоит из директора, бухгалтера и трех специалистов. В зависимости от значимости работы и степени ответственности работникам присвоены постоянные коэффициенты и по результатам работы за месяц были установлены поправки к коэффициентам (таблица 7).

Таблица 7 – Исходные данные

Работник	Постоянный коэффициент	Поправка к коэффициенту
Директор	0,30	+ 0,05
Бухгалтер	0,15	– 0,02
Специалист 1	0,25	+ 0,03
Специалист 2	0,20	– 0,2
Специалист 3	0,15	+0,03

2.4 Смешанные системы заработной платы

Задача 44. Необходимо определить заработную плату рекламных агентов, если в прошедшем месяце:

1-й рекламный агент – один раз неправильно указал телефон;

2-й рекламный агент – претензий не имел;

3-й рекламный агент – дважды подал объявление не в срок.

Рекламная фирма устанавливает своим агентам заработную плату в зависимости от денежной суммы, поступившей от контрагентов. Ставка трудового вознаграждения составляет 5% от денежной суммы, поступившей от контрагентов.

Факторы, снижающие ставку трудового вознаграждения:

– подача объявления с нарушением сроков;

– неверно указан телефон;

– не внесены изменения, о которых просил клиент.

За каждый случай ставка трудового вознаграждения снижается на 10%.

Сумма, поступившая в результате деятельности:

1-го рекламного агента, – 1100 тыс. руб.;

2-го рекламного агента – 1200 тыс. руб.;

3-го рекламного агента – 1300 тыс. руб.

Задача 45. Необходимо определить заработную плату продавцов, если в прошедшем месяце;

– 1-й продавец дважды опоздал на работу;

– 2-й продавец проявил грубое отношение с клиентом;

– 3-й продавец нарушений трудовой и технологической дисциплины не имел.

Продавцы в торговой организации оплачиваются по комбинированной системе (твердый оклад плюс комиссионные).

Оклад продавца составляет 30000руб.

Комиссионные составляют 2% от объема продаж, достигнутого продавцом.

Факторы, снижающие процент комиссионных:

– грубое отношение с клиентом, за каждый случай минус – 15%;

– нарушение трудовой дисциплины, за каждый случай минус – 10%.

Объем продаж, достигнутый:

– 1-м продавцом – 120 тыс. руб.,

– 2-м продавцом – 140 тыс. руб.,

– 3-м продавцом – 130 тыс. руб.

Задача 46. Необходимо определить заработную плату менеджера, учитывая данные о товарообороте на его секторе рынка, приведенные в таблице 8.

Таблица 8 – Исходные данные

Месяц	**Товарооборот, тыс. руб.**	**Месяц**	**Товарооборот, тыс. руб.**
Январь	3000	Апрель	4000
Февраль	3200	Май	3800
Март	3600	Июнь	3400

Фирма, занимающаяся оптовой торговлей, устанавливает своим менеджерам оклад в зависимости от товарооборота, достигнутого на их секторе рынка в предыдущем месяце.

При товарообороте в 2000 тыс. руб. заработная плата составляет 60000 руб.

Каждый процент прироста товарооборота дает прирост заработной платы на 0,5%.

Задача 47. Необходимо определить заработную плату агента, учитывая данные, приведенные в таблице 9.

Таблица 9 – Исходные данные

Месяц	Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь
Сумма сделок, тыс. руб	1100	1000	1150	1200	1300	1250

Торговая фирма устанавливает своим агентам оклад в зависимости от суммы заключенных ими в предыдущем месяце сделок.

При сумме сделок в 100 тыс. руб. заработная плата составляет 5000 руб.

Превышение этой суммы на 1% дает прирост заработной платы на 0,5%.

2.5 Фонд оплаты труда

Задача 48. Необходимо определить годовой плановый фонд заработной платы работников цеха. Сумма прямой заработной платы составляет 692000 руб., средний коэффициент инфляции на плановый год ожидается 12%, а коэффициент дополнительной заработной платы – 1,3.

Задача 51. Необходимо определить годовой плановый фонд заработной платы. Фонд заработной платы отчетного года составил 2456000 руб., индекс численности – 1,02, индекс средней заработной платы – 1,14.

