

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Панарин Андрей Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 17.11.2025 14:53:18
Уникальный программный ключ:
a5da3d9896e9d135380e3f9a7441715f4e49303



Образовательная автономная некоммерческая организация
высшего образования

«Московский психолого-социальный университет»

Принято:
Решение Ученого совета
От «22» марта 2022 г.
Протокол №5

Факультет экономики и права

Рабочая программа учебной дисциплины

Оплата труда персонала

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки:

Управление персоналом организации

Квалификация (степень) выпускника:

Бакалавр

Форма обучения:

Очная, очно-заочная, заочная

Составители программы:

Балашов Ю.К., к.э.н., декан факультета экономики и права

Якубова Н.Е., ст. преподаватель факультета экономики и права

Москва 2022

СОДЕРЖАНИЕ

1	Аннотация к дисциплине.....	3
2	Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы.....	3
3	Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.....	5
3.1	Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах).....	5
4	Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.....	5
4.1	Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах).....	5
4.2	Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам).....	8
5	Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	10
6	Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Оплата труда персонала».....	11
6.1	Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал.....	11
6.2	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы.....	13
6.3	Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы.....	14
6.3.1	Фонд оценочных средств текущей аттестации.....	14
6.3.1.1	Рекомендуемые тесты.....	14
6.3.2	Фонд оценочных средств промежуточной аттестации.....	16
6.3.2.1	Типовые вопросы к зачёту с оценкой.....	16
6.4	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	17
7	Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	18
8	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	19
9	Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	22
10	Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	23
10.1	Лицензионное программное обеспечение.....	23
10.2	Электронно-библиотечная система.....	23
10.3	Современные профессиональные баз данных.....	23
10.4	Информационные справочные системы.....	24
11	Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	24
12	Лист регистрации изменений.....	25

1. Аннотация к дисциплине

Рабочая программа дисциплины «Оплата труда персонала» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12.08. 2020 г. N 955.

Рабочая программа содержит обязательные для изучения темы по дисциплине «Оплата труда персонала». Дисциплина дает целостное представление о системе оплаты труда персонала в организации.

Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока1 учебных планов по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, уровень бакалавриата.

Дисциплина изучается на 3 курсе, в 5 семестре для всех форм обучения, форма контроля – зачёт с оценкой.

Цель изучения дисциплины:

сформировать у обучающихся комплекс теоретических знаний о системе оплаты труда персонала в организации.

Задачи:

- изучение основ формирования системы оплаты труда персонала;
- формирование у студентов общих представлений об условиях оплаты труда;
- изучение механизма регулирования оплаты труда;
- освоение методов расчета доплат и компенсаций за сверхурочную работу, работу в ночную и вечернюю смены, работу в праздничные и выходные дни.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

ПК-4 – знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования, в том числе, оплаты труда персонала, порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля трудовой и исполнительской дисциплины (документов о поощрениях и взысканиях), умением применять их на практике.

2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата).

Код компетенции	Результаты освоения ОПОП (содержание компетенций)	Индикаторы достижения компетенций	Формы образовательной деятельности, способствующие формированию и развитию компетенции
ПК-4	Знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования, в том числе, оплаты труда персонала, порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля трудовой и исполнительской дисциплины (документов о поощрениях и взысканиях), умением применять их на практике	<p>ПК-4.1. Знает условия оплаты труда: тарифные и надтарифные, основные составляющие бестарифной системы оплаты труда</p> <p>ПК-4.2. Знает основные составляющие поощрения текущей деятельности работников и подразделений (премирование, система бонусов и т.п.), премиальные системы</p> <p>ПК-4.3. Знает этапы разработки, цели, принципы, методы формирования системы оплаты труда</p> <p>ПК-4.4. Знает механизм регулирования оплаты труда</p> <p>ПК-4.5. Знает структуру фонда оплаты труда, методы планирования фонда оплаты труда</p> <p>ПК-4.6. Умеет рассчитывать коэффициенты трудового вклада, трудовой стоимости (РКСТ)</p> <p>ПК-4.7. Умеет определять трудовой рейтинг (учет образовательного уровня, опыта работы, умения, результативности труда)</p> <p>ПК-4.8. Умеет использовать систему оплаты труда ВСОТЭРКа, оплату труда на комиссионной основе, систему плавающих окладов, ставок трудового вознаграждения</p> <p>ПК-4.9. Умеет рассчитывать доплаты и компенсации за сверхурочную работу, работу в ночную и вечернюю смены, работу в праздничные и выходные дни</p> <p>ПК-4.10. Владеет базовой терминологией, принципами и методиками оплаты труда в современных условиях</p> <p>ПК-4.11. Владеет технологией оплаты труда на основе современных методик</p> <p>ПК-4.12. Владеет навыками расчета базовых коэффициентов и показателей оплаты труда</p>	<p><u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u></p>

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы.

