

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Рукович Александр Владимирович

Должность: Декан

Дата подписания: 2025.04.24

Уникальный программный ключ:

f45eb7c44954саас05ea7d4f32eb8d7d6b3cb96ae6d9b4bda094afdda705f

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«СЕВЕРО-ВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ М.К. АММОСОВА»

Технический институт (филиал) ФГАОУ ВО «СВФУ» в г. Нерюнгри

Кафедра экономических, гуманитарных и общеобразовательных дисциплин

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.ДВ.10.02 Политика оплаты труда на предприятии

для программы бакалавриата

по направлению подготовки

38.03.01 Экономика

Направленность программы: Экономика предприятия

Форма обучения: очно-заочная

Автор: Блайвас Д.М., старший преподаватель кафедры экономических, гуманитарных и общеобразовательных дисциплин, e-mail: dm.blaivas@svfu.ru

РЕКОМЕНДОВАНО Заведующий кафедрой ЭГиОД _____ /Т.А.Ахмедов/ протокол № 9 от «02» апреля 2025 г.	ОДОБРЕНО Заведующий кафедрой ЭГиОД _____ /Т.А.Ахмедов/ протокол № 9 от «02» апреля 2025 г.	ПРОВЕРЕНО Нормоконтроль в составе ОПОП пройден Специалист УМО _____/ Бензиевская К.А. «22» апреля 2025 г.
Рекомендовано к утверждению в составе ОПОП Председатель УМС _____ / Л.Д. Ядреева протокол УМС № 9 от «24» апреля 2025 г.		Зав. библиотекой _____/ К.Н.Емельянова «21» апреля 2025 г.

Нерюнгри 2025



1. АННОТАЦИЯ
к рабочей программе дисциплины
Б1.В.ДВ.10.02 Политика оплаты труда на предприятии
Трудоемкость 11 з.е.

1.1. Цель освоения и краткое содержание дисциплины

Цель освоения дисциплины - формирование необходимого объема знаний об основах формирования и реализации политики предприятия в области оплаты труда работников и иных доходов, связанных с трудовой деятельностью на предприятии.

Краткое содержание. Политика доходов и заработной платы. Экономическая природа факторных доходов. Заработная плата, как основной источник доходов наемных работников. Социальные стандарты. Государственное регулирование оплаты труда. Коллективно-договорное регулирование доходов и заработной платы. Социальное страхование и внебюджетные фонды. Сущность, содержание и функции заработной платы на предприятии. Тарифная и бестарифная оплата труда. Формы и системы оплаты труда. Поощрительные системы оплаты труда. Компенсационные выплаты работникам. Социально-трудовые отношения. Структура доходов работника, ее оптимизация. Система социального страхования. Территориальная дифференциация и территориальное регулирование оплаты труда. Оплата труда в развитой рыночной экономике: основные доходы, организация заработной платы, профсоюзы на рынке труда

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Наименование категории (группы) компетенций	Планируемые результаты освоения программы (содержание и коды компетенций)	Наименование индикатора достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Оценочные средства
Профессиональные компетенции	Способен разработать систему оплаты и материального стимулирования труда, планировать показатели по труду и заработной плате, контролировать выполнение данных показателей (ПК-3)	Способен разработать систему оплаты и материального стимулирования труда (ПК-3.1) Способен осуществлять контроль реализации системы оплаты и материального стимулирования труда (ПК-3.2) Способен планировать, корректировать и контролировать расходы на заработную плату и др. расходы на персонал (ПК-3.3) Способен планировать, корректировать и	Должен знать: Порядок и методологию установления тарифных диапазонов, расчетного определения ставок оплаты труда (должностных окладов), моделирования системы тарифных коэффициентов, затрат на формирование квалификации Нормативные правовые акты о защите персональных данных Трудовое законодательство Российской Федерации в области оплаты и стимулирования труда персонала ЕТКС, ЕКС и ПС в объеме, необходимом для выполнения должностных обязанностей Формы системы оплаты и материального стимулирования труда Методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате Порядок расчета заработной платы и премиальных выплат в объеме, необходимом для выполнения должностных	Экзамен Курсовая работа Контрольная работа Семинар Аттестационная работа

		<p>контролировать показатели по труду (ПК-3.4)</p>	<p>обязанностей Методы планирования и анализа фонда заработной платы и фонда оплаты труда. Принципы финансово-экономического планирования и оценки деятельности Методы бюджетного проектирования, планирования фонда оплаты труда Должен уметь: Разрабатывать базовые параметры тарифных систем, схемы должностных окладов, в зависимости от специфики труда, характера и сложности выполняемых работ (трудовых функций) Формировать единую систему тарификации (оплаты труда) в зависимости от видов выполняемых работ и профессионально-квалификационной структуры персонала Проводить тарификацию работ и устанавливать разряды рабочим и категории специалистам в соответствии с квалификационными требованиями ЕТКС, ЕКС и ПС Принимать решения в случае выявления нарушений при расчете заработной платы работников организации Применять методы и способы оценки эффективности использования фонда оплаты труда работников организации Анализировать и контролировать расходы на оплату труда работников организации Аргументировать и экономически обосновывать предложения по оплате и материальному стимулированию труда работников организации. Составлять и контролировать статьи расходов на персонал в калькуляционном и сметном разрезе. Работать с документацией: осуществлять сбор и обобщение первичной, учетно-отчетной, социологической информации по основным трудовым показателям Должен владеть методиками и навыками: Разработки параметров единых тарифных сеток, ставок оплаты труда и схем должностных окладов Определения размера тарифных</p>	
--	--	--	--	--

			<p>ставок (должностных окладов), расценок на выполняемые работы (услуги), компенсирующих доплат и стимулирующих выплат (надбавок), региональных коэффициентов к заработной плате</p> <p>Расчета целевых и фактических значений ключевых показателей эффективности (производительности) труда персонала</p> <p>Расчета переменной части заработной платы персонала по результатам выполнения трудовых (ключевых) показателей</p> <p>Подготовки проектов распорядительных документов об оплате труда и премировании работников организации</p> <p>Анализа уровня номинальной и фактической заработной платы работников организации.</p> <p>Корректировки нормативных (плановых) показателей расходов на оплату с учетом результатов проведенной аналитики, запросов руководителей подразделений на изменение бюджета расходов на оплату труда, расчетных прогнозных финансово-экономических показателей деятельности организации</p> <p>Определения задач по корректирующим действиям для соответствующих подразделений организации (изменение плана, изменение подходов в расходовании средств).</p> <p>Анализа исполнения утвержденного бюджета расходов на оплату труда</p>
--	--	--	--

