

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 16.09.2025 15:14:48

Уникальный программный ключ:

04c19ed8b1b98f3b6cb77a486b9a8788b8322923

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 18

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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

Оплата труда персонала

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль)

«Управление персоналом в организации»

Присваиваемая квалификация (степень)

бакалавр

Форма обучения

Очная, очно-заочная

Челябинск 2025 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: Оплата труда персонала

Семестр (семестры) изучения: для очной формы обучения - 6 семестр, для очно-заочной
– 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 направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Содержание компетенций согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3	4
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	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,



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 № _____

		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	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 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

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы, разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
1.	ПК-7 Знать: знать методы диагностики и оценки системы материальной мотивации персонала в организации ПК – 9 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	Оплата труда как форма стимулирования персонала и основы организации оплаты труда	тест задача практическое задание	Теоретические вопросы №1-8 Задания теста № 1-8
2.	ПК-7 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	Тарифная система: сущность, основные элементы Повременная и сдельная формы оплаты труда Разработка премиальных систем оплаты труда Современные системы оплаты труда	тест задача практическое задание	Теоретические вопросы № 9-50 Задания теста № 8-25 Практические задания 1 - 12



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 № _____

<p>персонала в организации ПК – 9 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 мотивации персонала в организации Владеть: базовыми навыками разработки и формирования систем оплаты труда, их анализа и оценки как основы материальной мотивации персонала в организации</p>	<p>Нормативно-правовое и документальное обеспечение системы оплаты труда</p>		
---	--	--	--

Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе по дисциплине. Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре и являются учебно-методическими материалами ограниченного (конфиденциального) пользования.

3.2 Содержание оценочных средств

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены базой вопросов для тестирования, теоретических вопросов для собеседования и практическими заданиями.

3.2.1 База тестовых вопросов.

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

- a) условия труда;
- b) минимальный размер оплаты труда;
- c) **уровень занятости населения, а также колебания спроса и предложения на рабочую силу;**
- d) систему социального партнерства и договорного регулирования заработной платы;
- e) динамику потребительских цен и инфляционные ожидания работников.

2. Воспроизводственная функция заработной платы подразумевает:



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 № _____

- a) обеспечение социального статуса работника и престижа профессии на рынке труда;
 - b) установление доли работника в созданном продукте;
 - c) наиболее эффективное и оптимальное размещение и использование трудовых ресурсов как на уровне регионов страны и отраслей экономики, так и внутри организаций и предприятий;
 - d) обеспечение воспроизводства рабочей силы на достаточно высоком уровне потребления.**
 - e) побуждение работников к более эффективной трудовой деятельности.
- 3. Какая из функций заработной платы призвана направлять интересы работников на достижение требуемых результатов труда:**
- a) Воспроизводственная
 - b) Стимулирующая**
 - c) Измерительная
 - d) Распределительная
- 4. К элементам организации заработной платы относятся:**
- a) тарифная система оплаты труда;**
 - b) индексация заработной платы;
 - c) затраты заработной платы на рубль продукции;
 - d) формы и системы оплаты труда;**
 - e) нормы затрат и результатов труда.
- 5. Механизм рыночного регулирования заработной платы включает следующие элементы:**
- a) многоуровневую коллективно-договорную систему регулирования заработной платы;**
 - b) защита заработной платы от негативных явлений рынка;
 - c) разработку обязательной к применению тарифной системы оплаты труда;
 - d) налоговую систему регулирования заработной платы в составе издержек работодателя на рабочую силу и в составе индивидуальных доходов работника;**
 - e) установление максимальных размеров ставок и окладов;
 - f) информационную систему, предоставляющую сведения для анализа уровня и динамики заработной платы и прочих издержек работодателя на рабочую силу.**
- 6. Если средняя заработная плата растет медленнее производительности труда, то себестоимость единицы продукции за счет этого:**
- a) понижается;**
 - b) повышается;
 - c) может как повышаться, так и понижаться в зависимости от того, насколько рост производительности труда превышает рост средней заработной платы;
 - d) соотношение темпов роста средней заработной платы и производительности труда не влияет на себестоимость продукции.
- 7. Вид деятельности, направленный на упорядочение элементов трудовых процессов:**
- a) организация труда;**