3.1 Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах)

Объём дисциплины	Всего часов		
	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения	заочная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины	108		
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)	44	36	12
Аудиторная работа (всего):	44	36	12
в том числе:			
Лекции	16	12	4
семинары, практические занятия	28	24	8
лабораторные работы			
Внеаудиторная работа (всего):			
в том числе:			
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	64	72	92
Вид промежуточной аттестации обучающегося – зачёт с оценкой			4

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

для очной формы обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам)		
			ВСЕГО	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Контрольная работа		Курсовая работа	
				Лекции	.Практикум. Лаборатор	Практическ.занятия /семинары					
1	Заработная плата как экономическое отношение между работником и работодателем	5	13	2		3		8			Опрос

2	Внутрипроизводственные тарифные системы	5	13	2		3		8		Коллоквиум
3	Системы и формы оплаты труда	5	13	2		3		8		Тестирование
4	Нормирование труда как элемент организации заработной платы	5	14	2		4		8		Опрос
	Текущий контроль (контрольный срез)									Тестирование
5	Бестарифный вариант организации заработной платы	5	13	2		3		8		Опрос
6	Формирование средств на оплату труда	5	14	2		4		8		Коллоквиум
7	Особенности организации оплаты труда различных групп работников	5	14	2		4		8		Тестирование
8	Анализ издержек работодателя на оплату труда и выплаты социального характера	5	14	2		4		8		Опрос
	ИТОГО		108	16		28		64		Зачёт с оценкой

для очной-заочной формы обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам)	
			ВСЕГО	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Контрольная работа		Курсовая работа
				Лекции	.Практикум. Лаборатор	Практическ.занятия /семинары				
1	Заработная плата как экономическое отношение между работником и работодателем	5	13	1		3		9		Опрос
2	Внутрипроизводственные тарифные системы	5	13	1		3		9		Коллоквиум
3	Системы и формы оплаты труда	5	13	1		3		9		Тестирование
4	Нормирование труда как элемент организации	5	14	2		3		9		Опрос

	заработной платы										
	Текущий контроль (контрольный срез)										Тестирование
5	Бестарифный вариант организации заработной платы	5	13	1		3		9			Опрос
6	Формирование средств на оплату труда	5	14	2		3		9			Коллоквиум
7	Особенности организации оплаты труда различных групп работников	5	14	2		3		9			Тестирование
8	Анализ издержек работодателя на оплату труда и выплаты социального характера	5	14	2		3		9			Опрос
	ИТОГО		108	12		24		72			Зачёт с оценкой

для заочной формы обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)							Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам)	
			ВСЕГО	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Контрольная работа	Курсовая работа		
				Лекции	.Практикум. Лаборатор	Практическ.занятия /семинары					
1	Заработная плата как экономическое отношение между работником и работодателем	5	13	1				12			Опрос
2	Внутрипроизводственные тарифные системы	5	13	1				12			Коллоквиум
3	Системы и формы оплаты труда	5	13	1		1		11			Тестирование
4	Нормирование труда как элемент организации заработной платы	5	13	1				12			Опрос
5	Бестарифный вариант организации заработной платы	5	13			2		11			Опрос
6	Формирование средств на оплату труда	5	13			1		12			Коллоквиум

7	Особенности организации оплаты труда различных групп работников	5	13			2		11		Тестирование
8	Анализ издержек работодателя на оплату труда и выплаты социального характера	5	13			2		11		Опрос
	Зачёт с оценкой		4							Перечень вопросов
	ИТОГО		108	4		8		92		Зачёт с оценкой (4)

4.2 Содержание дисциплины, структурированное по разделам

Тема 1. Заработная плата как экономическое отношение между работником и работодателем

Содержание лекционного курса

Сущность заработной платы как экономической категории и особенности ее проявления на различных стадиях развития товарного производства и в различных моделях экономики. Регулирование отношений по оплате труда. Место предприятия в регулировании этих отношений. Основные черты рыночного механизма регулирования заработной платы и степень их проявления в российской экономике. Проблемы формирования рыночного механизма организации заработной платы в Российской Федерации.

Содержание практических занятий

1. Проблемы формирования рыночного механизма организации заработной платы в Российской Федерации.

Тема 2. Внутрипроизводственные тарифные системы

Содержание лекционного курса

Понятие тарифной системы оплаты труда. Трансформация тарифной системы в ходе реформирования организации заработной платы в Российской Федерации. Разработка внутризаводских тарифных условий оплаты труда (внутризаводской тарифной системы).

Содержание практических занятий

1. Трансформация тарифной системы в ходе реформирования организации заработной платы в Российской Федерации.

Тема 3. Системы и формы оплаты труда

Содержание лекционного курса

Понятие системы заработной платы. Классификация систем заработной платы. Основная и дополнительная заработная плата. Применение сдельных и повременных систем заработной платы. Поощрительные системы. Премирование за основные результаты работы. Доплаты, надбавка, единовременные премии и вознаграждения. Современные подходы к оплате труда в развитых странах.

Содержание практических занятий

1. Методы распределения заработной платы в бригаде при коллективной системе оплаты труда.
2. Преимущества и недостатки сдельной и повременной форм оплаты труда.

Тема 4. Нормирование труда как элемент организации заработной платы

Содержание лекционного курса

Понятие нормирования труда. Организация и управление нормированием труда. Обоснование норм труда. Порядок установления трудовых норм. Нормы труда как выраженная в единицах труда цена рабочей силы. Современные требования к нормированию труда. Проблемы нормирования труда.

Содержание практических занятий

1. Методы изучения затрат рабочего времени.
2. Виды норм труда.

Тема 5. Бестарифный вариант организации заработной платы

Содержание лекционного курса

Сущность бестарифной формы организации заработной платы. Определение и сфера применения бестарифной системы оплаты труда. Виды бестарифных систем организации оплаты труда. Определение коэффициента квалификационного уровня. Определение коэффициентов трудового участия. Бестарифная система с использованием сводного коэффициента распределения. Особенности применения распределительной модели организации заработной платы на малых предприятиях.

