

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 06.07.2026 10:39:53

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8322923

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Оплата труда персонала»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 15

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

**Фонд оценочных средств  
для промежуточной аттестации  
по дисциплине**

**Б1.В Оплата труда персонала**

**Направление подготовки (специальность)**

**38.03.03 «Управление персоналом»**

**Направленность (профиль)**

**«Управление персоналом в организации»**

**Присваиваемая квалификация (степень)**

**бакалавр**

**Форма обучения**

**очная**

**Год(ы) набора 2026**

**Челябинск 2026 г.**



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Оплата труда персонала»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в  
организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## Содержание

- 1. Паспорт фонда оценочных средств**
- 2. Перечень формируемых компетенций**
  - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной**
- 3. Содержание оценочных средств по дисциплине**
  - 3.1 Виды оценочных средств**
  - 3.2 Содержание оценочных средств**
- 4 Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации**
  - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (защиты отчета)**
  - 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.**
  - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций**



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Оплата труда персонала»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в  
организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) «Управление персоналом в организации»

Дисциплина: Б1.В Оплата труда персонала

Семестр (семестры) изучения: для очной формы обучения - 6 семестр

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Для очной формы обучения применяется балльно-рейтинговая система оценивания.

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Б1.В Оплата труда персонала» направлено на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенций согласно ОПОП ВО	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
ПК-7 Способен анализировать и оценивать систему материальной мотивации персонала в организации	ПК-7 1. Демонстрирует знание форм и систем заработной платы, методов материального и нематериального стимулирования персонала ПК-7 2. Анализирует успешные корпоративные практики по организации системы оплаты труда персонала, современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации ПК-7 3. Демонстрирует способность определять бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Знать: знать методы диагностики и оценки системы материальной мотивации персонала в организации Уметь: разрабатывать, применять, документально оформлять и применять методы диагностики и оценки системы материальной мотивации персонала в организации Владеть: базовыми навыками разработки применения методов диагностики и оценки системы материальной мотивации персонала в организации
ПК-9 Способен разрабатывать систему оплаты и материального стимулирования труда	ПК-9.1. Демонстрирует знание принципов и методов разработки систем оплаты и материального стимулирования труда, нормативных правовых и локальных актов по разработке системы оплаты труда и материального стимулирования труда ПК-9.2. Анализирует эффективность системы оплаты и материального стимулирования труда ПК-9.3. Демонстрирует способность регламентировать систему оплаты труда и материального стимулирования персонала организации	Знать: принципы и основы формирования системы оплаты труда, основные понятия организации оплаты труда, формы и системы оплаты труда, условия их применения, элементы и порядок разработки премиальных систем, методы расчета фонда оплаты труда, содержание и порядок разработки документов, регламентирующих систему оплаты труда Уметь: разрабатывать, применять, документально оформлять, анализировать и оценивать формы и системы оплаты труда, составляющие основу материальной



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Оплата труда персонала»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в  
организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

		мотивации персонала в организации Владеть: базовыми навыками разработки и формирования систем оплаты труда, их анализа и оценки как основы материальной мотивации персонала в организации
--	--	---

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

#### 3.1 Виды оценочных средств

Код, наименование компетенции согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	Контролируемые темы/ разделы (номер и название раздела из РПД п.2.2)	Семестр	Номер задания	Наименование оценочного средства
ПК-7 Способен анализировать и оценивать систему материальной мотивации персонала в организации	Знать: знать методы диагностики и оценки системы материальной мотивации персонала в организации	1. Оплата труда как форма стимулирования персонала и основы организации оплаты труда. 2. Тарифная система: сущность, основные элементы. 3. Повременная и сдельная формы оплаты труда. 4. Разработка премиальных систем оплаты труда. 5. Современные системы оплаты труда. 6. Нормативно-правовое и документальное обеспечение системы оплаты труда.	очная форма - 6	1	Задание закрытого типа на установление соответствия
				3-10	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа
	Уметь: разрабатывать, применять, документально оформлять и применять методы диагностики и оценки системы материальной мотивации персонала в организации		очная форма - 6	21	Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин
				23	Задание открытого типа с развернутым ответом
				25, 26	Задания открытого типа с кратким ответом
	Владеть: базовыми навыками разработки применения методов диагностики и оценки системы материальной мотивации персонала в		очная форма - 6	29-31	Задание открытого типа задача