- b) организация производства;
- c) организация управления

8. Организация оплаты труда – это:

- a) система установления ставок заработной платы рабочих и служащих на основе определенных тарифных нормативов;
- b) способ использования норм труда и тарифной (бестарифной) системы для расчетов заработной платы работников;
- c) **определенный порядок установления и выплаты работникам заработной платы;**
- d) расчет заработной платы работникам.

9. Исключите лишнее из этапов организации оплаты труда на предприятии?

- a) выбор способа формирования основной заработной платы;
- b) выбор форм оплаты труда;
- c) **выбор размеров тарифных ставок;**
- d) выбор систем стимулирования труда.

10. Система оплаты труда – это:

- a) **вариант взаимосвязи между результатом труда работника и уровнем его оплаты;**
- b) порядок начисления заработной платы работнику;
- c) способ формирования заработной платы работника на основе тарифной системы;

11. Для повременной оплаты труда характерна оплата труда в соответствии с:

- a) количеством изготовленной, реализованной продукции (товаров);
- b) количеством отработанного времени;
- c) количеством оказанных торговых услуг;
- d) **согласно фактически отработанному времени исходя из должностного оклада.**

12. Что предполагает сдельно-прогрессивная система?

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

13. Косвенно-сдельная форма оплаты труда применяется, в основном, для оплаты труда работников:

- a) любых производств.
- b) **вспомогательных производств**
- c) обслуживающих производств
- d) основного производства.

14. Сколько систем включает в себя сдельная форма оплаты труда?

- a) 7
- b) **5**



- c) 4
- d) 2

15. Исключите лишнее из систем коллективной заработной платы:

- a) вознаграждение по итогам работы автономной рабочей группы;
- b) участие в прибыли;
- c) система стимулирования продаж;
- d) приобретение акций (опционов).

16. Исключите лишнее из условий применения повременной формы оплаты труда?

- a) отсутствие количественных показателей оценки результатов труда;
- b) наличие возможности у работника оказывать непосредственное влияние на объем выработки;**
- c) ведение строгого учета отработанного времени;
- d) соответствие квалификации работников разряду выполняемых работ.

17. Для чего используется коэффициент приработка бригады?

- a) для определения суммы дополнительного, по сравнению с основным вознаграждения бригаде;
- b) для распределения бригадного заработка;**
- c) для оплаты труда вспомогательных рабочих, входящих в состав бригады.

18. Что является характеристикой тарифной системы?

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

19. Что такое тарифная ставка?

Ответ: фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

20. Что означает понятие тарифный разряд:

- a) величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника в тарифной системе;**
- b) один из показателей тарифной системы, применяемый для бюджетных организаций

21. Исключите лишнее из характеристик бестарифной системы оплаты труда:

- a) строгий учет отработанного времени;
- b) присвоение работнику коэффициента трудового участия;
- c) присвоение работнику коэффициента квалификационного уровня;
- d) определение работнику доплат и надбавок.**

22. Что представляет собой система «плавающих окладов»?

- a) размер оклада меняется в зависимости от квалификации работника;
- b) размер оклада изменяется в зависимости от должности работника;
- c) размер оклада зависит от конкретного результата деятельности работника.**



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 № _____

23. Возмещение разницы в стоимости жизни в зависимости от природно-климатических условий обеспечивает:

- a) **Районное регулирование заработной платы**
- b) Индексация доходов
- c) Антиинфляционная политика
- d) Система социальных гарантий

24. Исключите лишнее из элементов тарифной системы?

- a) тарифная ставка;
- b) схемы должностных окладов руководителей и специалистов;
- c) система районных коэффициентов;
- d) **диапазон тарифной сетки.**

25. Какая часть тарифной системы призвана компенсировать дополнительные затраты труда работника?

