

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики

---

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 10 от 02.12.2024 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Оплата труда персонала

---

Уровень высшего образования

Бакалавриат

---

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

---

Направленность образовательной программы

Управление человеческими ресурсами

---

Форма обучения

очная

---

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-1: Способен выполнять информационно-аналитическую работу с деловой информацией для разработки текущих планов и стратегических программ управления персоналом	<p>ПК-1.1: Обрабатывает поступающие документы по персоналу, ведет их учет и проверку на соответствие требованиям</p> <p>ПК-1.2: Подготавливает на основе кадровой документации отчетную и статистическую информацию по персоналу</p> <p>ПК-1.3: Осуществляет анализ системы администрирования и документооборота организации на основе российского законодательства, современных методов и технологий</p>	<p>ПК-1.1:</p> <p>Знать документы по персоналу</p> <p>Уметь обрабатывать поступающие документы по персоналу, вести их учет и проверку на соответствие требованиям</p> <p>Владеть методами и приемами обработки поступающих документов по персоналу, ведения их учета и проверки</p> <p>ПК-1.2:</p> <p>Уметь подготавливать на основе кадровой документации отчетную и статистическую информацию по персоналу</p> <p>Владеть методами подготовки на основе кадровой документации отчетной и статистической информации по персоналу.</p> <p>ПК-1.3:</p> <p>Знать системы администрирования и документооборота организации</p> <p>Уметь анализировать системы администрирования и</p>	Задачи	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Задачи</p> <p>Тест</p>

		<p>документооборота организации на основе российского законодательства, современных методов и технологий.</p> <p>Владеть навыками формирования системы администрирования и документооборота организации на основе российского законодательства, современных методов и технологий</p>		
ДПК-5: Способен выполнять работу по формированию системы оплаты труда, оценке её эффективности	<p>ДПК-5.1: Понимает теоретические принципы разработки системы оплаты труда персонала, правила формирования фонда заработной платы</p> <p>ДПК-5.2: Разрабатывает систему оплаты труда в организации на основе отечественного и зарубежного опыта с учетом задач мотивации и стимулирования труда</p> <p>ДПК-5.3: Оценивает эффективность системы оплаты труда организации, разрабатывает рекомендации по её улучшению</p>	<p>ДПК-5.1: Знать теоретические принципы разработки системы оплаты труда персонала, правила формирования фонда заработной платы.</p> <p>Уметь разрабатывать систему оплаты труда персонала</p> <p>Владеть принципами разработки системы оплаты труда персонала, правилами формирования фонда заработной платы.</p> <p>ДПК-5.2: Знать системы оплаты труда в организации на основе отечественного и зарубежного опыта с учетом задач мотивации и стимулирования труда.</p> <p>Уметь разрабатывать систему оплаты труда в организации на основе отечественного и зарубежного опыта с учетом задач мотивации и стимулирования труда.</p>	Задачи	<p>Зачёт:</p> <p>Задачи</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Тест</p>

		<p>Владеть навыками разработки системы оплаты труда в организации на основе отечественного и зарубежного опыта с учетом задач мотивации и стимулирования труда.</p> <p>ДПК-5.3: Знать методы оценки эффективности системы оплаты труда организации Уметь оценивать эффективность системы оплаты труда организации, разрабатывает рекомендации по её улучшению Владеть навыками оценки эффективности системы оплаты труда организации, разработки рекомендации по её улучшению</p>		
--	--	---	--	--

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>2</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>72</b>
в том числе	
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	
- занятия лекционного типа	20
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	20
- КСР	1
<b>самостоятельная работа</b>	<b>31</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>0</b>
	<b>Зачёт</b>

#### 3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе	
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем),	Самостоятельная работа