Задача 49. Необходимо определить годовой плановый фонд заработной платы. В базовом году расход заработной платы на 1 тыс. руб. продукции составляет 275 руб., индекс производительности труда возрастает на 4%, коэффициент инфляции составляет 13%. Плановый объем производства - 11900 тыс. руб.

Задача 50. Определите плановый фонд заработной платы. Сумма прямой заработной платы на начало планового периода составляет 9800000 руб., или 70% от полного годового фонда заработной платы. Ожидаемый средний коэффициент инфляции составляет 15%.

Задача 51. Рассчитайте плановый фонд заработной платы. Ожидаемый фонд заработной платы отчетного года – 3450000 руб., индекс объема производства – 1,06, индекс производительности труда – 1,04, коэффициент инфляции 14%.

Задача 52. Определите плановый фонд заработной платы при объеме производства 987500 руб. В базовом году ожидаемый расход заработной платы на 1 тыс. руб. продукции составляет 320 руб. Объем производства возрастает на 7%, численность – на 2%. Индекс средней

заработной платы составляет 1,12.

Задача 53. Определите фонд заработной платы основных рабочих-сдельщиков, если часовая тарифная ставка для работ 3-го разряда – 200 руб., 4-го – 220 руб., 5-го – 250 руб., используя данные таблицы 10.

Таблица 10 – Исходные данные

Изделия	Разряд работ	Норматив трудозатрат на единицу продукции, нормо-часы	Годовая производственная программа, шт.
А	3	12	800
Б	4	20	1000
В	5	30	900

Задача 54. Определите тарифный фонд заработной платы 8 рабочих-повременщиков 3-го разряда и 10 рабочих-повременщиков 4-го разряда, если тарифная ставка 1-го разряда на данном предприятии составляет 950 руб. Тарифные коэффициенты для расчетов необходимо взять из ЕТС 2009 года (смотрите интернет).

Задача 55. Рассчитайте плановый фонд часовой, дневной и годовой заработной платы рабочих и общий годовой плановый фонд заработной платы работников организации на основе данных таблице 11.

Таблица 11 – Исходные данные

Элементы фонда заработной платы	Сумма, руб.
Фонд прямой заработной платы рабочих-сдельщиков	1680000
Фонд прямой заработной платы рабочих-повременщиков	847266
Плановый фонд заработной платы управленческого персонала	560840
Премии из фонда заработной платы за выполнение показателей	252727
Доплаты бригадирам	31470
Доплаты за работу в вечерние и ночные смены	15140
Доплаты за совмещение функций и профессий	7782
Доплаты за профессиональное мастерство	5841
Прочие выплаты, связанные со временем выполнения трудовых функций в течение рабочего дня	1770
Оплата за время выполнения государственных и общественных обязанностей в течение рабочего дня	2326
Оплата очередных и дополнительных отпусков	369762
Выплаты по районным коэффициентам	295693

Выплаты за выслугу лет	94588
Выходные пособия при увольнениях и прочие выплаты	1043

Задача 56. Рассчитать плановые расходы на заработную плату в сумме на второй квартал планируемого года по розничной торговой организации. Фактическая численность работников за I квартал составила 200 чел. Фонд оплаты труда фактически за I квартал составил 30 000 тыс. руб. Во II квартале численность работников сократится на 5 %. Намечается рост средней заработной платы работника во II квартале на 10%.

Задача 57. Определите по исходным данным из таблице 57.1:

– темп роста производительности труда;

– темп роста средней заработной платы;

– коэффициент опережения (отставания) производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы.

Таблица 57.1 – Данные по торговому предприятию

Показатель	Предыдущий год	Отчетный год
Выручка от реализации, тыс. руб.	60233	62938
Среднегодовая численность работников, чел.	359	360
Средняя заработная плата, руб.	2356	2415

Задача 58. Оцените опережение роста производительности труда над ростом средней заработной платы по исходным данным из таблице 58.1.