Ответ: доплаты

26. Что такое премия?

- a) вознаграждение работника, призванное компенсировать дополнительные затраты его труда;
- b) **дополнительное, по сравнению с основной заработной платой, вознаграждение работника, выплачиваемое ему лишь в определенных случаях, как поощрение особых достижений;**
- c) вознаграждение, выплачиваемое только высококвалифицированным работникам;
- d) вознаграждение, призванное возместить затраты работника на повышение квалификации.

27. Исключите лишнее из элементов премиальных систем:

- a) показатели и условия премирования;
- b) круг премируемых работников;
- c) **размер районного коэффициента;**
- d) источник премиальных выплат.

28. Что предполагает косвенная сдельная система?

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

29. Исключите лишнее из условий применения сдельной формы оплаты труда?

- a) наличие количественных показателей оценки результатов труда;
- b) отсутствие возможности у работника оказывать непосредственное влияние на объем выработки;
- c) наличие строгого контроля за качеством продукции;
- d) **обоснованное нормирование труда.**

30. В чем заключается роль надбавок в тарифной системе?

- a) они призваны компенсировать дополнительные затраты труда работника;



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 № _____

б) они призваны стимулировать дополнительные затраты труда работника.

31. Для того, чтобы заработная плата выполняла все свои функции необходимо:

- а) Обеспечить высокий ее уровень
- б) При построении системы оплаты труда соблюдать ряд принципов
- с) учитывать спрос и предложение на рынке труда
- д) все выше перечисленное

32. К нормативным документам, регламентирующим систему оплаты труда в организации, относятся:

- а) Коллективный договор
- б) Положение об оплате труда
- с) Положение о премировании
- д) Трудовой кодекс.

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

- а) Администрацией предприятия.
- б) Коллективом работников
- с) Правительством РФ (через профильные министерства).
- д) Профсоюзом.

34. В соответствии с ТК РФ работодатель в связи с повышением МРОТ на федеральном уровне:

- а) не обязан индексировать заработную плату;
- б) обязан индексировать заработную плату.

35. В соответствии с ТК РФ основными гарантиями по оплате труда являются:

- а) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы;
- б) ежегодный рост оплаты труда работников;
- в) МРОТ;
- г) ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством;
- д) снижение уровня инфляции.

36. Если органы государственной власти субъектов РФ принимают закон, в котором устанавливается более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с определенными в федеральных законах, приводящий к увеличению бюджетных расходов, то эти дополнительные расходы:

- а) должны обеспечиваться за счет бюджета РФ;
- б) должны обеспечиваться за счет бюджета субъекта РФ.

37. Плановый фонд рабочего времени за месяц равен 168 ч. Работник отработал 90 ч, его заработная плата оказалась меньше МРОТ. Должен ли работодатель сделать доплату до размера МРОТ?

- а) да;
- б) нет;
- в) на усмотрение работодателя.

38. В соответствии с трудовым законодательством положение об оплате труда разрабатывается:

- а) главным бухгалтером;



- b) главным экономистом;
 - c) **начальником отдела труда и заработной платы;**
 - d) всеми перечисленными работниками;
 - e) трудовое законодательство это не регламентирует.
- 39. Об изменении норм труда работники предупреждаются не позднее чем:**
- a) за три месяца;
 - b) за два месяца;
 - c) **за один месяц;**
 - d) нормы вводятся без предварительного предупреждения.
- 40. Не допускается выплата заработной платы в виде:**
- a) **долговых расписок**
 - b) кондитерских изделий;
 - c) **спиртных напитков;**
 - d) мебели собственного производства;
 - e) **оружия и боеприпасов собственного производства.**
- 41. Целями вознаграждения являются:**
- a) **привлечение персонала;**
 - b) **повышение материального благосостояния персонала;**
 - c) **удержание персонала;**
 - d) снижение налогов на прибыль за счет увеличения затрат на оплату труда;
 - e) **стимулирование производительного труда;**
 - f) **оптимизация издержек на рабочую силу.**
- 42. Правовое регулирование трудовых отношений в Российской Федерации исходит:**
- a) **из норм международного права;**
 - b) **общепризнанных принципов;**
 - c) **российских традиций.**
- 43. Что такое фонд оплаты труда?**
Ответ: это общая сумма денег, которую потратило предприятие на выплаты персоналу за определенный период времени
- 44. Какие выплаты относятся к выплатам социального характера?**
Ответ: суммы средств, связанные с предоставленными работникам социальными льготами, в частности, на лечение, отдых, проезд, трудоустройство (без пособий из государственных внебюджетных фондов)
- 45. Дайте определение заработной платы.**
Ответ: заработная плата - это вознаграждение, которое получает работник в обмен на свой труд на предприятии.
- 46. 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?**
Ответ: постоянная часть.
- 47. Как называется определенный порядок установления и выплаты работникам заработной платы?**
Ответ: организация оплаты труда