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Оплата труда персонала»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в  
организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 5

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

	организации				
ПК-9 Способен разрабатывать систему оплаты и материального стимулирования труда	Знать: принципы и основы формирования системы оплаты труда, основные понятия организации оплаты труда, формы и системы оплаты труда, условия их применения, элементы и порядок разработки премиальных систем, методы расчета фонда оплаты труда, содержание и порядок разработки документов, регламентирующих систему оплаты труда	1. Оплата труда как форма стимулирования персонала и основы организации оплаты труда. 2. Тарифная система: сущность, основные элементы. 3. Повременная и сдельная формы оплаты труда. 4. Разработка премиальных систем оплаты труда. 5. Современные системы оплаты труда. 6. Нормативно-правовое и документальное обеспечение системы оплаты труда.	очная форма - 6	2	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа
				11-20	Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа
	Уметь: разрабатывать, применять, документально оформлять, анализировать и оценивать формы и системы оплаты труда, составляющие основу материальной мотивации персонала в организации		22	Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин	
			24	Задание открытого типа с развернутым ответом	
Владеть: базовыми навыками разработки и формирования систем оплаты труда, их анализа и оценки как основы материальной мотивации			очная форма - 6	27, 28	Задания открытого типа с кратким ответом
				32-34	Задание открытого типа задача



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Оплата труда персонала»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в  
организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

	персонала организации	в				
--	--------------------------	---	--	--	--	--

### 3.2 Содержание оценочных средств

#### Часть 1. База тестовых вопросов закрытого типа

##### Задание 1. (Задание закрытого типа на установление соответствия)

Прочитайте задание, и установите соответствие между элементами системы оплаты труда и их характеристиками:

К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца. Ответ запишите в виде соответствующей последовательности цифр слева направо.

Элемент	Характеристика элемента
А) Оклад	1. Выплаты за достижение плановых показателей (например, перевыполнение плана продаж).
Б) Премия	2. Фиксированная сумма за исполнение трудовых обязанностей определённой сложности за календарный месяц.
В) Компенсационные выплаты	3. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (вредные условия, сверхурочная работа и т. д.).
Г) Стимулирующие выплаты	4. Дополнительные выплаты для мотивации сотрудников (надбавки за стаж, квалификацию и т. п.).

А	Б	В	Г

##### Задание 2. (Задание закрытого типа на установление последовательности)

Расположите этапы расчета заработной платы работнику от первого к последнему. Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

- 1 Расчёт основной заработной платы (тарифная ставка × отработанные часы/дни).
- 2 Определение количества фактически отработанных часов/дней за месяц.
- 3 Удержание НДФЛ и иных обязательных платежей (если есть).



#### 4 Выплата заработной платы работнику (за вычетом НДФЛ).

--	--	--	--

**Задание 3.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

К рыночным факторам, влияющим на уровень заработной платы, ее функции и принципы организации, относят:

- а) условия труда;
- б) минимальный размер оплаты труда;
- в) уровень занятости населения, а также колебания спроса и предложения на рабочую силу;
- г) систему социального партнерства и договорного регулирования заработной платы.

**Задание 4.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Воспроизводственная функция заработной платы подразумевает:

- а) обеспечение социального статуса работника и престижа профессии на рынке труда;
- б) установление доли работника в созданном продукте;
- в) наиболее эффективное и оптимальное размещение и использование трудовых ресурсов как на уровне регионов страны и отраслей экономики, так и внутри организаций и предприятий;
- г) обеспечение воспроизводства рабочей силы на достаточно высоком уровне потребления.