Содержание практических занятий

1. Применение в зарубежной практике различных систем «оценки заслуг».
2. Особенности коллективной бестарифной оплаты труда.

Тема 6. Формирование средств на оплату труда

Содержание лекционного курса

Формирование фондов оплаты труда подразделений как элемент организации заработной платы на предприятиях. Формирование единого фонда оплаты труда работников. Раздельные формирования в подразделениях фонда основной оплаты труда работников и поощрительного фонда. Учет требований формирования фондов структурных подразделений при разработке внутрипроизводственных цен.

Содержание практических занятий

1. Варианты формирования фондов оплаты труда работников структурных подразделений.
2. Планирование средств на заработную плату.

Тема 7. Особенности организации оплаты труда различных групп работников

Содержание лекционного курса

Общее и особенное в организации заработной платы. Особенности организации тарифной оплаты служащих. Особенности оплаты отдельных групп работающих, связанные со спецификой нормирования их труда и методов увязки конечных результатов с оплатой.

Содержание практических занятий

1. Особенности организации оплаты труда руководителей, специалистов.
2. Особенности организации оплаты труда в бюджетной сфере.

Тема 8. Анализ издержек работодателя на оплату труда и выплаты социального характера

Содержание лекционного курса

Издержки на оплату труда и выплаты социального характера как форма издержек работодателя. Основы анализа издержек на оплату труда и выплаты социального характера. Общая характеристика осуществленных работодателем издержек на оплату труда и выплаты социального характера. Анализ расходования средств по основным видам издержек.

Содержание практических занятий

1. Основы анализа издержек на оплату труда и выплаты социального характера.

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

Одним из основных видов деятельности обучающегося является самостоятельная работа, которая включает в себя изучение лекционного материала, учебников и учебных пособий, первоисточников, подготовку сообщений, выступления на практических занятиях, выполнение заданий преподавателя.

Методика самостоятельной работы предварительно разъясняется преподавателем и в последующем может уточняться с учетом индивидуальных особенностей обучающихся. Время и место самостоятельной работы выбираются обучающимися по своему усмотрению с учетом рекомендаций преподавателя.

Самостоятельную работу над дисциплиной следует начинать с изучения рабочей программы «Оплата труда персонала», которая содержит основные требования к знаниям, умениям и навыкам обучаемых. Обязательно следует вспомнить рекомендации преподавателя, данные в ходе лекционных и практических занятий. Затем – приступить к изучению отдельных тем в порядке, предусмотренном рабочей программой.

Получив представление об основном содержании темы, необходимо изучить материал с помощью учебников, других методических материалов, указанных в разделе 7 указанной рабочей программы. Целесообразно составить краткий конспект или схему, отображающую смысл и связи основных понятий данной темы. Затем, как показывает опыт, полезно изучить выдержки из первоисточников. При желании можно составить их краткий конспект. Важным источником для освоения дисциплины являются ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Обязательно следует записывать возникшие вопросы, на которые не удалось ответить самостоятельно.

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
Тема 1. Заработная плата как экономическое отношение между работником и работодателем	Проблемы формирования рыночного механизма организации заработной платы в Российской Федерации	Работа в библиотеке, включая ЭБС	Литература к теме, работа с интернет источниками	Опрос
Тема 2. Внутрипроизводственные	Разработка внутризаводских	Работа в библиотеке,	Литература к теме, работа с	Коллоквиум

тарифные системы	тарифных условий оплаты труда (внутризаводской тарифной системы)	включая ЭБС	интернет источниками	
Тема 3. Системы и формы оплаты труда	Поощрительные системы. Современные подходы к оплате труда в развитых странах.	Работа в библиотеке, включая ЭБС	Литература к теме, работа с интернет источниками	Тестирование
Тема 4. Нормирование труда как элемент организации заработной платы	Современные требования к нормированию труда. Проблемы нормирования труда.	Работа в библиотеке, включая ЭБС	Литература к теме, работа с интернет источниками	Опрос
Тема 5. Бестарифный вариант организации заработной платы	Особенности применения распределительной модели организации заработной платы на малых предприятиях.	Работа в библиотеке, включая ЭБС	Литература к теме, работа с интернет источниками	Опрос
Тема 6. Формирование средств на оплату труда	Учет требований формирования фондов структурных подразделений при разработке внутрипроизводственных цен.	Работа в библиотеке, включая ЭБС	Литература к теме, работа с интернет источниками	Коллоквиум
Тема 7. Особенности организации оплаты труда различных групп работников	Особенности оплаты отдельных групп работающих, связанные со спецификой нормирования их труда и методов увязки конечных результатов с оплатой.	Работа в библиотеке, включая ЭБС	Литература к теме, работа с интернет источниками	Тестирование
Тема 8. Анализ издержек работодателя на оплату труда и выплаты социального характера	Общая характеристика осуществленных работодателем издержек на оплату труда и выплаты социального характера.	Работа в библиотеке, включая ЭБС	Литература к теме, работа с интернет источниками	Опрос

6. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Оплата труда персонала»