48. Как называется система оплаты труда, которая основана на применении различного вида коэффициентов для оценки квалификации и результативности труда работников и использовании их для распределения между работниками средств на оплату труда, сформированных (рассчитанных) тем или иным способом?

Ответ: бестарифная система оплаты труда

49. 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?

Ответ: система грейдов

50. Перечислите системы сдельной формы оплаты труда.

Ответ: прямая сдельная, сдельно -премиальная, сдельно – прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная.

3.2.2 База теоретических вопросов для собеседования

1. Заработная плата: экономическое содержание и сущность.
2. Функции заработной платы.
3. Потребительская корзина: сущность, структура.
4. Прожиточный минимум: понятие, факторы его определяющие.
5. Организация труда на предприятии.
6. Роль нормирования труда в системе организации оплаты труда.
7. Структура индивидуальной заработной платы работника.
8. Организация оплаты труда на предприятии.
9. Принципы организации заработной платы.
10. Основные требования к организации заработной платы.
11. Факторы, оказывающие влияние на заработную плату.
12. Понятие тарифной системы.
13. Элементы тарифной системы и их характеристика.
14. Характеристики тарифной сетки.
15. Тарифная оплата труда в организациях бюджетного сектора экономики.
16. Зарубежный опыт применения тарифного варианта организации оплаты труда: система грейдов.
17. Понятие форм и систем оплаты труда.
18. Повременная форма оплаты труда и ее системы.
19. Условия применения повременной формы оплаты труда.
20. Сдельная форма оплаты труда и ее системы.
21. Условия применения сдельных систем оплаты труда.
22. Коллективная (бригадная) форма оплаты труда.
23. Современные системы оплаты и стимулирования труда.
24. Бестарифная система оплаты труда.
25. Системы стимулирования продаж.
26. Система «плавающих» окладов.
27. Коллективные формы оплаты труда по конечному результату.



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 № _____

28. Системы платы за знания и компетенции.
29. Основные элементы премиальных систем.
30. Виды премирования персонала.
31. Эффективность премиальных систем.
32. Этапы разработки систем оплаты труда.
33. Порядок применения дисциплинарных взысканий.
34. Оформление результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (поощрений и взысканий).
35. Положение об оплате труда и его основные разделы.
36. Положение о премировании: содержание и особенности разработки.

3.2.3 База практических заданий

Оценка сформированности умений и владений осуществляется с помощью практических заданий