Таблица 58.1 – Исходные данные

Показатели	Предыдущий год	План	Факт
Объем ТП, тыс. руб.	128214	134200	138112
Фонд заработной платы, тыс. руб.	10102	10351	10645
Среднесписочная численность работающих, чел.	2498	2500	2514
Средняя зарплата на одного работника	4,04	4,14	4,23
Среднегодовая выработка на одного работника	51,3	53,7	54,9
Прирост средней зарплаты в % к уровню прошлого года	–	?	?
Прирост средней выработки в % к уровню прошлого года	–	?	?

Рост средней зарплаты на каждый % роста производительности труда	–	?	?

Задача 59. Рассчитать и проанализировать соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы по исходным данным из таблице 59.1.

Таблица 59.1 Исходные данные

Показатели	План	Факт	Отклонение
1. Объем производства продукции, тыс. руб.	3740,0	4150,0	?
2. Среднесписочная численность работников, чел.	186	192	?
3. Фонд заработной платы, тыс. руб.	560,2	584,4	?

Тема 3. Оплата труда персонала на основе среднего заработка работника

1 Устный опрос

1) Понятие среднего заработка работника
2) Расчетный период для расчета среднего заработка
3) Суммы, входящие в расчет среднего заработка
4) Формула расчета среднего заработка
5) Исчисление среднего заработка
6) Особенности расчета среднего заработка для больничного
7) Особенности расчета среднего заработка для отпускных
8) Расчет среднего заработка при увольнении
9) Расчет среднего заработка для пособия
10) Учет премии при расчете среднего заработка

2 Задачи для решения

2.1 Расчёт среднего заработка на время командировки

Задача 61. Работник организации с пятидневной рабочей неделей был отправлен в командировку с 11 по 17 февраля 2020 года. Расчетный период 12 месяцев – с 1 февраля 2019 года по 31 января 2020 года. В этом периоде работник три дня болел (с 12 по 14 марта 2019 года) и был в ежегодном оплачиваемом отпуске с 2 по 29 июля 2019 года.

В расчетном периоде работнику выплатили:
– зарплату – 522 000 рублей;
– отпускные – 39 400 рублей;
– больничное пособие – 6 041,25 рубля.

Задача 62. Работник улетает в командировку 23 августа 2021 года. Его зарплата не менялась больше года и составляет 45 тысяч рублей. За последние 12 месяцев в отпуске, на больничном или в командировке не был.

2.2 Расчёт среднего заработка для больничного

Задача 63. Рассчитайте средний заработок работника для больничного. Ежемесячные облагаемые взносами выплаты работнику, который представил больничный лист, в 2019 и 2020 годах составляли 60000 рублей.

Задача 64. Рассчитайте средний заработок работника для больничного. Ежемесячные облагаемые взносами выплаты работнику, который представил больничный лист, в 2020 и 2021 годах составляли 45000 рублей.

2.3 Расчёт среднего заработка для отпускных

Задача 65. Постановка задачи:

Месяцы отработаны полностью

СДНЗ = зарплата за расчетный период (за вычетом не учитываемых сумм) /12 / 29.3

Работнику предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск с 20 по 22 января 2021 года. Расчетный период с 1 января 2020 года по 31 декабря 2020 года он отработал целиком. Зарплата за расчетный период составила 600000 рублей.

Задача 66. Работник уходит в отпуск 31 июля 2021 года. Его зарплата не менялась больше года и составляет 30 тысяч рублей. Больничный не брал, в командировки не ездил. За последние 12 месяцев был в отпуске один раз с 1 по 14 ноября 2020 года.

2.4 Расчет среднего заработка при увольнении

Задача 67. Постановка задачи:

Среднедневная зарплата рассчитывается по формуле:

СДНЗ = начисления за проработанные в расчетном периоде дни / число проработанных дней.

Работник организации с пятидневной рабочей неделей уволен по сокращению штата 17 августа 2020 года. Ему оплачивается период с 18 августа по 17 сентября 2020 года, то есть 23 рабочих дня. Расчетный период: 1 августа 2019 года – 31 июля 2020 года. Зарплата за этот период составила 420000 рублей (отпускные не учитываются). В нем было отработано 230 дней.

Задача 68. Рассчитайте среднедневной заработок при увольнении. Сумма зарплаты работника, увольняемого в июне 2021 года, с июня 2020 до мая 2021 составила 564 000 руб. Указанное время отработано полностью.