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Индекс	Наименование дисциплины	Семестр изучения	Индексы и наименования учебных дисциплин (модулей), практик	
			на которые опирается содержание данной дисциплины (модуля)	для которых содержание данной дисциплины (модуля) выступает опорой
Б1.В.Д В.10.02	Политика оплаты труда на предприятии	8, 9, А	Б1.В.ДВ.01.01 Экономика труда Б1.В.ДВ.01.02 Рынок труда	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

1.4. Язык преподавания: русский

2. Объем дисциплин в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Выписка из учебного плана (гр. ОЗ-Б-ЭК-25(5)):

Код и название дисциплины по учебному плану	Б1.В.ДВ.10.02 Политика оплаты труда на предприятии	
Курс изучения	4, 5	
Семестр(ы) изучения	8, 9, А	
Форма промежуточной аттестации (зачет/экзамен)	экзамен/зачет/экзамен	
Курсовая/реферат, семестр выполнения	А/9	
Трудоемкость (в ЗЕТ)	11 ЗЕТ	
Трудоемкость (в часах) (сумма строк №1,2,3), в т.ч.:	396 (180+72+144)	
№1. Контактная работа обучающихся с преподавателем (КР), в часах:	Объем аудиторной работы, в часах	В т.ч. с применением ДОТ или ЭО ¹ , в часах
Объем работы (в часах) (1.1.+1.2.+1.3.):	115 (47+28+40)	-
1.1. Занятия лекционного типа (лекции)	39 (14+13+12)	-
1.2. Занятия семинарского типа, всего, в т.ч.:	65 (28+13+24)	-
- семинары (практические занятия, коллоквиумы и т.п.)	65 (28+13+24)	-
1.3. КСР (контроль самостоятельной работы, консультации)	11 (5+2+4)	-
№2. Самостоятельная работа обучающихся (СРС) (в часах)	209 (97+44+68)	
№3. Количество часов на экзамены	72 (36+0+36)	

¹Указывается, если в аннотации образовательной программы по позиции «Сведения о применении дистанционных технологий и электронного обучения» указан ответ «да».

3. Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

3.1. Распределение часов по разделам и видам учебных занятий

Раздел	Всего часов	Контактная работа, в часах								Часы СРС
		Лекции	из них с применением ЭО и ДОТ	Семинары (практические занятия, коллоквиумы)	из них с применением ЭО и ДОТ	Лабораторные работы	из них с применением ЭО и ДОТ	Практикумы	из них с применением ЭО и ДОТ	
8 семестр										
Тема 1. Политика доходов и заработной платы	19	2		4						13 (AP)
Тема 2. Экономическая природа факторных доходов.	20	2		4						14 (AP)
Тема 3. Заработная плата, как основной источник доходов наемных работников	20	2		4						14 (AP)
Тема 4. Социальные стандарты	20	2		4						14 (AP)
Тема 5. Государственное регулирование оплаты труда	21	2		4					1	14 (AP)
Тема 6. Коллективно-договорное регулирование доходов и заработной платы	22	2		4					2	14 (AP)
Тема 7. Социальное страхование и внебюджетные фонды	22	2		4					2	14 (AP)
Всего 8 семестр:	144	14		28					5	97
9 семестр										
Тема 8. Сущность, содержание и функции заработной платы на предприятии	10	2		2						6 (AP)
Тема 9. Тарифная и бестарифная оплата труда	10	2		2						6 (AP)
Тема 10. Формы и системы оплаты труда	12	3		3						6 (AP)
Тема 11. Поощрительные системы оплаты труда	10	2		2						6 (AP)

Тема 12. Компенсационные выплаты работникам	10	2		2						6 (AP)
Тема 13. Социально-трудовые отношения	11	2		2					1	6 (AP)
Реферат	9								1	8 (P)
Всего 9 семестр:	72	13		13					2	44
семестр А										
Тема 14. Структура доходов работника, ее оптимизация	15	2		4						9 (AP)
Тема 15. Система социального страхования	15	2		4						9 (AP)
Тема 16. Территориальная дифференциация и территориальное регулирование оплаты труда	16	2		4						10 (AP)
Тема 17. Оплата труда в странах с развитой рыночной экономикой: основные доходы	16	2		4						10 (AP)
Тема 18. Оплата труда в странах с развитой рыночной экономикой: организация заработной платы	17	2		4					1	10 (AP)
Тема 19. Оплата труда в странах с развитой рыночной экономикой: профсоюзы на рынке труда	17	2		4					1	10 (AP)
Курсовая работа	12								2	10 (KP)
Всего семестр А	108	12		24					4	68

Примечание: AP – выполнение аттестационных работ, KP – написание курсовой работы, P - реферат.

3.2. Содержание тем программы дисциплины

8 семестр

Тема 1. Политика доходов и заработной платы

Содержание и предмет курса. Основные цели и задачи политики доходов и заработной платы. Политика на макро- и микроуровнях. Социальные приоритеты политики доходов и заработной платы. Механизм осуществления политики доходов и заработной платы: основные элементы механизма, результативность политики доходов, укрепление институциональных основ политики.

Тема 2. Экономическая природа факторных доходов

Факторы производства. Доходы факторов производства. Заработная плата. Доходы от собственности. Предпринимательский доход. Скрытая экономическая деятельность и доходы от нее. Структура денежных доходов населения. Две модели распределения доходов. Технологическая и экономическая эффективность. Производственная функция. Принятие экономических решений. Спрос на факторы производства. Факторы, определяющие уровень оплаты труда.

Тема 3. Заработная плата, как основной источник доходов наемных работников

Сущность заработной платы как категории рыночной экономики. Формирование цены на рынке труда: модель совершенной конкуренции, монополии и монополии. Обеспечение связи размеров заработной платы с затратами и результатами труда.

Тема 4. Социальные стандарты

Предпосылки и условия социальной стандартизации. Понятие социального стандарта. Минимальные социальные стандарты. Состояние социального нормирования. Социальные нормы и нормативы. Совершенствование социального нормирования. Задачи социальной стандартизации и требования к социальным стандартам. Государственные минимальные социальные стандарты. Виды социальных нормативов и показателей. Направления социальной стандартизации: прожиточный минимум, минимум социально значимых услуг. Применение социальных стандартов.

Тема 5. Государственное регулирование оплаты труда

Основы государственного регулирования доходов и заработной платы. Цели и основные методы регулирования. Законодательное установление минимума заработной платы. Индексация доходов и начисленной заработной платы. Роль налогов в регулировании заработной платы и доходов.

Тема 6. Коллективно-договорное регулирование доходов и заработной платы

Коллективно-договорное регулирование доходов и заработной платы. Цели и задачи переговоров. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда на разных уровнях. Нормативно-правовые вопросы действия тарифных соглашений.