		часы из них			обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/ лабора- торные работы), часы	Всего	
	О Ф О	О Ф О	О Ф О	О Ф О	О Ф О
Тема 1: Экономическое содержание заработной платы	18	4	4	8	10
Тема 2: Расчет оплаты за труд	35	12	12	24	11
Тема 3: Стимулирование труда за рубежом	18	4	4	8	10
Аттестация	0				
КСР	1				1
Итого	72	20	20	41	31

### Содержание разделов и тем дисциплины

Оплата труда как экономическая категория. Факторы, определяющие уровень оплаты труда.  
Минимальный размер оплаты труда. Функции заработной платы: социальная, стимулирующая, статусная, регулирующая  
функции, функция спроса работающих по найму, производственно-долевая  
(распределительная), социальных накоплений. Нормативное регулирование оплаты труда персонала.  
Коллективно-договорное  
заработной платы. Мотивация: интересы, мотивы и стимулы. Мотивация как функция управления.

Порядок начисления основной заработной платы. Виды доплат и надбавок. Порядок расчета  
дополнительной заработной платы. Документация по учету труда и его оплаты. Расчет обязательных и  
инициативных удержаний из заработной платы.

Подходы к оплате труда в развитых странах. Особенности национальных моделей оплаты труда.

#### 4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины, приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:  
Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

Оплата труда персонала, <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5357>.

#### 5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

## 5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

### 5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции ПК-1:

1. Определить фонд заработной платы предприятия на отчетный год.

Исходные данные представлены в таблице:

Показатели	Отчетный год	Базовый год
Объем реализации продукции, тыс. руб.	?	21340
Стоимость израсходованных материалов и энергии, тыс. руб.	10832	11566
Амортизационные отчисления на полное восстановление основных промышленно-производственных фондов, тыс. руб.	1067	1185
Базовый фонд заработной платы, тыс. руб.	?	2170

Среднегодовой темп роста производительности труда по реализуемой продукции в предыдущем периоде составлял 8,02%. Норматив прироста фонда заработной платы на 1 рубль прироста чистой продукции – 0,46 руб./руб.

2. Спрогнозировать сумму расходов на оплату труда работников в Белгородской районе на 2002 год. В текущем году сумма расходов на заработную плату населения района составила 78279 млн. рублей с распределением по отраслям:

промышленность – 36%;

сельское хозяйство – 27%;

непроизводственная сфера – 37%.

В 2002 году предусматривается следующее:

- 1) наращивание объемов промышленного производства на 4,5%, повышение производительности труда на 15%, а средней заработной платы на 8,3%;
- 2) в сельском хозяйстве – увеличение средней заработной платы на 18,2%, уменьшение численности работников на 3,5%;
- 3) расходы на оплату труда в непроизводственной сфере возрастут на 17%.

### 5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции ДПК-5:

1. Определите годовой фонд заработной платы, если известно, что среднемесячная заработная плата составляет 20 тыс. руб./чел.; среднесписочная численность с января по май составила 27 чел./мес.; с июня по август – 24 чел./мес.; с сентября по декабрь – 29 чел./мес.
2. Работник-повременщик 3 разряда отработал за месяц 22 дня. Часовая тарифная ставка 1 разряда – 1,320 ден. ед., тарифный коэффициент 3 разряда – 1,2. Средняя продолжительность рабочего дня – 8 часов. За отсутствие простоев оборудования работнику выплачивается премия в размере 15% месячного тарифного заработка. Необходимо вычислить месячную заработную плату работника при повременно-премиальной системе оплаты труда.