Задача 69. Рассчитайте среднедневной заработок при увольнении. Работник увольняется в июне 2021 года. С июня 2020 по май 2021 он

отработал 10 полных месяцев. В феврале 2021 он был в отпуске с 01.02.2021 по 20.02.2021, а в апреле 2021 находился на больничном с 01.04.2021 по 25.04.2021. Заработок составил без учета отпускных и больничного 879 000 руб.

2.5 Расчет среднего заработка для пособия

Задача 70. Постановка задачи:

Среднедневной заработок из МРОТ рассчитывается по формуле:

минимальный размер СДНЗ = МРОТ на дату отпуска × 24 / 730.

Работница с 18 января уходит в отпуск по беременности и родам. В последние два года облагаемые взносами выплаты составили: 663000 рублей: в 2020 году – 339000 рублей в 2019 году – 324000 рублей.

Общее количество календарных дней в 2019 и 2020 годах составляет (365 + 366) = 731. Поскольку в расчетном периоде женщина была 21 день на больничном, то в расчете участвуют только (731 – 21) = 710 дней.

Задача 71. Определите размер пособия по беременности и родам. Работнице с 11 февраля 2022 года предоставлен отпуск по беременности и родам продолжительностью 140 календарных дней. Выплаты в расчетном периоде:

за 2020 год – 405 000 руб.;

за 2021 год – 410 000 руб.;

в течение 2020 и 2021 годов работница 20 календарных дней находилась на больничном.

Тестирование по результатам освоения лекционного материала и самостоятельной работы

Тестирование проводится для определения степени усвоения материалов лекций, а также выполнения самостоятельной работы в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся, в СУО «Moodle».

Перечень вопросов для тестирования:

1 Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера называется …

2 Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются…

3 При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от организации, производится…

4 Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых обязанностей определённой сложности (квалификации) за единицу времени, называется…

5 Система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законодательством, локальными нормативными актами и заключённым трудовым договором, называется…

6 Для работников в соответствии с достигнутом уровнем техники, технологии, организации производства и труда устанавливается…

7 Как называется соотношение тарифных коэффициентов крайних разрядов тарифной сетки?

8 Если тарифную ставку какого-либо разряда разделить на тарифную ставку первого разряда, что мы получим…

9 С помощью какого элемента тарифной системы компенсируется повышенная интенсивность труда?

10 Какой элемент тарифной сетки показывает, насколько тарифная ставка данного разряда выше тарифной ставки первого разряда?

11 Принципиальными способами начисления заработной платы называются…

12 Способы установления зависимости величины заработной платы от количества и качества затраченного труда с помощью совокупности количественных и качественных показателей, отражающих результаты труда, называются…

13 Для повременной формы оплаты характерна оплата труда в соответствии с…

14 Для сдельной формы оплаты характерна оплата труда в соответствии с…

15 Форма оплаты труда, при которой заработок каждого работника ставится в непосредственную зависимость от количества и качества продукции, произведенной всем коллективом работников (бригадой), называется…

16 Обобщенная количественная оценка реального вклада каждого работника в результаты коллективного труда в зависимости от индивидуальной производительности и качества работы представляет собой…

17 Бестарифные системы заработной платы – это системы, не использующие...

18 Смешанная система заработной платы сочетает в себе признаки …

19 Совокупность всех видов расходов на оплату труда работников организации называется…

20 Структура ФОТ – это…

21 Для расчета средней заработной платы учитываются:

а) полевое довольствие, выплачиваемое работникам геологаразведочных, топографо-геодезических организаций

б) вознаграждение по итогам работы за год

в) заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам (должностным окладам) за отработанное время

22 Оплата отпуска производится:

а) согласно коллективному договору за неделю до начала отпуска

б) не позднее, чем за три рабочих дня до начала отпуска согласно ТК РФ

в) в соответствии с заключенным трудовым договором не позднее чем за три дня до его начала

23 Расчетный период для исчисления среднего заработка при определении отпускных составляет:

а) 2 месяца

б) 12 месяцев

в) 3 месяца

24 Среднее число календарных дней для расчета отпускных равно:

а) 25,4

б) 28,9

в) 29,3

25 При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено:

а) 20 % заработной платы

б) 50 % заработной платы

в) 40 % заработной платы

Домашнее задание

1 Цель, задачи и структура домашнего задания

Домашнее задание – вид самостоятельной формы учебной деятельности обучающегося, которая осуществляется без непосредственного руководства и контроля со стороны педагогического работника, но по его поручению.