6.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Шкала и критерии оценки, балл	Критерии оценивания компетенции
1	Опрос	Сбор первичной информации по выяснению уровня усвоения пройденного материала	«Зачтено» - если обучающийся демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы. Также	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-4.4, ПК-4.5, ПК-4.6, ПК-4.7, ПК-4.8, ПК-4.9, ПК-4.10, ПК-4.11,

			оценка «зачтено» ставится, если обучающимся допущены незначительные неточности в ответах, которые он исправляет путем наводящих вопросов со стороны преподавателя. «Не зачтено» - имеются существенные пробелы в знании основного материала по разделу, а также допущены принципиальные ошибки при изложении материала.	ПК-4.12
2	Коллоквиум	Беседа преподавателя с учащимися на определенную тему из учебной программы	«Зачтено» - если обучающийся демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы. Также оценка «зачтено» ставится, если обучающимся допущены незначительные неточности в ответах, которые он исправляет путем наводящих вопросов со стороны преподавателя. «Незачтено» - имеются существенные пробелы в знании основного материала по разделу, а также допущены принципиальные ошибки при изложении материала.	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-4.4, ПК-4.5, ПК-4.6, ПК-4.7, ПК-4.8, ПК-4.9, ПК-4.10, ПК-4.11, ПК-4.12
3	Тестирование	Тестирование можно проводить в форме: <ul style="list-style-type: none"> • компьютерного тестирования, т.е. компьютер произвольно выбирает вопросы из базы данных по степени сложности; • письменных ответов, т.е. преподаватель задает вопрос и дает несколько вариантов ответа, а студент на отдельном листе записывает номера вопросов и номера соответствующих ответов 	«отлично» - процент правильных ответов 80-100%; «хорошо» - процент правильных ответов 65-79,9%; «удовлетворительно» - процент правильных ответов 50-64,9%; «неудовлетворительно» - процент правильных ответов менее 50%.	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-4.4, ПК-4.5, ПК-4.6, ПК-4.7, ПК-4.8, ПК-4.9, ПК-4.10, ПК-4.11, ПК-4.12

6.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

№ п/п	Форма контроля/ коды оцениваемых компетенций	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
1	Зачёт с оценкой	<p>При подготовке к зачету с оценкой необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рабочую программу дисциплины, нормативную, основную и дополнительную учебную литературу. Основное в подготовке к сдаче зачета с оценкой - это повторение всего материала дисциплины. При подготовке к сдаче зачета с оценкой обучающийся весь объем работы должен распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки к зачету, контролировать каждый день выполнение намеченной работы. В период подготовки к зачету с оценкой обучающийся вновь обращается к уже изученному (пройденному) учебному материалу. Подготовка обучающегося к зачету с оценкой включает в себя три этапа: самостоятельная работа в течение семестра; непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачету по темам курса; подготовка к ответу на задания, содержащиеся в вопросах зачета. Зачет с оценкой проводится по вопросам, охватывающим весь пройденный материал дисциплины, включая вопросы, отведенные для самостоятельного изучения.</p>	<p>«зачтено» - правильность ответов на вопросы билета (верное, четкое, достаточно глубокое изложение идей, понятий, фактов и т.п.) и правильное разрешение задачи; полнота и лаконичность ответа; степень использования и понимания научных источников; умение связывать теорию с практикой; логика и аргументированность изложения материала; грамотное комментирование, приведение примеров, аналогий; культура речи;</p> <p>«не зачтено» предполагает, что обучающимся либо не дан ответ на вопрос и (или) не решена предложенная задача, либо обучающийся не знает основных понятий, не может определить предмет дисциплины.</p> <p>Оценка «отлично» - обучающийся должен дать полные, исчерпывающие ответы на вопросы экзаменационного билета, в частности, ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений, правильное решение практического задания. Оценка «отлично» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком;</p> <p>Оценка «хорошо» - обучающийся должен дать полные ответы на вопросы, указанные в экзаменационном билете. Допускаются неточности при ответе, которые все же не влияют на правильность ответа. Ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений. Оценка «хорошо» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком,</p>

			<p>однако, допускаются незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые все же не искажают сути соответствующего ответа;</p> <p>Оценка «удовлетворительно» - обучающийся должен в целом дать ответы на вопросы, предложенные в экзаменационном билете, ориентироваться в системе дисциплины «Оплата труда персонала», знать основные категории предмета. Оценка «удовлетворительно» предполагает, что материал в основном изложен грамотным языком.</p> <p>Оценка «неудовлетворительно» предполагает, что обучающимся либо не дан ответ на вопрос билета, либо обучающийся не знает основных категорий, не может определить предмет дисциплины.</p>
--	--	--	--

6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

6.3.1. Фонд оценочных средств текущей аттестации

6.3.1.1. Рекомендуемые тесты

Тест 1. Повременная форма оплаты труда включает следующие системы:

1. простую повременную;
2. повременно-премиальную;
3. аккордную;
4. коллективную (бригадную).

Тест 2. Система оплаты труда, при которой заработная плата в пределах выполнения норм оплачивается по прямым сдельным расценкам, а при выработке сверх этих исходных норм по повышенным, называется:

1. сдельно-прогрессивной;
2. сдельно-премиальной;
3. простой повременной.

Тест 3. Система оплаты труда, при которой заработок работнику начисляется за выполнение всего заранее выполненного объема работы:

1. прямая сдельная;
2. аккордно-сдельная;
3. косвенно сдельная.