Тема 7. Социальное страхование и внебюджетные фонды

Система социального страхования. Элементы системы социальной защиты. Источники страховых фондов. Использование средств социального страхования. Формирование и использование внебюджетных фондов. Виды и источники формирования внебюджетных фондов. Использование Пенсионного фонда. Использование фондов социального и обязательного медицинского страхования. Использование Государственного фонда занятости

9 семестр

Тема 8. Сущность, содержание и функции заработной платы на предприятии

Сущность и значение заработной платы. Место заработной платы в системе мотивации труда. Виды трудовой мотивации. Стимулы к труду. Мотивация труда в социально ориентированной экономике. Социально-экономическое содержание заработной платы. Функции заработной платы. Способы и элементы организации оплаты и материального стимулирования труда на предприятии.

Тема 9. Тарифная и бестарифная оплата труда

Задачи тарифной оплаты труда. Элементы тарифной системы и их назначение. Тарифные сетки и их роль в организации оплаты. Назначение тарифных ставок и окладов. Тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Квалификационный справочник должностей служащих. Принципы построения тарифной системы. Порядок тарификации работ и рабочих, аттестации служащих.

Тема 10. Формы и системы оплаты труда

Назначение основных форм заработной платы. Тенденции развития форм заработной платы и определяющие их факторы. Сдельная форма оплаты труда. Основные системы сдельной оплаты труда: прямая сдельная система, сдельно-премиальная система, сдельно-прогрессивная система, косвенная сдельная система, сдельный аккорд. Повременная оплата труда и ее системы: простая повременная система, Повременно-премиальная оплата.

Премирование и его экономическое обоснование. Бестарифная система оплаты труда, ее особенности.

Тема 11. Поощрительные системы оплаты труда

Единовременные поощрения и вознаграждения: сущность, виды, условия применения. Виды единовременных поощрений. Разработка положения о премировании персонала. Дополнительное поощрение работников в современных условиях: бонусы, "долевые схемы", опционы. Поощрение работников дополнительными социальными льготами и выплатами

Тема 12. Компенсационные выплаты работникам

Компенсационные выплаты работникам в современных условиях. Экономический аспект компенсационной политики. Система гарантий и компенсаций: гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации, реформировании предприятия и сокращения численности персонала.

Тема 13. Социально-трудовые отношения

Сущность и структурные составляющие социально-трудовых отношений. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений. Критерии оценки социально-трудовых отношений. Модели социально-трудовых отношений. Принципы и опыт организации социального партнерства.

Семестр А

Тема 14. Структура доходов работника, ее оптимизация

Структура дохода работника предприятия. Оптимизация структуры дохода работников предприятия. Социальные группы предприятия по источникам и видам доходов. Модели формирования доходов социальных групп предприятия. Взаимосвязи рыночных и организационных факторов установления ставок оплаты труда на предприятии. Возможности оптимизации распределения дохода предприятия.

Тема 15. Система социального страхования

Доходы работников, связанные с трудовой деятельностью. Система социального страхования: элементы системы социальной защиты, источники страховых фондов, использование средств социального страхования. Виды и источники формирования внебюджетных фондов. Использование Социального фонда. Использование фонда обязательного медицинского страхования.

Тема 16. Территориальная дифференциация и территориальное регулирование оплаты труда

Понятие территориального регулирования. Цель политики территориального регулирования. Факторы, определяющие различия условий воспроизводства рабочей силы по регионам. Принципы районирования территории. Районные коэффициенты к заработной плате. Надбавки за работу в регионе. Компенсации населению за работу и проживание в экстремальных природно-климатических условиях.

Тема 17. Оплата труда в странах с развитой рыночной экономикой: основные доходы

Доходы, включаемые в национальный доход. Состав денежных доходов населения. Место отдельных доходов в агрегатных показателях. Стимулирующая роль прибыли. Государственное регулирование прибыли. Взносы работодателей в систему социального обеспечения.

Тема 18. Оплата труда в странах с развитой рыночной экономикой: организация заработной платы

Основные формы и системы оплаты труда. Сдельно-премиальные системы. Дифференцированные системы. Системы коллективного премирования и участия в прибылях. Установление заработной платы. Продолжительность рабочего времени. Направления государственного регулирования оплаты труда.

Тема 19. Оплата труда в развитой рыночной экономике: профсоюзы на рынке труда

Взаимоотношения предпринимателей и профсоюзов. Роль профсоюзов в повышении заработной платы. Виды профсоюзов: цеховые и отраслевые. Различия в методах действий.

3.3. Формы и методы проведения занятий, применяемые учебные технологии

В процессе преподавания дисциплины используются традиционные технологии наряду с активными и интерактивными технологиями.

Активные/интерактивные технологии, используемые в образовательном процессе

Раздел дисциплины	Семестр	Используемые активные/интерактивные образовательные технологии	Количество часов
Тема 16. Территориальная дифференциация и территориальное регулирование оплаты труда	А	Лекция-визуализация. Дискуссия	1л + 2 пр
Тема 17. Оплата труда в развитой рыночной экономике: основные доходы	А	Лекция-визуализация. Дискуссия	1л + 2 пр
Тема 18. Оплата труда в странах с развитой рыночной экономикой: организация заработной платы труда	А	Лекция-визуализация. Дискуссия	1л + 2пр
Тема 19. Оплата труда в странах с развитой рыночной экономикой: профсоюзы на рынке труда	А	Лекция-визуализация. Дискуссия	1л + 2пр
Итого семестр А:			4л.+8 пр

4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

4.1. Содержание СРС

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Вид СРС	Трудоемкость (в часах)	Формы и методы контроля
8 семестр				
1	Тема 1. Политика доходов и заработной платы	Подготовка к практическим занятиям и выполнению аттестационной работы	13	Семинар 1
2	Тема 2. Экономическая природа факторных доходов.	Подготовка к практическим занятиям и выполнению аттестационной работы	14	Семинар 2

3	Тема 3. Заработная плата, как основной источник доходов наемных работников	Подготовка к практическим занятиям и выполнению аттестационной работы	14	Аттестационная работа №1
4	Тема 4. Социальные стандарты	Подготовка к практическим занятиям и выполнению аттестационной работы	14	Семинар 3
5	Тема 5. Государственное регулирование оплаты труда	Подготовка к практическим занятиям и выполнению аттестационной работы	14	Семинар 4
6	Тема 6. Коллективно-договорное регулирование доходов и заработной платы	Подготовка к практическим занятиям и выполнению аттестационной работы	14	Семинар 5
7	Тема 7. Социальное страхование и внебюджетные фонды		14	Семинар 6
8	Всего 8 семестр		97	
9 семестр				
9	Тема 8. Сущность, содержание и функции заработной платы на предприятии	Подготовка к практическим занятиям и выполнению аттестационной работы	6	Семинар 6
10	Тема 9. Тарифная и бестарифная оплата труда	Подготовка к практическим занятиям и выполнению аттестационной работы	6	Аттестационная работа №2
11	Тема 10. Формы и системы оплаты труда	Подготовка к практическим занятиям и выполнению аттестационной работы	6	Аттестационная работа №2
12	Тема 11. Поощрительные системы оплаты труда	Подготовка к практическим занятиям и выполнению аттестационной работы	6	Семинар 7
13	Тема 12. Компенсационные выплаты работникам	Подготовка к практическим занятиям и выполнению аттестационной работы	6	Семинар 8
14	Тема 13. Социально-трудовые отношения		6	Семинар 8
15	Реферат	Выполнение реферата	8	Защита реферата
16	Всего 9 семестр		44	
Семестр А				