№ п/п	Формулировка задания	Ответ или вариант решения
1.	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.	ТС с вредн усл.труда = $120 \cdot 12\% = 134,4$ р. Рсд = $ТС_{см} / Нвыр = 134,4 / 50 = 33,5$ р. ЗП сд за смену = $56 \cdot 33,5 = 1876$ р.
2.	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.	ЗП сд = $150 \cdot 190 + (180 - 150) \cdot (190 \cdot 10\%) + (210 - 180) \cdot (190 \cdot 20\%) = 28500 + 30 \cdot 209 + 30 \cdot 228 = 28500 + 6270 + 6840 = 41610$ р.
3.	Вспомогательный рабочий (дневная ставка - 1 620 руб.) обслуживает 16 станков, часовая производительность каждого из которых - 36 изделий в час. Время работы станка за 8 – часовую смену – 7,2 часа. Определите косвенно – сдельную расценку и рассчитайте заработную плату рабочего, если известно, что норма перевыполнена на 3%. Рабочему установлена надбавка за профмастерство в 16 % к тарифной ставке и доплата за расширение зон обслуживания – 12 %. Доплаты учитываются при начислении надбавок.	ТС с учетом доплат и надбавок = $(1620 \cdot 12\%) \cdot 16\% = 2104$ р. За 1 день Р косв сд = $2104 / (16 \cdot 36 \cdot 7,2) = 2104 / 4147,2 = 0,51$ р. ЗП сд = $((16 \cdot 36 \cdot 7,2) \cdot 3\%) \cdot 0,51 = (4147,2 \cdot 3\%) \cdot 0,51 = 2178,52$ р. За 1 день
4.	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.	ЗП сд = 250 600 р. П1 = $250\,600 \cdot 15\% = 3840$ р. П2 = $250\,600 \cdot 5 \cdot 0,4\% = 512$ р. П3 = $80000 \cdot 12\% = 9600$ р. ЗП общ = 264 552 р
5.	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	$22 \cdot 55 \cdot 8 = 27280$ руб. – заработная плата по простой повременной системе; $27280 \cdot 15 / 100 = 4092$ руб. – премия;



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 № _____

	прямого заработка.	$27280+4092=31372$ руб. – общий заработок рабочего.
6.	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 %.	1) Найдем процент повышения оклада: $110-100=10\%$ 2) Определим, на какую сумму увеличится оклад специалиста: $17000*10\%=1700$ руб. 3) Определим итоговый оклад специалиста: $17000 + 1700 = 18700$ руб.
7.	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.	Зарплата бухгалтера за отчетный период определяется по формуле: $З_{повр.} = Ст. мес. * Д_{факт.} / Д_{пл.}$ $З_{повр.} = 8000 * 19 / 23 = 6609$ (руб). 2. Зарплата работника с премией составит: $З_{повр.-прем.} = З_{повр.} + З_{повр.} * \% прем. / 100\%$ $З_{повр.-прем.} = 6609 + 6609 * 30\% / 100\% = 8592$ (руб).
8.	Акционерное общество «Русский мех» предоставило в январе 2016 года возможность своим сотрудникам приобрести 5000 акций по цене 2000 рублей за акцию. В январе 2018 года курс акций АО составил 4800 за акцию. Определить реальный доход сотрудников от реализации опциона, если уровень инфляции составил 12% в год.	$4800-2000=2800$ руб. разница между ценой на акции 2016 года и 2018. $2800*5000=14000$ тыс.руб. составил доход сотрудников. $14000 - 14000*0,12*2=10640$ тыс.руб.
9.	Перечислите разделы типового положения об оплате труда сотрудника. Обязательно ли организации иметь положение о премировании сотрудников?	общие термины и определения; описание действующей в компании системы оплаты труда; сроки и формы выплаты зарплаты; ответственность работодателя за задержку зарплаты; срок действия положения; таблица «Доплаты»; таблица «Компенсации»; таблица «Надбавки»; таблица «Премии»; таблица «Прочие выплаты работникам».
10.	Перечислите разделы типового положения о премировании сотрудника.	Общие положения, показатели премирования, круг премируемых работников, шкалы премирования и т.д.
11.	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.	При расчете фонда оплаты труда следует учесть, сколько работников трудилось на предприятии в каждом месяце: 5 месяцев (с января по май) зарплата начислялась 27 чел.,



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 № _____

		3 месяца (с июня по август) – 24 чел., 4 месяца (с сентября по декабрь) – 29 чел. Ежемесячная заработная плата каждого работника составляет 20000 руб. Следовательно, всего за год фонд заработной платы составит: $ФЗП=(27*5+24*3+29*4)*20000=6460000$ руб. Таким образом, годовой фонд заработной платы составляет 6 млн. 460 тыс. руб.
12.	В каком случае работодатель имеет право депремировать работника? Может ли депремирование составлять 100 % зарплаты?	Формулировки начисления премий в трудовом договоре должны быть корректными с указанием условий для начисления премии (невыполнения определенных условий работником). Работодатель не вправе начислить премию и затем удержать её часть в связи с дисциплинарным или иным нарушением. Так, в приведённом выше примере, если работодатель начисляет сотруднику 100% премии, а затем удерживает 25%, в этом случае он осуществляет правонарушение.