Тест 4. Бестарифная система заработной платы как способ формирования основной заработной платы – это:

1. способ формирования заработка работников в прямой зависимости от фактических экономических результатов деятельности предприятия;
2. совокупность нормативных материалов, определяющих дифференциацию и регулирование заработной платы в зависимости от качества труда;

3. отношение фактической заработной платы за прошлый период к сложившемуся минимальному уровню заработной платы на предприятии.

Тест 5. Система оплаты труда, при которой заработная плата начисляется за фактически отработанное время по установленным тарифным ставкам и окладам, называется:

1. сдельно-прогрессивной;
2. сдельно-премиальной;
3. аккордной;
4. простой повременной;
5. сдельно-косвенной.

Тест 6. Заработная плата при аккордной системе определяется:

1. в зависимости от выработки основных рабочих;
2. в зависимости от выработки работников, которых обслуживают;
3. размер заработной платы устанавливается на весь объем работы.

Тест 7. Элементом тарифной системы оплаты труда является:

1. премия;
2. тарифная сетка;
3. уровень минимальной заработной платы.

Тест 8. Выберите сдельно-прогрессивный способ оплаты труда:

1. расценка устанавливается на весь объем работы на основе действующих норм времени или норм выработки и расценок;
2. рабочий получает оплату за свой труд по прямым сдельным расценкам за каждую единицу произведенной продукции и отдельно получает премию;
3. труд рабочего оплачивается по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм, а при выработке сверх норм – по повышенным расценкам.

Тест 9. Система оплаты труда, при которой заработок работнику начисляется за выполнение всего заранее заданного объема работы:

1. прямая сдельная;
2. аккордная;
3. косвенная сдельная.

Тест 10. Что служит основным источником образования фонда оплаты труда на предприятии (фирме):

1. доход от реализации продукции;
2. доход на капитал;
3. доход на акции;
4. дотации государства;
5. налог на прибыль.

Тест 11. Для сдельной формы оплаты характерна оплата труда в соответствии с:

1. количеством изготовленной (обработанной) продукции;
2. количеством отработанного времени;
3. количеством оказанных услуг;
4. должностным окладом.

Тест 12. Для повременной формы оплаты характерна оплата труда в соответствии с:

1. количеством изготовленной (обработанной) продукции;
2. количеством отработанного времени;
3. количеством оказанных услуг.

Тест 13. Сдельная расценка — это:

1. сдельный тарифный коэффициент выполняемой работы;
2. показатель увеличения размера заработной платы в зависимости от месторасположения предприятия;
3. оплата труда за единицу продукции (работ, услуг);

4. районный коэффициент к заработной плате.

6.3.2. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации

6.3.2.1. Типовые вопросы к зачёту с оценкой

1. Сущность заработной платы как экономической категории.
2. Регулирование отношений по оплате труда на уровне государства.
3. Место предприятий в регулировании отношений по оплате труда.
4. Основные черты рыночного механизма регулирования заработной платы.
5. Особенности и проблемы формирования рыночного механизма оплаты труда в РФ.
6. Понятие тарифной системы оплаты труда.
7. Трансформация тарифной системы в ходе реформирования организации заработной платы в РФ.
8. Разработка внутривзаводской тарифной системы.
9. Понятие системы заработной платы.
10. Классификация систем заработной платы.
11. Основная и дополнительная заработная плата.
12. Применение сдельных и повременных систем заработной платы.
13. Поощрительные системы.
14. Премирование за основные результаты работы.
15. Доплаты, надбавки, единовременные премии и вознаграждения.
16. Нормирование труда как элемент организации заработной платы.
17. Новые требования к нормированию труда в современных условиях.
18. Определение и сфера применения «бестарифной» системы оплаты труда.
19. Коэффициенты квалификационного уровня.
20. Коэффициенты трудового участия.
21. Бестарифная система с использованием сводного коэффициента распределения.
22. Особенности применения распределительной модели организации заработной платы на малых предприятиях.
23. Формирование фондов оплаты труда подразделений как элемент организации заработной платы на предприятиях.
24. Варианты формирования фондов оплаты труда структурных подразделений.
25. Формирование единого фонда оплаты труда работников.
26. Раздельное формирование в подразделениях фонда основной оплаты труда работников и поощрительного фонда.
27. Учет требования формирования фондов структурных подразделений при разработке внутрипроизводственных цен.
28. Особенности организации заработной платы управленческого персонала.
29. Особенности организации тарифной оплаты служащих.
30. Особенности оплаты отдельных групп работающих, связанные со спецификой нормирования их труда и методов увязки конечных результатов с оплатой.
31. Издержки на оплату труда и выплаты социального характера как часть издержек работодателя.
32. Основы анализа издержек на оплату труда и выплаты социального характера.
33. Общая характеристика осуществленных работодателем издержек на оплату труда и выплаты социального характера.
34. Анализ расходования средств по основным видам издержек.

6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

С целью определения уровня овладения компетенциями, закрепленными за дисциплиной, в заданные преподавателем сроки проводится текущий и промежуточный контроль знаний, умений и навыков каждого обучающегося. Все виды текущего контроля осуществляются на практических занятиях. Исключение составляет устный опрос, который может проводиться в начале или конце лекции в течение 15-20 мин. с целью закрепления знаний терминологии по дисциплине. При оценке компетенций принимается во внимание формирование профессионального мировоззрения, определенного уровня включённости в занятия, рефлексивные навыки, владение изучаемым материалом.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки.
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекс мер по устранению недостатков.
3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
4. Соблюдение последовательности проведения оценки.