### Критерии оценивания (оценочное средство - Задачи)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Представленное решение содержит п.п. полного решения, но и имеет один из следующих недостатков: • в необходимых математических преобразованиях или вычислениях допущена ошибка; • необходимые математические преобразования и вычисления логически верны, не содержат ошибок, но не закончены; • не представлены преобразования, приводящие к ответу, но записан правильный числовой ответ или ответ в общем виде; • решение содержит ошибку в необходимых математических преобразованиях и не доведено до числового ответа.
не зачтено	Представлены записи, соответствующие одному из следующих случаев: • представлены только положения и формулы, применение которых необходимо для решения задачи, без каких-либо преобразований с их использованием, направленных на решение задачи, и ответа; • в решение отсутствует одна из исходных формул, необходимая для решения задачи (или утверждение, лежащее в основе решения), но присутствуют логически верные преобразования с имеющимися формулами, направленные на решение задачи; • в одной из исходных формул, необходимых для решения задачи (или утверждении, лежащем в основе решения), допущена ошибка, но присутствуют логически верные преобразования с имеющимися формулами, направленные на решение задачи.

## 5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

### Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без

			задания, но не в полном объеме	все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	объеме, но некоторые с недочетами	несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

### Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

### 5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

#### 5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-1

Сущность заработной платы в рыночной экономике.



Системы и формы оплаты труда.
Сдельная и повременная формы оплаты труда.
Премияльная система оплаты труда.
Формирование базовой части заработной платы на основе грейдов.
Долгосрочные поощрительные системы. Российская и зарубежная практика применения
Зарубежный опыт применения компенсационных и некомпенсационных систем оплаты труда персонала.
Особенности оплаты труда различных категорий работников.
Этапы разработки и внедрения системы оплаты труда персонала

### **5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ДПК-5**

Экономическое содержание заработной платы
Функции оплаты труда: воспроизводительная, стимулирующая, распределительная
Номинальная и реальная заработная плата.
Тарифная система оплаты труда и ее элементы
Бестарифная система оплаты труда.
Система оплаты труда с использованием балльных оценок трудового вклада.
Стимулирующие и компенсационные выплаты: понятие, сущность, практика применения
Доплаты и надбавки: понятие, сущность, место в структуре оплаты труда персонала
Премии в структуре оплаты труда. Особенности премияльной системы оплаты труда
Характеристика состава фонда заработной платы. Социальные выплаты.
Структура заработной платы по условно- постоянной и условно- переменной части.
Методы планирования фонда оплаты труда персонала
Локальные нормативные акты по оплате труда: порядок разработки и применения

### **Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована не ниже уровня «удовлетворительно»
не зачтено	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»

### 5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции ПК-1

#### Задача 1.

В компании ООО «Группа Компаний РЭД-Лайн» установлена повременная система оплаты труда. Рабочий Е. Ю. Антипенко имеет месячный оклад в размере 23 тыс. руб. С 30 апреля по 16 мая Антипенко был в отпуске, то есть в мае 2022 года он отработал 11 рабочих дней. Рассчитать заработную плату Е. Ю. Антипенко.

#### Задача 2.

В компании ООО «Лана» установлена повременная система оплаты труда. Ведущий специалист получает оклад в размере 31 тыс. руб. Продолжительность её рабочего дня равна 8 часам при работе пять дней в неделю. Другой менеджер имеет оклад в 30 тыс. рублей при продолжительности рабочей недели также в 40 часов, однако при шестидневной рабочей неделе, график работы таков: первые пять дней недели он отрабатывает по 7 часов, а в субботу – 5 часов. Рассчитать их ЗП, если они взяли по 3 дня отпуска без сохранения заработной платы на 3 дня в мае 2023 года (пн, пн и вт), а так же были в командировке 4 дня (ср-сб).

#### Задача 3.

В компании ООО «Лантрейд» установлена повременно-премиальная система оплаты труда. В Положении о премировании указано, что выпуск деталей без брака гарантирует выплату премии сотрудникам в размере 30% от месячного оклада. Для мастера К.С.Лопатиной установлен оклад в размере 19 тыс. руб. В сентябре она изготовила детали без брака, поэтому по итогам месяца Лопатиной положена премия. Рассчитайте её размер?