17	Тема 14. Структура доходов работника, ее оптимизация	Подготовка к практическим занятиям и выполнению аттестационной работы	9	Семинар 9
18	Тема 15. Система социального страхования	Подготовка к практическим занятиям и выполнению аттестационной работы	9	Семинар 10
19	Тема 16. Территориальная дифференциация и территориальное регулирование оплаты труда	Подготовка к практическим занятиям и выполнению аттестационной работы	10	Семинар 11
20	Тема 17. Оплата труда в развитой рыночной экономике: основные доходы	Подготовка к практическим занятиям и выполнению аттестационной работы	10	Семинар 12
21	Тема 18. Оплата труда в странах с развитой рыночной экономикой: организация заработной платы труда	Подготовка к практическим занятиям и выполнению аттестационной работы	10	Семинар 13
22	Тема 19. Оплата труда в странах с развитой рыночной экономикой: профсоюзы на рынке труда	Подготовка к практическим занятиям и выполнению аттестационной работы	10	Семинар 13
23	Курсовая работа	Выполнение курсовой работы	10	Защита курсовой работы
24	Всего семестр А		68	

4.2. Курсовая работа

Темы курсовой работы

Темы курсовых работ

1. Государственное регулирование доходов.
2. Заработная плата, как основной источник доходов наемных работников.
3. Политика доходов и заработной платы на микроуровне.
4. Валовой внутренний продукт, как показатель уровня экономического развития.
5. Рост ВВП, его факторы
6. Перераспределительные процессы и конечные доходы.
7. Факторы производства. Доходы как плата за экономические ресурсы.
8. Структура денежных доходов населения.
9. Модели распределения доходов.
10. Производственная функция. Принципы, определяющие спрос на труд и другие факторы производства.
11. Спрос на труд.
12. Понятия и система индикаторов уровня и качества жизни.
13. Социальные стандарты. Социальное страхование.
14. Доходы домашних хозяйств. Баланс денежных доходов, расходов и сбережений населения.

15. Сбережения: их виды и роль в формировании доходов населения.
16. Сущность заработной платы как категории рыночной экономики.
17. Сущность, функции и виды социальных трансфертов.
18. Системы оплаты труда зарубежных стран.
19. Территориальная дифференциация и территориальное регулирование оплаты труда
20. Система социального страхования зарубежных стран.

Критерии оценки:

1. Соответствие содержания заданию;
2. Наличие выводов из результатов теоретического исследования;
3. Грамотность написания;
4. Соответствие оформления работы стандартам;
5. Объем списка литературы не менее 5 источников.

Шкала оценки выполнения работы:

0 баллов – работа не выполнена.

1 - 24 баллов ставится при условии, если студент демонстрирует непонимание требований теоретической части работы, путается в понятиях по проблеме, в ходе решения допущены принципиальные ошибки, работа выполнена не полностью.

25-44 баллов ставится при условии, если студент демонстрирует лишь поверхностный уровень выполнения теоретической части работы, путается в понятиях по проблеме, в ходе решения допущены принципиальные ошибки.

45–54 баллов – ставится при условии, если студент демонстрирует средний уровень выполнения теоретической части работы: в содержании работы допущены ошибки, не выполняются требования к оформлению.

55-64 баллов – ставится в случае, когда студент выполнил работу в срок с соблюдением правил оформления, твердо знает материал, правильно произвел необходимые расчеты, но допустил незначительные ошибки, которые не смог исправить.

65-70 баллов – ставится в случае соответствия содержания заданиям, показан высокий уровень освоения студентом учебного материала, студент проявил умение использовать теоретические знания для обоснования выполняемых практических задач, присутствует обоснованность и четкость изложения расчетов, работа содержит выводы и рекомендации, при допущении незначительных ошибок студент сам или при некоторой помощи преподавателя исправляет их.

Шкала оценки защиты работы:

0 баллов – работа не выполнена.

1 - 7 баллов ставится при условии, если студент демонстрирует непонимание требований работы, путается в понятиях по проблеме, в ходе решения допущены принципиальные ошибки, работа выполнена не полностью.

8 - 17 баллов ставится при условии, если студент демонстрирует лишь поверхностный уровень выполнения работы, путается в понятиях по проблеме, в ходе решения допущены принципиальные ошибки.

18 – 22 баллов – ставится при условии, если студент демонстрирует средний уровень выполнения работы: в содержании работы допущены ошибки, не выполняются требования к оформлению.

23 - 26 баллов – ставится в случае, когда студент выполнил работу в срок с соблюдением правил оформления, твердо знает материал, правильно произвел необходимые расчеты, но допустил незначительные ошибки, которые не смог исправить.

27 - 30 баллов – ставится в случае соответствия содержания заданиям, показан высокий уровень освоения студентом учебного материала, студент проявил умение использовать теоретические знания для обоснования выполняемых практических задач, присутствует обоснованность и четкость изложения расчетов, работа содержит выводы и рекомендации, при допущении незначительных ошибок студент сам или при некоторой помощи преподавателя исправляет их.

4.3. Аттестационные работы

Задания аттестационных работ представлены в СДО Moodle, раздел «Содержание оценочных материалов»

Пример тестового задания

Спрос на труд зависит от:

- а) спроса на готовую продукцию;*
- б) спроса на деньги;*
- в) предложения готовой продукции;*
- г) предложения сырья.*

Пример расчетного задания

Функция спроса и предложения труда $L_d=100-2W$; $L_s=40+4W$. Государство установило минимальную заработную плату $W = 15$ ден.ед. Определить: а) равновесную заработную плату (W_E) и равновесное количество (L_E) до введения минимальной заработной платы; б) последствия установления минимальной заработной платы.

Критерии оценки аттестационных работ

0 баллов – аттестационная работа не выполнена

При выполнении заданий количество баллов определяется по формуле

$$B = M_o * (B/OKЗ),$$

Где: M_o – максимальная оценка в баллах (см.рейтинговый регламент) ;

B – количество правильно выполненных заданий;

$OKЗ$ – общее количество заданий.