Номер варианта домашнего задания выбирается по цифре номера из списка группы.

Целью домашнего задания является систематизация, закрепление и расширение теоретических знаний и практических умений по учебной дисциплине.

Задачи домашнего задания:

− формирование навыка самостоятельной работы по подбору, анализу и обработке соответствующей литературы, законодательства и материалов юридической практики, обобщению опубликованных данных и формулированию выводов, предложений и рекомендаций по индивидуальному заданию;

− развитие способности к точному и ясному текстуальному изложению материала и выводов, сформулированных в процессе выполнения домашнего задания;

− написание понятного текста домашнего задания с соблюдением необходимых общепринятых правил, важных стандартов оформления;

− овладение методами представления результатов выполненного домашнего задания.

Структура домашнего задания – это взаиморасположение и связь её элементов.

Структура домашнего задания оформляется в соответствии с действующим в СибГИУ стандартом и включает:

− титульный лист;
− содержание;
− введение;
− основная часть;
− заключение;
− список использованной литературы;
− приложения (если они необходимы).

2 Требования к структуре домашнего задания

Титульный лист домашнего задания – это первая страница контрольной работы, отражающая данные об университете, названии дисциплины, номере варианта задания, авторе, преподавателе и городе написания. Данная информация необходима для поиска и обработки документа.

Содержание домашнего задания является важным элементом справочно-сопроводительного аппарата выполненного домашнего задания. В нем так же, как и в любом содержании, точно указываются все наименования разделов, подразделов и по необходимости пунктов, которые встречаются в тексте, и соответствующие им номера страниц. Краткость (лаконичность) заголовков значимых частей текста, их шрифтовое и цифровое оформление способствуют быстрому поиску необходимой информации в тексте.

Введение домашнего задания – это структурная часть текста, представляющая собой начальный раздел. Имеет целью ориентировать читателя в дальнейшем изложении, подготовить к усвоению основного текста домашнего задания.

Введение является вступительной частью домашнего задания, в которой необходимо:

во-первых, обосновать *актуальность* (учебную и профессиональную) выполнения домашнего задания;

во-вторых, назвать основную *цель выполнения домашнего задания* – оценить влияние структуры месячной заработной платы работника на его трудовую мотивацию;

в-третьих, сформулировать *задачи*, решение которых связано с реализацией поставленной цели:

– рассчитать месячную заработную плату работника;

– рассчитать структуру месячной заработной платы работника;

– оценить мотивационную и стимулирующую функции заработной платы работника.

Основная часть домашнего задания – это часть текста, в котором логично и последовательно раскрываются поставленные задачи домашнего задания. Основная часть домашнего задания содержит два раздела:

«**1 Расчет месячной заработной платы работника**», который включает:

− вступительную часть (В данном разделе необходимо рассчитать ряд показателей, характеризующих заработную плату работника. Данные для расчета представлены в таблицах 15-16);

Таблица 15 – Исходные данные для выполнения расчетной части контрольной работы (Раздел 1): варианты 1−12

п/п	Наименование показателей	Ед. изм-ния	Индекс	Варианты											
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Явочный фонд времени	час	$Т_{яв}$	165	167	164	169	161	162	167	164	166	168	169	161
2	Кол-во часов, отработанных в ночное время	час	$Т_{ноч}$	2	4	6	2	4	6	8	6	8	2	4	6
3	Кол-во часов сверхурочных работ	час	$Т_{св.р.}$	1	4	2	3	1	4	6	2	4	3	4	1
4	Кол-во часов, отработанных в выходные и праздничные дни	час	$Т_{вых}$	16	2	4	6	8	2	4	6	8	2	4	6
5	Средняя часовая тарифная ставка выполняемых работ	руб.	$С_{час}$	100	110	120	192	45	47	223	210	262	229	244	267
6	Коэффициент доплат за условия труда	%	$К_{у}$	10	15	10	15	10	15	20	10	15	25	10	15
7	Надбавка за напряженность норм	%	$К_{нн}$	12	14	8	12	6	8	10	14	16	4	6	8
8	Доплата за выполнение нормированных заданий	%	$К_{нз}$	5	5	10	15	5	100	20	5	5	20	10	10
9	Премии	%	$К_{пр}$	18	17	27	20	14	8	10	22	16	8	12	12
10	Доплаты за руководство (бригадой, отделом)	%	$К_{бр}$	40	40	45	45	50	50	40	40	45	45	50	50
11	Надбавка за проф.	%	$К_{пф}$	3	10	5	6	6	4	10	4	6	8	10	6