Текущая аттестация обучающихся. Текущая аттестация обучающихся по дисциплине «Оплата труда персонала» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ОАНО ВО МПСУ и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Оплата труда персонала» проводится в форме опроса и контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения обучающихся и осуществляется преподавателем дисциплины.

Объектами оценивания выступают:

1. учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
2. степень усвоения теоретических знаний в качестве «ключей анализа»;
3. уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
4. результаты самостоятельной работы (изучение книг из списка основной и дополнительной литературы).

Активность обучающегося на занятиях оценивается на основе выполненных обучающимся работ и заданий, предусмотренных данной рабочей программой дисциплины.

Кроме того, оценивание обучающегося проводится на текущем контроле по дисциплине. Оценивание обучающегося на контрольной неделе проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия обучающегося (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

Оценивание обучающегося носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период с выставлением оценок в ведомости.

Промежуточная аттестация обучающихся. Промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине «Оплата труда персонала» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ОАНО ВО «МПСУ» и является обязательной.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Оплата труда персонала» проводится в соответствии с учебным планом в 5-м семестре для всех форм обучения в виде зачёта с оценкой в период зачетно-экзаменационной сессии в соответствии с графиком проведения.

Обучающиеся допускаются к зачёту с оценкой по дисциплине в случае выполнения

им учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

Оценка знаний обучающегося на зачёте с оценкой определяется его учебными достижениями в семестровый период и результатами текущего контроля знаний и выполнением им заданий.

Знания умения, навыки обучающегося на зачёте с оценкой оцениваются как: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Основой для определения оценки служит уровень усвоения обучающимися материала, предусмотренного данной рабочей программой.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная учебная литература:

1. Ветлужских, Е. Н. Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика / Е. Н. Ветлужских ; под редакцией П. Суворовой. — 5-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 160 с. — ISBN 978-5-9614-1728-9. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/86874.html> (дата обращения: 25.01.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Как разработать эффективную систему оплаты труда: примеры из практики российских компаний / Е. Ветлужских, А. Ларина, Т. Петренко, А. Романова ; под редакцией В. ИONOва. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 208 с. — ISBN 978-5-9614-5870-1. — Текст: электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/93024.html> (дата обращения: 25.01.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

3. Юшин, Г. Д. Оплата труда персонала : учебное пособие / Г. Д. Юшин, Н. Ю. Калинина. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 171 с. — ISBN 978-5-4497-1201-1. — Текст: электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108370.html>. - Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/108370>

б) дополнительная учебная литература:

1. Горчак М.О. Организация, нормирование и оплата труда в организации [Электронный ресурс]: практикум/ Горчак М.О.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Российская таможенная академия, 2018.— 48 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/93200.html>.— ЭБС «IPRbooks»

2. Фрадина, Т. И. Учет расчетов по оплате труда. Курс лекций: учебное пособие / Т. И. Фрадина. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2018. — 97 с. — ISBN 978-5-7937-1602-4. — Текст: электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/103978.html> - Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/103978>

в) нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)

2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (с последующими изм. и доп.).

3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (с последующими изм. и доп.).

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 29.07.2017 N 255-ФЗ (последняя редакция).

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Вид деятельности	Методические указания по организации деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.
Индивидуальные задания	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа проводится с целью: систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся; углубления и расширения теоретических знаний обучающихся; формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию, учебную и специальную литературу; развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности, организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и самоорганизации; формирования профессиональных компетенций; развитию исследовательских умений обучающихся. Формы и виды самостоятельной работы обучающихся: чтение основной и дополнительной литературы – самостоятельное изучение материала по рекомендуемым литературным источникам; работа с библиотечным каталогом, самостоятельный подбор необходимой литературы; работа со словарем, справочником; поиск необходимой информации в сети Интернет; конспектирование источников; реферирование источников; составление аннотаций к прочитанным литературным источникам; составление рецензий и отзывов на прочитанный материал; составление обзора публикаций по теме; составление и разработка терминологического словаря; составление хронологической таблицы; составление библиографии (библиографической картотеки); подготовка к различным формам текущей и промежуточной аттестации (к тестированию, зачету с оценкой); выполнение домашних контрольных работ; самостоятельное выполнение практических заданий репродуктивного типа (ответы на вопросы, задачи, тесты; выполнение творческих заданий). Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения: библиотеку с читальным залом, укомплектованную в соответствии с существующими