4.4. Семинар

С планами семинарских занятий и их местом в структуре практических занятий можно ознакомиться в ЭОС «Moodle», разделы «Содержание практических занятий» и «Содержание оценочных материалов» (Семинары).

Критерии оценки докладов на семинаре: владение материалом доклада; понимание сути материала, способность к интерпретации, выводам; ответы на дополнительные вопросы, связанные с темой доклада.

Шкала оценок:

8 семестр

0 баллов – доклад не подготовлен, выступлений во время обсуждения докладов не было;

1-5 баллов ставится при условии, если студент демонстрирует, лишь поверхностный уровень знания по теме: путается в понятиях по проблеме, не понимает логики излагаемого материала, на заданные вопросы отвечает нечетко и неполно.

6-7 баллов – ставится при условии, если студент демонстрирует, лишь средний уровень владения материалом: на заданные вопросы отвечает неполно, в ответах допущены ошибки.

8-9 балла – ставится в случае, когда студент твердо знает материал, верно, отвечает на заданные вопросы, но допустил в ответах, в понимании темы незначительные ошибки, которые не смог исправить.

10 баллов – ставится в случае соответствия проявления глубины, научности доклада, показан высокий уровень освоения студентом учебного материала, присутствует понимание выполненной работы, обоснованность и четкость изложения ответа, при допущении незначительных ошибок студент сам или при некоторой помощи преподавателя исправляет их.

9 семестр

0 баллов – доклад не подготовлен, выступлений во время обсуждения докладов не было;

1-10 баллов ставится при условии, если студент демонстрирует, лишь поверхностный уровень знания по теме: путается в понятиях по проблеме, не понимает логики излагаемого материала, на заданные вопросы отвечает нечетко и неполно.

9-11 баллов – ставится при условии, если студент демонстрирует, лишь средний уровень владения материалом: на заданные вопросы отвечает неполно, в ответах допущены ошибки.

12-13 балла – ставится в случае, когда студент твердо знает материал, верно, отвечает на заданные вопросы, но допустил в ответах, в понимании темы незначительные ошибки, которые не смог исправить.

14-15 баллов – ставится в случае соответствия проявления глубины, научности доклада, показан высокий уровень освоения студентом учебного материала, присутствует понимание выполненной работы, обоснованность и четкость изложения ответа, при допущении незначительных ошибок студент сам или при некоторой помощи преподавателя исправляет их.

Семестр А

Семинары 9-11

0 баллов – доклад не подготовлен, выступлений во время обсуждения докладов не было;

1-5 баллов ставится при условии, если студент демонстрирует, лишь поверхностный уровень знания по теме: путается в понятиях по проблеме, не понимает логики излагаемого материала, на заданные вопросы отвечает нечетко и неполно.

6-7 баллов – ставится при условии, если студент демонстрирует, лишь средний уровень владения материалом: на заданные вопросы отвечает неполно, в ответах допущены ошибки.

8-9 балла – ставится в случае, когда студент твердо знает материал, верно, отвечает на заданные вопросы, но допустил в ответах, в понимании темы незначительные ошибки, которые не смог исправить.

10 баллов – ставится в случае соответствия проявления глубины, научности доклада, показан высокий уровень освоения студентом учебного материала, присутствует понимание выполненной работы, обоснованность и четкость изложения ответа, при допущении незначительных ошибок студент сам или при некоторой помощи преподавателя исправляет их.

Семинары 12-13

0 баллов – доклад не подготовлен, выступлений во время обсуждения докладов не было;

1-10 баллов ставится при условии, если студент демонстрирует, лишь поверхностный уровень знания по теме: путается в понятиях по проблеме, не понимает логики излагаемого материала, на заданные вопросы отвечает нечетко и неполно.

9-11 баллов – ставится при условии, если студент демонстрирует, лишь средний уровень владения материалом: на заданные вопросы отвечает неполно, в ответах допущены ошибки.

12-13 балла – ставится в случае, когда студент твердо знает материал, верно, отвечает на заданные вопросы, но допустил в ответах, в понимании темы незначительные ошибки, которые не смог исправить.

14-15 баллов – ставится в случае соответствия проявления глубины, научности доклада, показан высокий уровень освоения студентом учебного материала, присутствует понимание выполненной работы, обоснованность и четкость изложения ответа, при допущении незначительных ошибок студент сам или при некоторой помощи преподавателя исправляет их.

4.5. Реферат

Тематика рефератов

1. Налогообложение доходов физических лиц и средств на оплату труда: практика применения, ее недостатки и совершенствование.
2. Регулирование оплаты труда работников государственной службы.
3. Формы и методы регулирования заработной платы работников организаций бюджетной сферы.
4. Коллективно-договорное регулирование доходов и заработной платы.
5. Политика доходов и заработной платы на предприятии.
6. Роль коллективного договора в осуществлении политики доходов и заработной платы.
7. Использование конвенций и рекомендаций МОТ в политике доходов и заработной платы в нашей стране и в развитых странах.
8. Регулирование заработной платы и политика доходов.
9. Материальная ответственность сторон трудового договора.
10. Факторы роста цен, их влияние на доход и реальное потребление граждан.
11. Меры государства по восстановлению сбережений населения, обесценившихся вследствие инфляции.
12. Понятия доходов населения, их виды и источники. Структура доходов.
13. Дифференциация доходов населения, ее причины. Методы выравнивания и показатели дифференциации доходов.
14. Прожиточный минимум: состав, виды и использование в политике доходов и заработной платы.
15. Уровень жизни: понятие и факторы, его определяющие. Компоненты и индикаторы, характеризующие уровень жизни.
16. Преобразования в содержании труда.
17. Внебюджетные фонды социального назначения.
18. Формы и системы оплаты труда.
19. Поощрительные системы оплаты труда
20. Социально-трудовые отношения.

Критерии оценки

При оценке выполнения работы учитываются следующие критерии:

6. Соответствие содержания заданию;
7. Наличие выводов из результатов теоретического исследования;
8. Грамотность написания;
9. Соответствие оформления стандартам;
10. Объем списка литературы не менее 5 источников.

Применяемая шкала оценок защиты работы:

0 баллов – работа не выполнена.

1 - 8 баллов ставится при условии, если студент демонстрирует непонимание требований работы, путается в понятиях по проблеме, в ходе решения допущены принципиальные ошибки, работа выполнена не полностью.

9-18 баллов ставится при условии, если студент демонстрирует лишь поверхностный уровень выполнения работы, путается в понятиях по проблеме, в ходе решения допущены принципиальные ошибки.

