

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

Компьютерный практикум по работе в среде "1С:Зарплата и управление
персоналом"

Уровень высшего образования
Бакалавриат

Направление подготовки / специальность
09.03.03 - Прикладная информатика

Направленность образовательной программы
Прикладная информатика в экономике

Форма обучения
очная, заочная

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.11.02 Компьютерный практикум по работе в среде "1С:Зарплата и управление персоналом" 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-8: Способен разрабатывать лингвистическое, информационное и программное обеспечение ИС (ИИС) и сопровождающую его документацию	<p>ПК-8.1: Демонстрирует знание современных языков и систем программирования, формализмов описания знаний на концептуальном и инфологическом уровнях, требований к технической документации на все виды обеспечения ИС (ИИС)</p> <p>ПК-8.2: Применяет современные языки и системы программирования, формализмы описания знаний на концептуальном и инфологическом уровнях при разработке лингвистического, информационного и программного обеспечения ИИС и сопровождающей ее документации</p> <p>ПК-8.3: Имеет практический опыт разработки лингвистического, информационного и программного обеспечения конкретной ИС (ИИС) и сопровождающей ее документации</p>	<p>ПК-8.1:</p> <p>Знать: современные языки и системы программирования, формализмы описания знаний на концептуальном и инфологическом уровнях, требования к технической документации на все виды обеспечения ИС (ИИС).</p> <p>Уметь: использовать современные языки и системы программирования, формализмы описания знаний на концептуальном и инфологическом уровнях, требования к технической документации на все виды обеспечения ИС (ИИС).</p> <p>Владеть: навыками использования современных языков и систем программирования, формализмы описания знаний на концептуальном и инфологическом уровнях, требования к технической документации на все виды обеспечения ИС (ИИС).</p>	Тест	Экзамен: Отчет по лабораторным работам

		<p>ПК-8.2: Знать: современные языки и системы программирования, формализмы описания знаний на концептуальном и инфологическом уровнях при разработке лингвистического, информационного и программного обеспечения ИИС и сопровождающей его документации. Уметь: применять современные языки и системы программирования, формализмы описания знаний на концептуальном и инфологическом уровнях при разработке лингвистического, информационного и программного обеспечения ИИС и сопровождающей его документации. Владеть: современными языками и системой программирования, формализмами описания знаний на концептуальном и инфологическом уровнях при разработке лингвистического, информационного и программного обеспечения ИИС и сопровождающей его документации.</p> <p>ПК-8.3: Знать: принципы разработки лингвистического, информационного и программного обеспечения конкретной ИС (ИИС) и сопровождающей его документации. Уметь: осуществлять разработку</p>		
--	--	--	--	--

		лингвистического, информационного и программного обеспечения конкретной ИС (ИИС) и сопровождающей его документации. Владеть: навыками разработки лингвистического, информационного и программного обеспечения конкретной ИС (ИИС) и сопровождающей его документации.		
--	--	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	4	4
Часов по учебному плану	144	144
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	16	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32	10
- КСР	2	2
самостоятельная работа	58	119
Промежуточная аттестация	36 Экзамен	9 Экзамен

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), часы из них						Самостоятельная работа обучающегося, часы	
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы		Всего			
	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0
Тема 1 Подготовка информационной базы к работе	22	28	4	1	8	2	12	3	10	25

Тема 2 Начисление заработной платы и удержания из нее	32	40	4	1	8	4	12	5	20	35
Тема 3 Начисление выплат стимулирующего характера	27	33	4	1	8	2	12	3	15	30
Тема 4 Выплата заработной платы	25	32	4	1	8	2	12	3	13	29
Аттестация	36	9								
КСР	2	2					2	2		
Итого	144	144	16	4	32	10	50	16	58	119