	<p>нормами; учебно-методическую базу учебных кабинетов, лабораторий и зала кодификации; компьютерные классы с возможностью работы в сети Интернет; аудитории (классы) для консультационной деятельности; учебную и учебно-методическую литературу, разработанную с учетом увеличения доли самостоятельной работы студентов, и иные методические материалы. Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультирование по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. Во время выполнения обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы и при необходимости преподаватель может проводить индивидуальные и групповые консультации. Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений обучающихся. Контроль самостоятельной работы обучающихся предусматривает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • соотнесение содержания контроля с целями обучения; объективность контроля; • валидность контроля (соответствие предъявляемых заданий тому, что предполагается проверить); • дифференциацию контрольно-измерительных материалов. <p>Формы контроля самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • просмотр и проверка выполнения самостоятельной работы преподавателем; • организация самопроверки, • взаимопроверки выполненного задания в группе; обсуждение результатов выполненной работы на занятии; • проведение письменного опроса; • проведение устного опроса; • организация и проведение индивидуального собеседования; • организация и проведение собеседования с группой; • защита отчетов о проделанной работе.
Опрос	<p>Опрос - это средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выявление объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Проблематика, выносимая на опрос определена в заданиях для самостоятельной работы обучающегося, а также может определяться преподавателем, ведущим семинарские занятия. Во время проведения опроса обучающийся должен уметь обсудить с преподавателем соответствующую проблематику на уровне диалога.</p>
Коллоквиум	<p>Коллоквиум (от латинского colloquium – разговор, беседа) – одна из форм учебных занятий, беседа преподавателя с учащимися на определенную тему из учебной программы. Цель проведения коллоквиума состоит в выяснении уровня знаний, полученных учащимися в результате прослушивания лекций, посещения семинаров, а также в результате самостоятельного изучения материала. В рамках поставленной цели решаются следующие задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выяснение качества и степени понимания учащимися лекционного материала; • развитие и закрепление навыков выражения учащимися своих мыслей; • расширение вариантов самостоятельной целенаправленной подготовки учащихся; • развитие навыков обобщения различных литературных источников; • предоставление возможности учащимся сопоставлять разные точки зрения по рассматриваемому вопросу.

	<p>В результате проведения коллоквиума преподаватель должен иметь представление:</p> <ul style="list-style-type: none"> • о качестве лекционного материала; • о сильных и слабых сторонах своей методики чтения лекций; • о сильных и слабых сторонах своей методики проведения семинарских занятий; • об уровне самостоятельной работы учащихся; • об умении студентов вести дискуссию и доказывать свою точку зрения; • о степени эрудированности учащихся; • о степени индивидуального освоения материала конкретными студентами. <p>В результате проведения коллоквиума обучающийся должен иметь представление:</p> <ul style="list-style-type: none"> • об уровне своих знаний по рассматриваемым вопросам в соответствии с требованиями преподавателя и относительно других обучающихся группы; • о недостатках самостоятельной проработки материала; • о своем умении излагать материал; • о своем умении вести дискуссию и доказывать свою точку зрения. <p>В зависимости от степени подготовки группы можно использовать разные подходы к проведению коллоквиума. В случае, если большинство группы с трудом воспринимает содержание лекций и на практических занятиях демонстрирует недостаточную способность активно оперировать со смысловыми единицами и терминологией курса, то коллоквиум можно разделить на две части. Сначала преподаватель излагает базовые понятия, содержащиеся в программе. Это должно занять не более четверти занятия. Остальные три четверти необходимо посвятить дискуссии, в ходе которой студенты должны убедиться и, главное, убедить друг друга в обоснованности и доказательности полученного видения вопроса и его соответствия реальной практике. Если же преподаватель имеет дело с более подготовленной, самостоятельно думающей и активно усваивающей смысловые единицы и терминологию курса аудиторией, то коллоквиум необходимо провести так, чтобы сами обучающиеся сформулировали изложенные в программе понятия, высказали несовпадающие точки зрения и привели практические примеры. За преподавателем остается роль модератора (ведущего дискуссии), который в конце «лишь» суммирует совместно полученные результаты.</p>
Тестирование	<p>Контроль в виде тестов может использоваться после изучения каждой темы курса. Итоговое тестирование можно проводить в форме:</p> <ul style="list-style-type: none"> • компьютерного тестирования, т.е. компьютер произвольно выбирает вопросы из базы данных по степени сложности; • письменных ответов, т.е. преподаватель задает вопрос и дает несколько вариантов ответа, а обучающийся на отдельном листе записывает номера вопросов и номера соответствующих ответов. <p>Для достижения большей достоверности результатов тестирования следует строить текст так, чтобы у обучающихся было не более 40 – 50 секунд для ответа на один вопрос. Итоговый тест должен включать не менее 60 вопросов по всему курсу. Значит, итоговое тестирование займет целое занятие. Оценка результатов тестирования может проводиться двумя способами:</p> <p>1) по 5-балльной системе, когда ответы обучающихся оцениваются следующим образом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «отлично» – более 80% ответов правильные; - «хорошо» – более 65% ответов правильные; - «удовлетворительно» – более 50% ответов правильные.

	<p>Обучающиеся, которые правильно ответили менее чем на 70% вопросов, должны в последующем пересдать тест. При этом необходимо проконтролировать, чтобы вариант теста был другой;</p> <p>2) по системе зачет-незачет, когда для зачета по данной дисциплине достаточно правильно ответить более чем на 70% вопросов.</p>
Текущий контроль (контрольный срез)	Организуется как элемент учебного занятия в виде выполнения обучающимися блока заданий в письменной форме по заданным темам дисциплины
Подготовка к зачету с оценкой	<p>При подготовке к зачету с оценкой необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др. Основное в подготовке к сдаче зачета по дисциплине «Оплата труда персонала» - это повторение всего материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачёт с оценкой. При подготовке к сдаче зачета обучающийся весь объем работы должен распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки к зачету с оценкой, контролировать каждый день выполнение намеченной работы. Подготовка обучающегося к зачету включает в себя три этапа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • самостоятельная работа в течение семестра; • непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачету по темам курса; • подготовка к ответу на задания, содержащиеся в вопросах (задачах) зачета с оценкой. <p>Для успешной сдачи зачета с оценкой по дисциплине «Оплата труда персонала» обучающиеся должны принимать во внимание, что:</p> <ul style="list-style-type: none"> • все основные вопросы, указанные в рабочей программе, нужно знать, понимать их смысл и уметь его разъяснить; • указанные в рабочей программе формируемые профессиональные компетенции в результате освоения дисциплины должны быть продемонстрированы обучающимся; • лабораторные практикумы способствуют получению более высокого уровня знаний и, как следствие, более высокой оценке на зачете с оценкой; • готовиться к зачёту с оценкой необходимо начинать с первой лекции.