15–18 баллов – ставится при условии, если студент демонстрирует средний уровень выполнения работы: в содержании работы допущены ошибки, не выполняются требования к оформлению.

19-22 баллов – ставится в случае, когда студент выполнил работу в срок с соблюдением правил оформления, твердо знает материал, правильно произвел необходимые расчеты, но допустил незначительные ошибки, которые не смог исправить.

23-25 баллов – ставится в случае соответствия содержания заданиям, показан высокий уровень освоения студентом учебного материала, студент проявил умение использовать теоретические знания для обоснования выполняемых практических задач, присутствует обоснованность и четкость изложения расчетов, работа содержит выводы и рекомендации, при допущении незначительных ошибок студент сам или при некоторой помощи преподавателя исправляет их.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по освоению дисциплины для обучающихся размещены в СДО Moodle <https://moodle.nfygu.ru/course/view.php?id=15737>

Рейтинговый регламент по дисциплине:

8 семестр

№	Испытания / Формы СРС	Количество баллов (min)	Количество баллов (max)	Примечание
1	Аттестационная работа №1	6	10	
2	Семинары (6)	39	6с x 10б = 60	
	Итого баллов для допуска к экзамену	45	70	

9 семестр

№	Испытания / Формы СРС	Количество баллов (min)	Количество баллов (max)	Примечание
1	Аттестационная работа №2	9	15	
2	Семинары (4)	36	4с x 15б = 60	
3	Реферат	15	25	
	Итого баллов для получения зачета	60	100	

Семестр А

№	Испытания / Формы СРС	Количество баллов (min)	Количество баллов (max)	Примечание
1	Семинары (6)		4с x 10б = 40 2с x 15б = 30	№№9-11 №№12-13
	Итого баллов для допуска к экзамену	45	70	

Курсовая работа

№	Испытания / Формы СРС	Количество баллов (min)	Количество баллов (max)	Примечание
1	Выполнение курсовой работы	45 б.	70 б.	
3	Количество баллов для допуска к защите (min-max)	45 б.	70 б.	
4	Доклад по выполненной работе	-	15 б.	
5	Ответы на вопросы	-	15 б.	

Количество баллов на защите	0	30 б.	
-----------------------------	---	-------	--

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6.1. Показатели, критерии и шкала оценивания Экзамен (семестры 8 и А)

Коды индикатора достижения компетенций	Показатель оценивания (по п.1.2.РПД)	Уровни освоения	Критерии оценивания (дескрипторы)	Оценка
ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4	<p>Должен знать: Порядок и методологию установления тарифных диапазонов, расчетного определения ставок оплаты труда (должностных окладов), моделирования системы тарифных коэффициентов, затрат на формирование квалификации Нормативные правовые акты о защите персональных данных Трудовое законодательство Российской Федерации в области оплаты и стимулирования труда персонала ЕТКС, ЕКС и ПС в объеме, необходимом для выполнения должностных обязанностей Формы системы оплаты и материального стимулирования труда Методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате Порядок расчета заработной платы и премиальных выплат в объеме, необходимом для выполнения должностных обязанностей Методы планирования и анализа фонда заработной платы и фонда оплаты труда. Принципы финансово-экономического планирования и оценки деятельности Методы бюджетного проектирования, планирования фонда оплаты труда</p> <p>Должен уметь: Разрабатывать базовые параметры тарифных систем, схемы должностных окладов, в зависимости от специфики труда, характера и сложности выполняемых работ (трудовых функций) Формировать единую систему тарификации (оплаты труда) в зависимости от видов выполняемых работ и профессионально-квалификационной структуры персонала Проводить тарификацию работ и устанавливать разряды рабочим и категории специалистам в соответствии с квалификационными требованиями ЕТКС, ЕКС и ПС</p>	<p>Высокий</p> <p>Базовый</p>	<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, доказательно раскрыты основные положения вопросов; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ изложен литературным языком с использованием современной лингвистической терминологии. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа. В практическом задании может быть допущена 1 фактическая ошибка.</p> <p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком с использованием современной лингвистической терминологии. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя. В</p>	<p>отлично</p> <p>хорошо</p>

<p>Принимать решения в случае выявления нарушений при расчете заработной платы работников организации</p> <p>Применять методы и способы оценки эффективности использования фонда оплаты труда работников организации</p> <p>Анализировать и контролировать расходы на оплату труда работников организации</p> <p>Аргументировать и экономически обосновывать предложения по оплате и материальному стимулированию труда работников организации.</p> <p>Составлять и контролировать статьи расходов на персонал в калькуляционном и сметном разрезе.</p> <p>Работать с документацией: осуществлять сбор и обобщение первичной, учетно-отчетной, социологической информации по основным трудовым показателям</p> <p>Должен владеть методиками и навыками:</p> <p>Разработки параметров единых тарифных сеток, ставок оплаты труда и схем должностных окладов</p> <p>Определения размера тарифных ставок (должностных окладов), расценок на выполняемые работы (услуги), компенсирующих доплат и стимулирующих выплат (надбавок), региональных коэффициентов к заработной плате</p> <p>Расчета целевых и фактических значений ключевых показателей эффективности (производительности) труда персонала</p> <p>Расчета переменной части заработной платы персонала по результатам выполнения трудовых (ключевых) показателей</p> <p>Подготовки проектов распорядительных документов об оплате труда и премировании работников организации</p> <p>Анализа уровня номинальной и фактической заработной платы работников организации.</p> <p>Корректировки нормативных (плановых) показателей расходов на оплату с учетом результатов проведенной аналитики, запросов руководителей подразделений на изменение бюджета расходов на оплату труда, расчетных прогнозных финансово-экономических показателей деятельности организации</p> <p>Определения задач по корректирующим действиям для соответствующих подразделений организации (изменение плана, изменение подходов в расходовании</p>		<p>практическом задании могут быть допущены 2-3 фактические ошибки.</p>	
	Минимальный	<p>Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. В практическом задании могут быть допущены 4-5 фактических ошибок.</p>	<p>удовлетворительно</p>
	Не освоены	<p>Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная, терминология не используется. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента. В практическом задании допущено более 5 фактических ошибок.</p> <p><i>или</i> Ответ на вопрос полностью отсутствует</p> <p><i>или</i> Отказ от ответа</p>	<p>неудовлетворительно</p>

	средств). Анализа исполнения утвержденного бюджета расходов на оплату труда			
--	--	--	--	--

Зачет (семестр 9)