### 5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции ДПК-5

#### Задача №1

Спрогнозировать сумму расходов на оплату труда работников в Белгородской районе на 2002 год. В текущем году сумма расходов на заработную плату населения района составила 78279 млн. рублей с распределением по отраслям:

- промышленность – 36%;
- сельское хозяйство – 27%;

непроизводственная сфера – 37%.

В 2002 году предусматривается следующее:

- 1) наращивание объемов промышленного производства на 4,5%, повышение производительности труда на 15%, а средней заработной платы на 8,3%;
- 2) в сельском хозяйстве – увеличение средней заработной платы на 18,2%, уменьшение численности работников на 3,5%;
- 3) расходы на оплату труда в непроизводственной сфере возрастут на 17%.

## Задача №2

Определите годовой фонд заработной платы, если известно, что среднемесячная заработная плата составляет 20 тыс. руб./чел.; среднесписочная численность с января по май составила 27 чел./мес.; с июня по август – 24 чел./мес.; с сентября по декабрь – 29 чел./мес.

## Критерии оценивания (оценочное средство - Задачи)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Представленное решение содержит п.п. полного решения, но и имеет один из следующих недостатков: • в необходимых математических преобразованиях или вычислениях допущена ошибка; • необходимые математические преобразования и вычисления логически верны, не содержат ошибок, но не закончены; • не представлены преобразования, приводящие к ответу, но записан правильный числовой ответ или ответ в общем виде; • решение содержит ошибку в необходимых математических преобразованиях и не доведено до числового ответа.
не зачтено	Представлены записи, соответствующие одному из следующих случаев: • представлены только положения и формулы, применение которых необходимо для решения задачи, без каких-либо преобразований с их использованием, направленных на решение задачи, и ответа; • в решение отсутствует одна из исходных формул, необходимая для решения задачи (или утверждение, лежащее в основе решения), но присутствуют логически верные преобразования с имеющимися формулами, направленные на решение задачи; • в одной из исходных формул, необходимых для решения задачи (или утверждении, лежащем в основе решения), допущена ошибка, но присутствуют логически верные преобразования с имеющимися формулами, направленные на решение задачи.

## 5.3.5 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-1

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда производится:

- а) без дополнительных выплат
- б) в повышенном размере
- в) в двойном размере

К основной заработной плате не относится:

- а) оплата по сдельным расценкам;

- б) оплата по тарифным ставкам;
- в) доплаты за сверхурочную работу;
- г) оплата очередных отпусков;
- д) надбавки за интенсивность труда.

### 5.3.6 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ДПК-5

При сдельно-прогрессивной системе оплата труда:

- а) включается премирование за перевыполнение норм выработки;
- б) определяется в процентах от заработка основных рабочих;
- в) повышается за выработку сверх нормы;
- г) определяется исходя из числа изготовленных единиц продукции с учетом квалификации работника;
- д) определяется исходя из числа изготовленных единиц продукции с учетом смены,

в которую выполнялась работа.

#### Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	55% и более верны
не зачтено	менее 55% ответов верны

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

- Воробьева А. Г. Оплата и стимулирование труда персонала / Воробьева А. Г. - Москва : РТУ МИРЭА, 2022. - 82 с. - Книга из коллекции РТУ МИРЭА - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=807368&idb=0>.
- Оплата труда в организации : учебник и практикум / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 349 с. - (Профессиональное образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/508780> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-15550-1 : 1369.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=821150&idb=0>.

Дополнительная литература:

- Либерман Илья Александрович. Техническое нормирование, оплата труда и проектно-сметное дело в строительстве : Учебник. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М",

2022. - 400 с. - Среднее профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-003434-8. - ISBN 978-5-16-105773-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=771847&idb=0>.

2. Горелов Николай Афанасьевич. Оплата труда в коммерческих организациях : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. - Москва : Юрайт, 2025. - 174 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-02410-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=922043&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

Microsoft Excell

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Кемаева Марина Владимировна, кандидат экономических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Бедный Александр Борисович, кандидат социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.11.2024, протокол № №5.