Содержание разделов и тем дисциплины

1. Настройка программы
2. Ввод сведений об организации
3. Штатное расписание
4. Ввод сведений о сотрудниках организации
5. Порядок начисления заработной платы
6. Окладная система (месячная тарифная ставка)
7. Оплата по сменному графику (часовой тариф)
8. Сдельная система оплаты труда
9. Начисления на комиссионной основе
10. Выплата заработной платы через кассу предприятия
11. Начислений премий, надбавок и доплат стимулирующего характера
12. Расчеты по отпускам
13. Материальная помощь
14. Расчеты по командировкам
15. Расчеты при увольнении работников
16. Выплата начисленной заработной платы через раздатчика
17. Учет удержаний из заработной платы
18. Больничный лист
19. Расчет заработной платы за первую половину месяца (аванс)
20. Выплата аванса, учет депонированных сумм
21. Начисление и выплата заработной платы на лицевой счет работника (окончательный расчет)
22. Отчеты по заработной плате

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:

Компьютерный практикум по работе в среде "1С:Зарплата и управление персоналом", <https://e-learning.unn.ru/>.

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 - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-8:

ВАРИАНТ 1

1. Перечислите основные системы оплаты труда, применяемые в организации
2. Перечислите формы тарифной системы оплаты труда
3. Перечислите виды сдельной оплаты труда
4. Прочитайте и определите соответствие

Система оплаты труда	Пример
1. Прямая сдельная	Единица продукции оплачивается в размере 2 руб. Премия за выполнение нормы по производству 500 единиц продукции в день составляет 200 руб. При производстве за рабочий день 500 единиц продукции работник получает 1200 рублей за рабочий день ($2 \text{ р.} \cdot 500 \text{ ед.} + 200 \text{ р.} = 1200 \text{ р.}$).
2. Сдельно-премиальная	Норма производства продукции за день составляет 500 единиц, единицу продукции – 2 руб. При перевыполнении нормы (например, на 100 единиц) ставка за единицу продукции возрастает до 3 рублей. Работник, выпустивший 600 единиц продукции, в этом случае получит 1300 рублей ($500 \text{ ед.} \cdot 2 \text{ р.} + 100 \text{ ед.} \cdot 3 \text{ р.} = 1300 \text{ р.}$).
3. Сдельно-прогрессивная	Единица продукции оплачивается в размере 2 руб. При производстве за рабочий день 500 единиц продукции работник получает 1000 руб. за этот рабочий день ($2 \text{ р.} \cdot 500 \text{ ед.} = 1000 \text{ р.}$).

5. Прочитайте и определите соответствие

Система оплаты труда	Пример
1. Аккордная	Система оплаты труда предполагает выплату работнику оклада за месяц продаж. Оклад менеджера по продажам составляет 35 000 руб. В конце месяца ему положены 2 процента от общей суммы реализованной им продукции за календарного месяца. Менеджер реализовал продукции на 1 500 000 руб.

	Два процента от этой суммы составляют 30 000 рублей. Таким образом, зарплата менеджера составит 65 000 рублей (35 000 оклад + 30 000 %).
1. Комиссионная	Общая стоимость работ составила 100 000 рублей. Иванов отработал 100 часов, Петров – 80 часов, а Сидоров – 70 часов. Стоимость часа работы составляет 400 рублей ($100\,000 \text{ р.} / 100 \text{ ч.} = 1000 \text{ р.}$). Иванов за выполненную работу получит 40 000 рублей ($1000 \text{ р.} * 40 \text{ ч.} = 40\,000 \text{ р.}$), Петров – 32 000 рублей ($1000 \text{ р.} * 32 \text{ ч.} = 32\,000 \text{ р.}$), а Сидоров – 28 000 рублей ($1000 \text{ р.} * 28 \text{ ч.} = 28\,000 \text{ р.}$).

6. Настройка «Организации» осуществляется в разделе:

1. Сервис;
2. Расчет зарплаты по организациям;
3. Предприятие;
4. Операции;
5. Персонал;

7. В настройках параметров учета устанавливаются:

1. Алгоритмы расчетов;
2. Параметры кадрового учета;
3. Параметры расчета и выплаты зарплаты;
4. Вычеты по НДФЛ;
5. Все перечисленное;
6. Ничего из вышеперечисленного.