Наименование индикатора достижения компетенций	Показатель оценивания (по п. 1.2.РПД)	Уровни освоения	Критерии оценивания (дескрипторы)	Оценка
ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4	<p>Должен знать: Порядок и методологию установления тарифных диапазонов, расчетного определения ставок оплаты труда (должностных окладов), моделирования системы тарифных коэффициентов, затрат на формирование квалификации Нормативные правовые акты о защите персональных данных Трудовое законодательство Российской Федерации в области оплаты и стимулирования труда персонала ЕТКС, ЕКС и ПС в объеме, необходимом для выполнения должностных обязанностей Формы системы оплаты и материального стимулирования труда Методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате Порядок расчета заработной платы и премиальных выплат в объеме, необходимом для выполнения должностных обязанностей Методы планирования и анализа фонда заработной платы и фонда оплаты труда. Принципы финансово-экономического планирования и оценки деятельности Методы бюджетного проектирования, планирования фонда оплаты труда</p> <p>Должен уметь: Разрабатывать базовые параметры тарифных систем, схемы должностных окладов, в зависимости от специфики труда, характера и сложности выполняемых работ (трудовых функций) Формировать единую систему тарификации (оплаты труда) в зависимости от видов выполняемых работ и</p>	Освоено	Даны верные ответы на все или большую часть аттестационных заданий (не менее 60%). В решении расчетных заданий продемонстрировано знание теоретического материала, применены верные методы расчета.	зачено
		Не освоено	Правильно выполнены менее 60% заданий. В невыполненных заданиях допущено непонимание сущности задачи, применялись неправильные методы решения.	незачтено

	<p>профессионально-квалификационной структуры персонала</p> <p>Проводить тарификацию работ и устанавливать разряды рабочим и категории специалистам в соответствии с квалификационными требованиями ЕТКС, ЕКС и ПС</p> <p>Принимать решения в случае выявления нарушений при расчете заработной платы работников организации</p> <p>Применять методы и способы оценки эффективности использования фонда оплаты труда работников организации</p> <p>Анализировать и контролировать расходы на оплату труда работников организации</p> <p>Аргументировать и экономически обосновывать предложения по оплате и материальному стимулированию труда работников организации.</p> <p>Составлять и контролировать статьи расходов на персонал в калькуляционном и сметном разрезе.</p> <p>Работать с документацией: осуществлять сбор и обобщение первичной, учетно-отчетной, социологической информации по основным трудовым показателям</p> <p>Должен владеть методиками и навыками:</p> <p>Разработки параметров единых тарифных сеток, ставок оплаты труда и схем должностных окладов</p> <p>Определения размера тарифных ставок (должностных окладов), расценок на выполняемые работы (услуги), компенсирующих доплат и стимулирующих выплат (надбавок), региональных коэффициентов к заработной плате</p> <p>Расчета целевых и фактических значений ключевых показателей эффективности (производительности) труда персонала</p> <p>Расчета переменной части заработной платы персонала по результатам выполнения</p>			
--	---	--	--	--

	<p>трудовых (ключевых) показателей</p> <p>Подготовки проектов распорядительных документов об оплате труда и премировании работников организации</p> <p>Анализа уровня номинальной и фактической заработной платы работников организации.</p> <p>Корректировки нормативных (плановых) показателей расходов на оплату с учетом результатов проведенной аналитики, запросов руководителей подразделений на изменение бюджета расходов на оплату труда, расчетных прогнозных финансово-экономических показателей деятельности организации</p> <p>Определения задач по корректирующим действиям для соответствующих подразделений организации (изменение плана, изменение подходов в расходовании средств).</p> <p>Анализа исполнения утвержденного бюджета расходов на оплату труда</p>		
--	---	--	--

6.2. Типовые контрольные задания (вопросы) для промежуточной аттестации

Программа экзамена включает в себя 2 теоретических вопроса, направленных на выявление уровня усвоения материала семестра.

Вопросы для подготовки к экзамену

8 семестр

1. Основные цели и задачи политики доходов и заработной платы.
2. Политика доходов и заработной платы на макро- и микроуровнях.
3. Социальные приоритеты политики доходов и заработной платы.
4. Механизм осуществления политики доходов и заработной платы: основные элементы механизма.
5. Факторы производства. Доходы факторов производства.
6. Заработная плата. Доходы от собственности.
7. Предпринимательский доход.
8. Скрытая экономическая деятельность и доходы от нее.
9. Структура денежных доходов населения.
10. Две модели распределения доходов.
11. Технологическая и экономическая эффективность. Производственная функция.
12. Принятие экономических решений. Спрос на факторы производства.
13. Факторы, определяющие уровень оплаты труда.
14. Сущность заработной платы как категории рыночной экономики.
15. Формирование цены на рынке труда: модель совершенной конкуренции.

16. Формирование цены на рынке труда: модель монополии.
17. Обеспечение связи размеров заработной платы с затратами и результатами труда
18. Предпосылки и условия социальной стандартизации. Понятие социального стандарта.
19. Минимальные социальные стандарты.
20. Социальные нормы и нормативы.
21. Совершенствование социального нормирования.
22. Задачи социальной стандартизации и требования к социальным стандартам.
23. Государственные минимальные социальные стандарты.
24. Виды социальных нормативов и показателей.
25. Направления социальной стандартизации: прожиточный минимум, минимум социально значимых услуг.
26. Применение социальных стандартов.
27. Законодательное установление минимума заработной платы.
28. Индексация доходов и начисленной заработной платы.
29. Роль налогов в регулировании заработной платы и доходов.
30. Коллективно-договорное регулирование доходов и заработной платы.
31. Система социального страхования. Элементы системы социальной защиты.
32. Пенсионный фонд. Фонды социального и обязательного медицинского страхования.

Семестр А

1. Структура дохода работника предприятия.
2. Социальные группы предприятия по источникам и видам доходов. Модели формирования доходов социальных групп предприятия.
3. Взаимосвязи рыночных и организационных факторов установления ставок оплаты труда на предприятии.
4. Возможности оптимизации распределения дохода предприятия.
5. Доходы работников, связанные с трудовой деятельностью.
6. Понятие территориального регулирования заработной платы. Цель политики территориального регулирования.
7. Факторы, определяющие различия условия воспроизводства рабочей силы по регионам. Принципы районирования территории.
8. Районные коэффициенты к заработной плате. Надбавки за работу в регионе.
9. Оплата труда в странах с развитой рыночной экономикой: основные формы и системы оплаты труда.
10. Оплата труда в странах с развитой рыночной экономикой: сдельно-премиальные системы.
11. Оплата труда в странах с развитой рыночной экономикой: дифференцированные системы.
12. Системы коллективного премирования и участия в прибылях. Установление заработной платы.
13. Оплата труда в странах с развитой рыночной экономикой: направления государственного регулирования оплаты труда.
14. Взаимоотношения предпринимателей и профсоюзов. Роль профсоюзов в повышении заработной платы.
15. Виды профсоюзов: цеховые и отраслевые. Различия в методах действий.
16. Место заработной платы в системе мотивации труда. Виды трудовой мотивации.
17. Стимулы к труду. Мотивация труда в социально ориентированной экономике.
18. Социально-экономическое содержание заработной платы. Функции заработной платы.
19. Способы и элементы организации оплаты и материального стимулирования труда на предприятии.
20. Задачи тарифной оплаты труда.
21. Элементы тарифной системы и их назначение. Тарифные сетки и их роль в организации оплаты. Назначение тарифных ставок и окладов.

22. Тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Квалификационный справочник должностей служащих.
23. Принципы построения тарифной системы. Порядок тарификации работ и рабочих и аттестации служащих.
24. Сдельная форма оплаты труда. Основные системы сдельной оплаты труда
25. Повременная оплата труда и ее системы
26. Премирование и его экономическое обоснование.
27. Единовременные поощрения и вознаграждения
28. Дополнительное поощрение работников в современных условиях: бонусы, "долевые схемы", опционы.
29. Поощрение работников дополнительными социальными льготами и выплатами
30. Компенсационные выплаты работникам

Критерии оценки

Компетенции	Характеристика ответа на теоретический вопрос / выполнения практического задания	Количество набранных баллов
<p>ПК-3 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4</p>	<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, доказательно раскрыты основные положения вопросов; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ изложен литературным языком с использованием современной гистологической терминологии. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.</p>	<p>20-30 б.</p>
	<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком с использованием современной гистологической терминологии. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.</p>	<p>10-20 б.</p>
	<p>Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции.</p>	<p>5-10 б.</p>
	<p>Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная, терминология не используется. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента.</p>	<p>0-4 б.</p>

	<i>Или</i> Ответ на вопрос полностью отсутствует <i>или</i> Отказ от ответа	
--	---	--

6.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Характеристики процедуры	
Вид процедуры	экзамен
Цель процедуры	выявить степень сформированности индикаторов компетенций ПК-3.1; ПК-3.2; ПК-3.3; ПК-3.4
Локальные акты вуза, регламентирующие проведение процедуры	Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся СВФУ, версия 3.0, утверждено ректором СВФУ 19.02.2019 г. Положение о балльно-рейтинговой системе в СВФУ, версия 4.0, утверждено 21.02.2018 г.
Субъекты, на которых направлена процедура	студенты 4-5 курса бакалавриата
Период проведения процедуры	Летняя сессия, зимний семестр, летняя сессия
Требования к помещениям и материально-техническим средствам	-
Требования к банку оценочных средств	-
Описание проведения процедуры	Экзамен принимается в устной форме по билетам. Экзаменационный билет по дисциплине включает два теоретических вопроса. Время на подготовку – 1 астрономический час.
Шкалы оценивания результатов	Шкала оценивания результатов приведена в п.6.1. РПД.
Результаты процедуры	В результате сдачи всех заданий для СРС студенту необходимо набрать 45 баллов, чтобы быть допущенным к экзамену и 60 баллов для получения зачета.

7. Перечень электронных и печатных учебных изданий

№	Автор, название, место издания, издательство, год издания учебной литературы, вид и характеристика иных информационных ресурсов	Библиотек а ТИ (ф) СВФУ, кол-во экземпляров	Электронн ые издания: точка доступа к ресурсу (наименова ние ЭБС, ЭБ СВФУ)
Основная литература			
1	<i>Роик, В. Д.</i> Заработная плата, оплата труда и пенсионное страхование в России : учебник для вузов / В. Д. Роик. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 692 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14195-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. Гриф УМО ВО		URL: https://urait.ru/bcode/567840
Дополнительная литература			
1	Юшин Г.Д. Оплата труда персонала : учебное пособие / Юшин Г.Д., Калинина Н.Ю.. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 171 с. — ISBN 978-5-4497-1201-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт].		URL: https://www.iprbookshop.ru/108370.html
2	Стрелкова, Л. В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика труда», «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)» / Л. В. Стрелкова, Ю. А. Макушева. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2023. — 351 с. — ISBN 978-5-238-01490-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. Гриф УМЦ		URL: https://www.iprbookshop.ru/142670.html

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее сеть-Интернет), необходимых для освоения дисциплины

1. Образовательный портал «Экономика.Социология.Менеджмент». URL: <https://ecsocman.hse.ru/docs/16000049/>
2. Сайт Министерства труда и соцзащиты РФ - <https://mintrud.gov.ru/>

9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Виды учебных занятий*	Наименование аудиторий, кабинетов, лабораторий и пр.	Перечень оборудования
1	Аудиторные занятия	Аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 305.	Ноутбук NB Asus N53TA - 1 шт. Мультимедийный проектор Benq PB8140/PB240/PB8250 DigitalProjector Экран ProjectaSlimScreen, интернет Аудиторная доска - 1 шт. Стол – 15 шт. Стул – 30 шт. Стол преподавателя – 1 шт. Стул преподавателя -1 шт.
2		Аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 306.	Ноутбук NB Asus N53TA – 1 шт. Информационный стенд – 2 шт. Аудиторная доска Стол – 15 шт. Стул – 30 шт. Стол преподавателя – 1 шт. Стул преподавателя – 1 шт.
3		Аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 308.	Ноутбук Asus Аудиторная доска Стол - 15 Стул -30 Стол преподавателя - 1 Стул преподавателя -1
4	СРС	Помещение для самостоятельной работы для всех дисциплин (модулей), курсов, практик, научно-исследовательских работ № 402	ПК Пентиум-4 (монитор 19") – 5 шт. Стеллаж 2-сторонний металлический– 1 шт. Шкаф двухстворчатый – 1 шт. Стол – 6 шт. Стул -6 шт.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

10.1. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине²

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используются следующие информационные технологии:

- использование на занятиях электронных изданий (чтение лекций с использованием слайд-шоу (презентаций), выполненных в среде MicrosoftOfficePowerPoint., электронного учебного пособия), видео- и аудиоматериалов (через Интернет);
- организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты и СДО Moodle.

10.2. Перечень программного обеспечения

-Microsoft Office (Word, Excel, Power Point, Project Expert).

10.3. Перечень информационных справочных систем

СПС «Консультант Плюс».

²В перечне могут быть указаны такие информационные технологии, как использование на занятиях электронных изданий (чтение лекций с использованием слайд-презентаций, электронного курса лекций, графических объектов, видео- аудио- материалов (через Интернет), виртуальных лабораторий, практикумов), специализированных и офисных программ, информационных (справочных) систем, баз данных, организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, форумов, Интернет-групп, скайп, чаты, видеоконференцсвязь, компьютерное тестирование, дистанционные занятия (олимпиады, конференции), вебинар (семинар, организованный через Интернет), подготовка проектов с использованием электронного офиса или оболочки) и т.п.