4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (экзамена)

Непосредственно экзамен проводится в 3 этапа.

На первом этапе студент выполняет тест из 20 вопросов.

Продолжительность – 20 минут.

На втором этапе студент готовит ответ на один из теоретических вопросов для собеседования. Продолжительность – 20 мин.

На третьем этапе студент выполняет практическое задание. Продолжительность 20 мин.

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

4.2.1. Критерии оценивания теоретического вопроса для собеседования

Отлично/ 9-10 баллов	Хорошо/ 6-8 баллов	Удовлетворительно/ 3-5 баллов	Неудовлетворительно/ 0-2 балла
---------------------------------	-------------------------------	--	---



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. 16

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Средний уровень освоения проверяемых компетенций	Базовый уровень освоения проверяемых компетенций	Низкий уровень освоения проверяемых компетенций
Обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущности и взаимосвязи управленческих процессов и явлений, умеет грамотно оперировать управленческими категориями, аргументированно и развернуто изложить свою точку зрения, применить полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы.	Обучающийся хорошо знает материал, умеет оперировать управленческими категориями, но допускает несущественные неточности, изложить свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы.	Обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полной объеме либо с ошибками, умеет оперировать управленческими категориями, но допускает существенные неточности, затрудняется аргументировать свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные вопросы.	Обучающийся не разобрался с основными категориями, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.

4.2.2. Критерии оценивания теста

Тест может формироваться в системе электронного обучения MOODLE либо в печатном варианте.

Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
% выполненных заданий	91-100	76-90	61-75	Менее 61
Баллы	9-10	6-8	3-5	0-2
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий	средний	базовый	низкий

4.2.3. Критерии оценивания практического задания

15-20 баллов выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует теоретическим знаниям и понятиям, логично излагает свои мысли; верно определено решение, необходимые расчеты выполнены без ошибок;



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. 17

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

14-10 баллов выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на теоретическом материале, допущены принципиальные ошибки, необходимые расчеты выполнены с ошибками;

0-9 балла ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением теоретических знаний.

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При итоговой оценке сформированности компетенций у обучающихся очной формы применяется балльно-рейтинговая система оценки.

Набранные по результатам текущей аттестации баллы суммируются с баллами, полученными на экзамене.

Итоговая оценка:

менее 61 балла – неудовлетворительно

61-75 – удовлетворительно

76-90 – хорошо

91-100 – отлично

Для очно-заочной формы обучения итоговая оценка за экзамен определяется по сумме баллов за все экзаменационные задания:

Итоговая оценка:

менее 9 баллов – неудовлетворительно,

9-20 – удовлетворительно,

21-32 – хорошо,

более 32 – отлично.

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

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично: предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются системные знания, необходимые для самостоятельной работы по вопросам предметной области дисциплины. Студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, свободно решать практические задачи,
2. Средний уровень соответствует оценке хорошо:
 - предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется общее понимание вопросов дисциплины, выработки и реализации управленческих решений в этой сфере; умение их анализировать, студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с отдельными затруднениями.
3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно:



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. 18	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

- предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление по вопросам дисциплины, грамотное владение управленческой терминологией, умение ориентироваться в методах и принципах управленческой деятельности, нахождения организационно-управленческих решений.
4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно. Предполагает несформированность представлений о содержании дисциплины, не владение ее терминологией, не умение ориентироваться в методах и принципах дисциплины.