8. Записи в справочнике «Физические лица» создаются по траектории:

1. Операции - Справочники - Физические лица;
2. Предприятие – Физические лица;
3. Все вышеперечисленное;
4. Справедливо только а).

9. Прием на работу может осуществляться по документу:

1. Только трудовой договор;
2. Только по документу «Прием на работу в организацию»;
3. Возможны оба вышеуказанных варианта.

10. В системе возможна:

1. Окладная система оплаты труда;
2. Сдельная система оплаты труда;
3. Все вышеперечисленное

ВАРИАНТ 2

1. Прочитайте и установите соответствие

Система оплаты труда	Пример
1. Простая повременная система оплаты труда	Работник с дневной ставкой 800 рублей, отработавший 20 дней в течение месяца получит 16 000 рублей ($800 \text{ р.} \cdot 20 \text{ дн.} = 16\,000 \text{ р.}$). При часовой тарифной ставке 200 рублей в час и отработанных 160 часах в течение месяца работник получит 32 000 рублей ($200 \text{ р.} \cdot 160 \text{ час.} = 32\,000 \text{ р.}$).
2. Повременно-премиальная	Работник с окладом 50 000 рублей, полностью отработавший за месяц норму времени и выполнивший нормы труда (трудовые обязанности), получит зарплату в размере 50 000 рублей.
3. Окладная	Работник с дневной ставкой 800 рублей, отработавший 20 дней в течение месяца и изготовивший норму в 100 деталей, получит 20 000 рублей ($800 \text{ р.} \cdot 20 \text{ дн.} = 16\,000 \text{ р.}$ оклад) + 4000 премия за изготовление нормы деталей за месяц. При часовой ставке зарплату считают исходя из количества отработанных часов путем умножения размера ставки на количество фактически отработанных часов. Например, при ставке 200 рублей в час и отработанных 160 часах в течение месяца работник получит 32 000 рублей ($200 \text{ р.} \cdot 160 \text{ час.} = 32\,000 \text{ р.}$). Размер премии устанавливается локальными нормативными актами, коллективным или трудовым договором.

2. Начислена заработная плата работнику 10 000 руб. У работника 1 несовершеннолетний ребенок. Рассчитайте сумму заработной платы к выплате

3. Используя данные предыдущего примера, рассчитайте сумму страховых взносов от заработной платы. У компании 1 класс профессионального риска (тариф 0,2%)

4. Прочитайте и установите соответствие

1. Тарифная ставка	Фиксированный размер оплаты за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц.
2. Должностной оклад	Фиксированный размер оплаты за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени (час, день, неделя, смена).

5. Прочитайте и установите соответствие

1. Тарифный разряд	Величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника
2. Квалификационный разряд	Величина, отражающая уровень профессиональной подготовки
3. Тарифная сетка	Совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей) в зависимости от их сложности и требований к квалификации работников, определяемых с помощью тарифных коэффициентов. Чем сложнее работа, тем выше требования к квалификации работника.

6. Планы счетов бухгалтерского учета настраиваются по траектории:

1. Расчет зарплаты по организациям – Налоги и взносы – План счетов бухгалтерского учета;
2. Расчет зарплаты по организациям – Касса и банк – План счетов бухгалтерского учета;
3. Расчет зарплаты по организациям – Учет зарплаты – Общая система налогообложения – План счетов бухгалтерского учета;
4. Расчет зарплаты по организациям – Налоги и взносы – План счетов бухгалтерского учета;
5. Расчет зарплаты по организациям – Справочники – План счетов бухгалтерского учета.

7. В системе можно создавать документы отражения зарплаты в бухгалтерском учете:

1. Верно;
2. Не верно.

8. Из конфигурации ЗУП можно выгрузить данные в конфигурацию БУ:

1. Верно;
2. Не верно.

9. В системе формируются проводки, отражающие начисление зарплаты в регламентном учете:

1. Верно;
2. Не верно.