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

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Оплата труда персонала» необходимо использование следующих помещений:

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения (мебель аудиторная (столы, стулья, доска), стол, стул преподавателя) и технические средства обучения (персональный компьютер; мультимедийное оборудование);

- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

10.1 Лицензионное программное обеспечение:

1. Операционная система Microsoft Windows XP Professional Russian — OEM-лицензии (поставляются в составе готового компьютера);
2. Операционная система Microsoft Windows 7 Professional — OEM-лицензии (поставляются в составе готового компьютера);
3. Программный пакет Microsoft Office 2007 — лицензия № 45829385 от 26.08.2009;
4. Программный пакет Microsoft Office 2010 Professional — лицензия № 48234688 от 16.03.2011;
5. Программный пакет Microsoft Office 2010 Professional — лицензия № 49261732 от 04.11.2011;
6. Комплексная система антивирусной защиты DrWEB Entrprise Suite — лицензия № 126408928;
7. 1С: Бухгалтерия 8 учебная версия — лицензионный договор № 01/200213 от 20.02.2013;
8. Программный комплекс IBM SPSS Statistic BASE — лицензионный договор № 20130218-1 от 12.03.2013;
9. Программный пакет LibreOffice — свободная лицензия Lesser General Public License
10. Корпоративная платформа Microsoft Teams. Проприетарная лицензия.

10.2. Электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС): <http://www.iprbookshop.ru/>

10.3. Современные профессиональные баз данных:

1. Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>
2. Портал "Информационно-коммуникационные технологии в образовании" <http://www.ict.edu.ru>
3. Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru/>
4. Национальная электронная библиотека <http://www.nns.ru/>
5. Электронные ресурсы Российской государственной библиотеки <http://www.rsl.ru/ru/root3489/all>
6. Web of Science Core Collection — политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных — <http://webofscience.com>
7. Полнотекстовый архив ведущих западных научных журналов на российской платформе Национального электронно-информационного консорциума (НЭИКОН) <http://neicon.ru>
8. Базы данных издательства Springer <https://link.springer.com>
9. www.minfin.ru Сайт Министерства финансов РФ
10. <http://gks.ru> Сайт Федеральной службы государственной статистики

11. www.skrin.ru База данных СКРИН (крупнейшая база данных по российским компаниям, отраслям, регионам РФ)
12. www.cbr.ru Сайт Центрального Банка Российской Федерации
13. <http://moex.com/> Сайт Московской биржи
14. www.fcsn.ru Официальный сайт Федеральной службы по финансовым рынкам (ФСФР)
15. www.rbc.ru Сайт РБК («РосБизнесКонсалтинг» - ведущая российская компания, работающая в сферах масс-медиа и информационных технологий)
16. www.expert.ru Электронная версия журнала «Эксперт»
17. <http://ecsn.ru/> «Экономические науки»

10.4. Информационные справочные системы:

1. Информационно-правовая система «Консультант+»
2. Информационно-справочная система «LexPro»
3. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования <http://fgosvo.ru>
4. www.garant.ru Информационно-правовая система Гарант

11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для обеспечения образования инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по личному заявлению обучающегося разрабатывается адаптированная образовательная программа, индивидуальный учебный план с учетом особенностей их психофизического развития и состояния здоровья, в частности применяется индивидуальный подход к освоению дисциплины, индивидуальные задания: рефераты, письменные работы и, наоборот, только устные ответы и диалоги, индивидуальные консультации, использование диктофона и других записывающих средств для воспроизведения лекционного и семинарского материала.

В целях обеспечения обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья библиотека комплектует фонд основной учебной литературой, адаптированной к ограничению их здоровья, предоставляет возможность удаленного использования электронных образовательных ресурсов, доступ к которым организован в ОАНО ВО «МПСУ». В библиотеке проводятся индивидуальные консультации для данной категории пользователей, оказывается помощь в регистрации и использовании сетевых и локальных электронных образовательных ресурсов, предоставляются места в читальном зале, оборудованные программами невидимого доступа к информации, экранными увеличителями и техническими средствами усиления остаточного зрения: Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранная лупа; Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранный диктор; Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранная клавиатура; экранная лупа OneLoupe; речевой синтезатор «Голос».

12.Лист регистрации изменений

Рабочая программа учебной дисциплины обсуждена и утверждена на заседании Ученого совета от «22» марта 2021 г. протокол №5

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения изменения
1.	Утверждена решением Ученого совета на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12.08.2020 г. N 954.	Протокол заседания Ученого совета от «22» марта 2021 года протокол №5	01.09.2021
2.			
3.			