**Задание 5.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Если средняя заработная плата растет медленнее производительности труда, то себестоимость единицы продукции за счет этого:

- а) понижается;
- б) повышается;
- в) может как повышаться, так и понижаться в зависимости от того, насколько рост производительности труда превышает рост средней заработной платы;
- г) соотношение темпов роста средней заработной платы и производительности труда не влияет на себестоимость продукции.

**Задание 6.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Организация оплаты труда – это:

- а) система установления ставок заработной платы рабочих и служащих на основе определенных тарифных нормативов;
- б) способ использования норм труда и тарифной (бестарифной) системы для расчетов заработной платы работников;
- в) определенный порядок установления и выплаты работникам заработной платы;
- г) расчет заработной платы работникам.

**Задание 7.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Для повременной оплаты труда характерна оплата труда в соответствии с:

- а) количеством изготовленной, реализованной продукции (товаров);
- б) количеством отработанного времени;



- в) количеством оказанных торговых услуг;  
г) **согласно фактически отработанному времени исходя из должностного оклада.**

**Задание 8.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Что предполагает сдельно-прогрессивная система?

- а) заработок работнику исчисляется по заранее установленным расценкам за каждую единицу качественно произведенной продукции (выполненной работы);  
б) заработок вспомогательных рабочих зависит от заработка основных рабочих, обслуживаемых ими;  
в) рабочему сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за достижение определенных качественных и количественных показателей;  
г) заработок работнику исчисляется в пределах исходной нормы по прямым сдельным расценкам, а сверх нее – по повышенным.

**Задание 9.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Что является характеристикой тарифной системы?

- а) совокупность нормативных документов, с помощью которых осуществляется дифференциация и регулирование заработной платы работников в зависимости от различных признаков;  
б) вариант взаимосвязи между результатом труда работника и уровнем его оплаты;  
в) порядок начисления заработной платы работнику, в том числе, и в зависимости от коэффициента трудового участия;  
г) способ выплаты заработной платы работника.

**Задание 10.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Исключите лишнее из характеристик бестарифной системы оплаты труда:

- а) строгий учет отработанного времени;  
б) присвоение работнику коэффициента трудового участия;  
в) присвоение работнику коэффициента квалификационного уровня;  
г) определение работнику доплат и надбавок.

**Задание 11.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Что представляет собой система «плавающих окладов»?

- а) размер оклада меняется в зависимости от квалификации работника;  
б) размер оклада изменяется в зависимости от должности работника;  
в) размер оклада зависит от конкретного результата деятельности работника.

**Задание 12.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Что такое премия?

- а) вознаграждение работника, призванное компенсировать дополнительные затраты его труда;  
б) дополнительное, по сравнению с основной заработной платой, вознаграждение работника, выплачиваемое ему лишь в определенных случаях, как поощрение особых достижений;



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Оплата труда персонала»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в  
организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

- в) вознаграждение, выплачиваемое только высококвалифицированным работникам;
- г) вознаграждение, призванное возместить затраты работника на повышение квалификации.

**Задание 13.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Что предполагает косвенная сдельная система?

- а) заработок работнику исчисляется по заранее установленным расценкам за каждую единицу качественно произведенной продукции (выполненной работы);
- б) заработок вспомогательных рабочих зависит от заработка основных рабочих, обслуживаемых ими;
- в) рабочему сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за достижение определенных качественных и количественных показателей;
- г) заработок работнику исчисляется в пределах исходной нормы по прямым сдельным расценкам, а сверх нее – по повышенным.

**Задание 14.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

В чем заключается роль надбавок в тарифной системе?