10. Система позволяет формировать следующие отчеты:

1. Табель рабочего времени;
2. Расчетные ведомости и листы;
3. Платежные ведомости;
4. Все вышеперечисленное

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	≥ 10 баллов

Оценка	Критерии оценивания
не зачтено	< 10 баллов

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

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатор 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	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

	ответа		и недочетами	недочетами		недочетов	
--	--------	--	-----------------	------------	--	-----------	--

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 - Отчет по лабораторным работам) для оценки сформированности компетенции ПК-8

Задача № 1

Инженеру ООО Авангард Азаровой А.А. в апреле текущего года выдали материальную помощь в размере 7 000 руб. по случаю свадьбы. Основание – свидетельство о заключении брака. Вид матпомощи – материальная помощь.

Требуется:

1. Начислить материальную помощь
2. Начислить заработную плату за апрель
3. Сформировать расчетный лист за апрель
4. Перечислить заработную плату на лицевой счет

Задача № 2

Директор ООО Авангард в апреле текущего года находился в служебной командировке 5 дней (с 22 по 26 апреля).

Требуется:

1. Начислить оплату труда за время нахождения в командировке
1. Начислить заработную плату за апрель
2. Сформировать расчетный лист за апрель
3. Перечислить заработную плату на лицевой счет

Задача № 3

Рабочему ООО Авангард Ржевскому Р.Р. в апреле текущего года начислили премию за производственные результаты (ППР) в размере 10 000 руб.

Назначение начисления – Прочие начисления и выплаты. Начисление выполняется по отдельному документу. Вид документа- Премия. Не включать в базу начислений при расчете среднего заработка. Облагается НДФЛ. Код дохода – 2003. Категория дохода – Прочие доходы (Основная налоговая база).

В апреле Ржевский Р.Р. 50 раз выезжал к заказчику.

Требуется:

1. Начислить премию за производственные результаты
2. Начислить заработную плату за апрель
3. Сформировать расчетный лист за апрель
4. Перечислить заработную плату на лицевой счет

Критерии оценивания (оценочное средство - Отчет по лабораторным работам)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Задание выполнено правильно. Объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в т.ч. из лекционного курса), ответы на дополнительные вопросы верные, чёткие.
отлично	Задание выполнено правильно. Объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное, ответы на дополнительные вопросы верные, чёткие.
очень хорошо	Задание выполнено правильно. Объяснение хода её решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в т.ч. из лекционного материала), ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно чёткие.
хорошо	Задание выполнено правильно. Объяснение хода её решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно чёткие.
удовлетворительно	Задание выполнено. Объяснение хода её решения не-достаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в т.ч. лекционным материалом), ответы на дополни-тельные вопросы недостаточно

Оценка	Критерии оценивания
	чёткие, с ошибками в деталях.
неудовлетворительно	Задание выполнено неправильно. Объяснение хода её решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования (в т.ч. лекционным материалом); ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).
плохо	Задание не решено

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

Основная литература:

1. Абуладзе Д. Г. Документационное обеспечение управления персоналом : учебник и практикум / Д. Г. Абуладзе, И. Б. Выпряхкина, В. М. Маслова. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 370 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/489736> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-14486-4 : 1439.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=820134&idb=0>.
2. 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>.

Дополнительная литература:

1. Алексеев С. Б. Анализ и планирование показателей по труду : учебное пособие для студентов, обучающихся по программе высшего профессионального образования бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 управление персоналом очной и заочной форм обучения / Алексеев С. Б. - Донецк : ДонНУЭТ имени Туган-Барановского, 2022. - 222 с. - Книга из коллекции ДонНУЭТ имени Туган-Барановского - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=866457&idb=0>.

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

1. MS Office;
2. Технологическая платформа «1С:Предприятие 8.3»;
3. Типовая конфигурация «1С:Зарплата и управление персоналом»;
4. <https://its.1c.ru/>.
5. Поисковые системы «Яндекс», «Google»;
6. ЭБС znanium.com;
7. ЭБС «biblio-online.ru».

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 09.03.03 - Прикладная информатика.

Автор(ы): Салмин Павел Сергеевич, кандидат экономических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Трифонов Юрий Васильевич, доктор экономических наук.

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