	мастерство														
12	Коэффициент увеличения часовой тарифной ставки за работу в ночное время	%	$К_{ноч}$	20	40	30	25	45	35	20	30	40	30	40	20
13	Коэффициент увеличения часовой тарифной ставки за работу в сверхурочное время	%	$К_{св.р.}$	100	300	200	100	150	300	250	100	200	250	300	150
14	Коэффициент увеличения часовой тарифной ставки за работу в выходные и праздничные дни	%	$К_{вп}$	300	200	250	250	300	200	200	250	300	300	200	300

Таблица 16 – Исходные данные для выполнения расчетной части контрольной работы (Раздел 1): варианты 13−24

п/п	Наименование показателей	Ед. изм-ния	Индекс	Варианты											
				13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	Явочный фонд времени	час	$Т_{яв}$	164	163	165	167	169	161	162	163	164	165	166	167
2	Кол-во часов, отработанных в ночное время	час	$Т_{ноч}$	8	2	4	6	2	4	6	2	4	6	4	2
3	Кол-во часов сверхурочных работ	час	$Т_{св.р.}$	2	3	4	5	6	2	2	3	3	4	4	6
4	Кол-во часов, отработанных в выходные и праздничные дни	час	$Т_{вых}$	8	2	4	6	8	2	4	6	8	2	4	6
5	Средняя часовая тарифная ставка выполняемых работ	руб.	$С_{час}$	205	70	75	80	90	97	103	59	87	100	123	135
6	Коэффициент доплат за условия труда	%	$К_{у}$	20	10	15	15	10	20	15	10	10	15	20	10
7	Надбавка за напряженность норм	%	$К_{нн}$	10	5	10	5	10	15	10	10	10	15	10	5
8	Доплата за выполнение нормированных заданий	%	$К_{нз}$	45	30	35	40	45	55	50	40	30	20	45	20
9	Премии	%	$К_{пр}$	22	15	25	14	9	10	12	14	16	18	20	23
10	Доплаты за руководство (бригадой, отделом)	%	$К_{бр}$	40	40	45	45	50	50	40	40	45	45	50	50
11	Надбавка за проф. мастерство	%	$К_{пф}$	6	7	9	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	Коэффициент увеличения часовой тарифной ставки за работу в ночное время	%	$К_{ноч}$	20	30	40	25	30	35	40	20	25	30	35	40
13	Коэффициент	%	$К_{св.р.}$	250	300	100	200	300	150	250	300	100	300	200	300

	увеличения часовой тарифной ставки за работу в сверхурочное время														
14	Коэффициент увеличения часовой тарифной ставки за работу в выходные и праздничные дни	%	$К_{вп}$	250	200	300	200	300	250	200	300	300	200	200	300

− расчеты, результаты которых необходимо оформить в итоговую таблицу 17;