- а) они призваны компенсировать дополнительные затраты труда работника;
- б) они призваны стимулировать дополнительные затраты труда работника.
- в) они призваны обеспечить высокий уровень заработной платы
- г) они призваны учитывать спрос и предложение на рынке труда

**Задание 15.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Действующие на предприятии виды, формы и системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, системы премирования устанавливаются:

- а) Администрацией предприятия.**
- б) Коллективом работников
- в) Правительством РФ (через профильные министерства).
- г) Профсоюзом.

**Задание 16.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Какая форма оплаты труда предполагает начисление заработной платы за фактически отработанное время по установленным тарифам?

- а) сдельная;
- б) повременная;
- в) аккордная;
- г) комиссионная.

**Задание 17.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Как называется фиксированная сумма оплаты труда за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц?

- а) премия;
- б) надбавка;



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Оплата труда персонала»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в  
организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 10

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

- в) оклад;
- г) бонус.

**Задание 18.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Что из перечисленного относится к компенсационным выплатам?

- а) премия за перевыполнение плана;
- б) доплата за работу во вредных условиях;
- в) надбавка за выслугу лет;
- г) бонус за успешное завершение проекта.

**Задание 19.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

Какой документ закрепляет условия оплаты труда, установленные в результате переговоров между работодателем и работником?

- а) коллективный договор;
- б) штатное расписание;
- в) трудовой договор;
- г) положение об оплате труда.

**Задание 20.** (Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа)

К какой системе оплаты труда относится ситуация, когда зарплата определяется как доля в общем фонде оплаты труда коллектива?

- а) тарифная;
- б) бестарифная;
- в) повременно-премиальная;
- г) сдельно-прогрессивная.

## **Часть 2. База тестовых вопросов открытого типа**

**Задание 21.** (Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин)

Вставьте термин. \_\_\_\_\_ – это фиксированная сумма оплаты труда за исполнение трудовых обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Задание 22.** (Задание открытого типа с кратким ответом/ вставить термин)

Прочитайте задание, вставьте верное словосочетание (допускается четыре слова).

Вставьте термин. \_\_\_\_\_ – это периодическая дополнительная выплата работникам, которую начисляют за достижение определённых результатов, перевыполнение плана или успешное завершение проектов.

**Задание 23.** (Задание открытого типа с развернутым ответом)

Прочитайте задание и запишите развернутый обоснованный ответ

Какие выплаты относятся к выплатам социального характера?

**Задание 24.** (Задание открытого типа с развернутым ответом)

Прочитайте задание и запишите развернутый обоснованный ответ

Перечислите системы цели вознаграждения персонала. Назовите не менее трех целей.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Оплата труда персонала»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в  
организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 11

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

**Задание 25.** (Задание открытого типа с кратким ответом)

*Прочитайте задание, вставьте верное словосочетание (допускается два слова).*

Как называется часть заработной платы, которую работник получает непосредственно за выполнение своих основных обязанностей (требования должностных инструкций, положений об отделах и т.д.) или установленных норм труда?

**Задание 26.** (Задания открытого типа с кратким ответом)

*Прочитайте текст и ответьте на вопрос (допускается два слова).*

Как называется система оплаты труда, при которой Все должности разделяются на группы по степени значимости для организации (грейды) и каждой группе присваивается свой уровень оплаты?

**Задание 27.** (Задания открытого типа с кратким ответом)

*Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).*

Работодатель решил выплатить премию одному сотруднику, но не выплачивать её остальным членам коллектива, выполняющим аналогичные функции и достигшим схожих результатов. Может ли такое дифференцированное премирование считаться дискриминацией в сфере оплаты труда?

**Задание 28.** (Задания открытого типа с кратким ответом)

*Прочитайте текст и ответьте на вопрос («да» или «нет»).*

Организация ввела новую систему премирования, прописав её только в приказе руководителя без внесения изменений в трудовой договор и локальные нормативные акты. Можно ли на основании такого приказа начислять и выплачивать премии сотрудникам?

**Задание 29.** (Задание открытого типа задача)

Определить сдельную расценку и фактическую зарплату за смену рабочего с вредными условиями труда. При норме выработки за смену 50 куб.м, выработано фактически 56 куб.м. Работа соответствует 3 разряду (ТСчас = 120 руб.). Доплаты за вредные условия труда 12% к тарифной ставке.

**Задание 30.** (Задание открытого типа задача)

Токарь изготовил 210 деталей. Расценка за единицу в пределах 150 деталей – 190 руб., от 150 до 180 изделий – выше на 10 %, более 180 деталей – выше базовой на 20 %. Рассчитать заработную плату токаря.

**Задание 31.** (Задание открытого типа задача)

Бригада рабочих выполнила аккордное задание за 21 день вместо 26. Сдельная заработная плата бригады составила 250 600. При этом было сэкономлено материалов на сумму 80 000 руб. Рассчитать общую заработную плату бригады, если по условиям премирования за качественное 100% выполнение задания предусмотрена премия в размере 15% прямого заработка, а за сокращение сроков выполнения – по 0,4% сдельной заработной платы за каждый сэкономленный день. За экономию материалов выплачивается 12% фактической экономии.

**Задание 32.** (Задание открытого типа задача)

Рабочий-повременщик 5 разряда имеет часовую тарифную ставку 155 рублей. При восьмичасовой рабочей неделе он отработал 22 дня. Определить заработок рабочего, если по действующему положению о премировании ему положена премия 15 % от прямого заработка.

**Задание 33.** (Задание открытого типа задача)



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Оплата труда персонала»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в  
организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 12

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

Специалисту установлен должностной оклад 17000 руб. План по выпуску продукции на его участке выполнен на 100 %. За каждый процент повышения производительности труда оклад увеличивается так же на 1 %. При этом производительность труда составила 110 %.

#### **Задание 34. (Задание открытого типа задача)**

Определить месячный заработок бухгалтера с месячным окладом 8 тыс. руб. В рассматриваемом месяце по плану 23 рабочих дня. Фактически работником было отработано 19 дней. По результатам работы предприятия специалисты премируются в размере 30% от фактического месячного оклада.

## **4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (экзамена)**

Экзамен состоит из 3- частей

1 часть – студент решает 15 тестовых вопросов закрытого типа, выбранных случайным образом. Продолжительность – 20 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 45 баллов

2 часть – студент решает тесты открытого типа со свободным ответом, которые не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно. Всего 5 тестовых вопросов, выбранных случайным образом. Продолжительность – 15 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 25 баллов

3 часть – студент решает задачу, выбранную случайным образом. Продолжительность – 30 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 30 баллов

Всего заданий – 20.

Максимальный балл – 100 баллов:

0-49 баллов - неудовлетворительно (оценка 2);

50-69 баллов - удовлетворительно (оценка 3);

70-90 баллов - хорошо (оценка 4);

91-100 баллов - отлично (оценка 5).

Общее время выполнения работы – 2 часа.

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

### **4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.**

#### **Ключи и критерии к оцениванию задания**

№ задания	Верный ответ				Критерии
	А	Б	В	Г	
1	2	1	3	4	3 б - полная правильная последовательность 0 б - остальные случаи
2	2 1 3 4				3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
3	В				3 б - совпадение с верным ответом



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Оплата труда персонала»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в  
организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 13

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

		0 б - остальные случаи
4	Г	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
5	А	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
6	В	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
7	Г	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
8	В	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
9	А	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
10	Г	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
11	В	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
12	Б	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
13	Б	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
14	Б	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
15	А	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
16	Б	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
17	В	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
18	Б	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
19	В	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
20	Б	3 б - совпадение с верным ответом 0 б - остальные случаи
21	оклад ИЛИ Оклад ИЛИ ОКЛАД	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
22	премия ИЛИ Премия ИЛИ ПРЕМИЯ	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
23	суммы средств, связанные с предоставленными работникам социальными льготами, в частности, на лечение, отдых, проезд, трудоустройство (без пособий из государственных внебюджетных фондов)	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
24	- привлечение персонала; - повышение материального благосостояния персонала; - удержание персонала; - стимулирование производительного труда;	5 б – правильный вариант ответа 3б - названы два элемента правильно 2 б - названа один элемент правильно 0 б – остальные случаи