Таблица 17 – Расчет месячной заработной платы работника

Наименование статей структуры месячной заработной платы работника	Алгоритм расчета	Сумма, руб.	Доля, %
1 Оплата по тарифу	$З_{тар} = С_{час} \times Т_{яв}$		
2 Доплата за условия труда	$Д_{усл.тр.} = З_{тар} \times К_{у}$		
3 Надбавка за напряженность норм	$Д_{н.н.} = З_{тар} \times К_{нн}$		
Тарифный фонд оплаты труда	**Фтар = Зтар + Дусл.тр. + Дн.н.**		
4 Доплата за выполнение нормированных заданий	$Д_{нз} = Ф_{тар} \times Кнз$		
5 Премия за количественные и качественные показатели работы	$П_{р} = Ф_{тар} \times К_{пр}$		
6 Доплата за руководство бригадой	$Д_{бр} = Ф_{тар} \times К_{бр}$		
7 Надбавка за профессиональное мастерство	$Д_{пф} = Ф_{тар} \times К_{пф}$		
8 Доплаты за часы, отработанные в ночную смену	$Д_{ноч} = Т_{ноч} \times С_{час} \times К_{ноч}$		
9 Доплата за сверхурочные работы	$Д_{св.р.} = Т_{св.р.} \times С_{час} \times К_{св.р.}$		
10 Доплата за выходные и праздничные дни	$Д_{вых.пр.} = Т_{вых.пр.} \times С_{час} \times К_{вых.пр.}$		
11 Итого месячной заработной платы работника	Сумма всех статей структуры месячной заработной платы работника		100

«**2 Структура месячной заработной платы работника**», который включает:

− вступительную часть (смысл оценки структур месячной заработной платы работника, то есть какие элементы входят в структуру оплаты труда работников и как они его мотивируют к эффективной профессиональной деятельности);

− диаграмму месячной заработной платы работника;

– описание диаграммы месячной заработной платы работника по базовым (тарифная составляющая), стимулирующим и компенсационным элементам, и их влияние на его трудовую мотивацию.

Заключение домашнего задания – это последняя часть текста домашнего задания, содержащая основные результаты по расчету и оценки месячной заработной платы работника, итоговые выводы о том, как структура заработной платы работника влияет на его трудовую мотивацию.

Список использованной литературы домашнего задания– это библиографическое описание использованных источников при формировании текста разделов (5-10 источников). Источниками для получения информации могут быть нормативные акты, справочники, научные издания, периодика, учебники, пособия, методические рекомендации, электронные ресурсы. Список использованной литературы позволяет автору документально подтвердить достоверность и точность приводимых в тексте заимствований: цитат, идей, фактов, таблиц, иллюстраций, формул и других документов, на основе которых строится исследование

Приложения домашнего задания – это документы, схемы, таблицы, которые несут в себе важную информационную составляющую. Особенностью приложений является их нестандартный формат, который не позволяет разместить документы в основной части работы. Такие графические иллюстрации необходимы для улучшения качества работы и более структурированного восприятия информации.

Оформление текста домашнего задания – свод строгих правил, определяющих использование шрифтов, регистра, гарнитуры, интервалов, длины строк и т.д. в целях создания наиболее понятного для восприятия читателя текст (смотрите ТИ СМК 7.5-4.0-2017 Система менеджмента качества. Оформление выпускных квалификационных работ, отчетов по практике, курсовых проектов и работ).

Вопросы к экзамену для промежуточной аттестации

1 Понятие «оплаты труда персонала» и «заработной платы работника»

2 Функции заработной платы: понятие и общая характеристика

3 Интересы и противоречия в оплате труда персонала

4 Правовое регулирование оплаты труда персонала

5 Организация оплаты труда: понятие, принципы и элементы

6 Техническое нормирование труда – обоснование норм труда

7 Тарифное нормирование труда – тарифная система оплаты труда

8 Формы и системы оплаты труда: общая характеристика

9 Тарифные системы оплаты труда в организации

10 Индивидуальные тарифные системы оплаты труда

11 Коллективные тарифные системы оплаты труда

12 Бестарифные системы оплаты труда в организации

13 Смешанные системы оплаты труда в организации

14 Фонд оплаты труда: общая характеристика и методы расчета

15 Понятие среднего заработка работника

16 Расчетный период для расчета среднего заработка

17 Суммы, входящие в расчет среднего заработка

18 Формула расчета среднего заработка

19 Исчисление среднего заработка

20 Особенности расчета среднего заработка для больничного

21 Особенности расчета среднего заработка для отпускных

22 Расчет среднего заработка при увольнении

23 Расчет среднего заработка для пособия

24 Учет премии при расчете среднего заработка

25 Социальное страхование работника: понятие, виды, внебюджетные фонды социального страхования РФ

.