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Оплата труда персонала»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в  
организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 14

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

	- оптимизация издержек на рабочую силу.	
25	постоянная часть ИЛИ Постоянная часть ИЛИ ПОСТОЯННАЯ ЧАСТЬ	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
26	система грейдов ИЛИ Система грейдов ИЛИ СИСТЕМА ГРЕЙДОВ	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
27	Да ИЛИ ДА ИЛИ да	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
28	нет ИЛИ Нет ИЛИ НЕТ	5 б – правильный вариант ответа 0 б – остальные случаи
29	ТС с вредн усл.труда = $120 * 12\% = 134,4$ р. Рсд= $ТС_{см} / Нвыр = 134,4 / 50 = 33,5$ р. ЗП сд за смену = $56 * 33,5 = 1876$ р.	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
30	$ЗП сд = 150 * 190 + (180 - 150) * (190 * 10\%) + (210 - 180) * (190 * 20\%) = 28500 + 30 * 209 + 30 * 228 = 28500 + 6270 + 6840 = 41610$ р.	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
31	ЗП сд = 250 600 р. П1 = $250 600 * 15\% = 3840$ р. П2 = $250 600 * 5 * 0,4\% = 512$ р. П3 = $80000 * 12\% = 9600$ р. ЗП общ = 264 552 р	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
32	$22 * 55 * 8 = 27280$ руб. – заработная плата по простой повременной системе; $27280 * 15 / 100 = 4092$ руб. – премия; $27280 + 4092 = 31372$ руб. – общий заработок рабочего.	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
33	1) Найдем процент повышения оклада: $110 - 100 = 10\%$ 2) Определим, на какую сумму увеличится оклад специалиста: $17 000 * 10\% = 1 700$ руб. 3) Определим итоговый оклад специалиста: $17 000 + 1 700 = 18 700$ руб.	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи
34	Заработок бухгалтера за отчетный период определяется по формуле:  Зповр. = Ст. мес. * Дфакт. / Дпл. Зповр. = $8 000 * 19 / 23 = 6609$ (руб). 2. Заработная плата работника с премией составит: Зповр.-прем. = Зповр. + Зповр. * % прем. / 100%. Зповр.-прем. = $6609 + 6609 * 30\% / 100\% = 8592$ (руб).	25 б – полное совпадение с верным ответом 10 б – частичное совпадение с верным ответом (часть задания решена верно) 0 б – остальные случаи

#### 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Оплата труда персонала»  
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в  
организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 15

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## **компетенций**

*Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:*

*1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично и предполагает формирование компетенций на высоком уровне: обучающийся демонстрирует формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности, есть системные знания, необходимые для самостоятельной работы по вопросам предметной области дисциплины. Студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины, свободно решать практические задачи.*

*2. Средний уровень соответствует оценке хорошо и предполагает формирование компетенций на среднем уровне: обучающийся демонстрирует общее понимание вопросов дисциплины, выработки и реализации управленческих решений в этой сфере; умение их анализировать, студент способен давать ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.*

*3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно и предполагает формирование компетенций на начальном уровне: обучающийся показывает формирование компетенций на начальном уровне, демонстрирует общее представление по вопросам дисциплины, грамотное владение терминологией, умение ориентироваться в практических вопросах дисциплины.*

*4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно, обучающийся не владеет основными понятиями и положениями дисциплины, решает практические задания не в полном объеме, с грубыми ошибками, демонстрирует несформированность представлений о содержании дисциплины, не владеет ее терминологией, не умение ориентироваться в решении практических задач по основным темам дисциплины.*

