

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ДЕПАРТАМЕНТ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ И  
ОБРАЗОВАНИЯ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт экономики и управления АПК  
Кафедра государственное, муниципальное управление и  
кадровая политика

**СОГЛАСОВАНО**

Директор института Шапорова З.Е.

"10" марта 2020 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Ректор Пыжикова Н.И.

"26" марта 2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Оплата труда персонала

ФГОС ВО

Направление подготовки 38.03.03,

«Управление персоналом»

(код, наименование)

Профиль (Специалист по управлению персоналом организации АПК)

Курс 5

Семестр (*Ы*) 9

Форма обучения заочная

Квалификация выпускника бакалавр

Красноярск, 2020

Составители: Фролова О.Я., д.э.н., профессор

«27» февраля 2020 г.

Программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Специалист по управлению персоналом организации АПК».

Программа обсуждена на заседании кафедры протокол № 7 «27» февраля 2020 г.

Зав. кафедрой Фомина Л.В., к.с.-х.н., доцент

«27» февраля 2020 г.

## **Лист согласования рабочей программы**

Программа принята методической комиссией института ЭиУ АПК  
№ 7 « 10» марта 2020 г.

Председатель методической комиссии Белова Л.А., ст. преподаватель

«10» марта 2020 г.

Заведующий выпускающей кафедры по направлению подготовки  
Фомина Л.В., канд. с.-х. наук, доцент

«27» февраля 2020 г.

## РЕЦЕНЗИЯ

на Рабочую программу учебной дисциплины «Оплата труда персонала», для квалификации выпускника – бакалавр, по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» Профиль: Специалист по управлению персоналом организаций АПК для очной формы обучения

Рабочая программа учебной дисциплины «Оплата труда персонала», по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» Профиль: Специалист по управлению персоналом организаций АПК, разработана в ФГБОУ ВО «Красноярский государственный аграрный университет», на кафедре государственное, муниципальное управление и кадровая политика (разработчик – Фролова Ольга Яковлевна, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры).

Основой социально-экономического развития общества является уровень доходов населения. Переход к рыночным отношениям и формирование рынка труда способствовали принципиальным изменениям экономической природы отношений между наёмным работником и работодателем. Модели оплаты труда стимулируют выполнение трудовой функции и являются мощным инструментом воздействия на трудовое поведение работника. Важность учебной дисциплины «Оплата труда персонала» в рамках реализации ОПОП ВО представлена в вариативной части Б1.

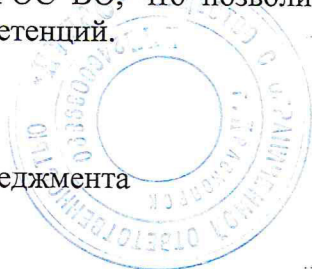
Рассмотрев представленные на рецензию материалы, рецензент пришел к следующим выводам:

1. Предъявленная Рабочая программа учебной дисциплины «Оплата труда персонала», соответствует требованиям ОПОП ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль: Специалист по управлению персоналом организаций АПК (далее по тексту Программа);
2. Представленная на рецензию Программа, оформлена с соблюдением требований, предъявляемых к оформлению Программ по стандартам ОПОП ФГОС ВО. По структуре Программа содержит все основные разделы и выдерживает требования по нормативно-методическим документам, предъявляемые к Программе по учебной дисциплине;
3. Дисциплина представлена следующими модулями: Модуль 1 – Содержание и основные теоретико-методологические аспекты дисциплины; Модуль 2 – Управление материальным стимулированием в трудовой сфере.
4. Информация о взаимосвязи изучаемых дисциплин ОПОП ВО в Учебном плане по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» Профиль: Специалист по управлению персоналом организаций АПК в содержании дисциплины «Аудит и контроллинг персонала» исключает дублирование с другими дисциплинами, поскольку дисциплина не предусматривает наличие специальных требований к входным знаниям, умениям и компетенциям студента.
5. Представленная Программа предполагает использование современных образовательных технологий, используемые при реализации различных видов учебной работы. Формы образовательных технологий соответствуют специфике дисциплины и предполагают интерактивную форму практических занятий.

**ОБЩИЕ ВЫВОДЫ:** Структура и содержание Рабочей программы по учебной дисциплине «Оплата труда персонала», для квалификации выпускника – бакалавр, по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль: Специалист по управлению персоналом организаций АПК, разработанная Фроловой О.Я., доктором экономических наук, доцентом, профессором кафедры «Государственное, муниципальное управление и кадровая политика», соответствует требованиям ФГОС ВО, что позволит при её реализации успешно обеспечить формирование заявленных компетенций.

Рецензент:

Директор центра кадрового менеджмента  
«Ориан-Персонал»



Орлова О.Н.

# Оглавление

<b>АННОТАЦИЯ</b> .....	<b>5</b>
<b>1. ТРЕБОВАНИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ</b> .....	<b>5</b>
1.1. ВНЕШНИЕ И ВНУТРЕННИЕ ТРЕБОВАНИЯ .....	5
1.2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ .....	6
<b>2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ. КОМПЕТЕНЦИИ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ.</b> .....	<b>6</b>
<b>3. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b> .....	<b>7</b>
<b>4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b> .....	<b>7</b>
4.1. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ.....	8
4.2. ТРУДОЁМКОСТЬ МОДУЛЕЙ И МОДУЛЬНЫХ ЕДИНИЦ ДИСЦИПЛИНЫ .....	8
4.3. СОДЕРЖАНИЕ МОДУЛЕЙ ДИСЦИПЛИНЫ .....	9
4.4. ЛАБОРАТОРНЫЕ/ПРАКТИЧЕСКИЕ/СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ .....	11
<i>Занятие № 1. Исследовать</i> .....	<i>Ошибка! Закладка не определена.</i>
4.5. САМОСТОЯТЕЛЬНОЕ ИЗУЧЕНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ САМОПОДГОТОВКИ К ТЕКУЩЕМУ КОНТРОЛЮ ЗНАНИЙ .....	13
4.5.1. <i>Перечень вопросов для самостоятельного изучения и виды самоподготовки к текущему контролю знаний</i> .....	<i>13</i>
4.5.2. <i>Курсовые проекты (работы)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы/ учебно-исследовательские работы учёт не предусмотрен</i> .....	<i>14</i>
<b>5. ВЗАИМОСВЯЗЬ ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ</b> .....	<b>15</b>
<b>6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b> .....	<b>16</b>
6.1. ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА .....	16
6.2. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА .....	16
6.3. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ, РЕКОМЕНДАЦИИ И ДРУГИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЗАНЯТИЯМ .....	16
6.4. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ .....	17
6.5. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ" .....	17
<b>7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ЗАЯВЛЕННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ</b> .....	<b>20</b>
<b>8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b> .....	<b>20</b>
<b>9. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ</b> .....	<b>21</b>
<b>10. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ</b> .....	<b>21</b>
<b>ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ РПД</b> .....	<b>22</b>

## АННОТАЦИЯ

Реализация учебной дисциплины «Оплата труда персонала» обусловлена особенностями функционирования организаций в новых условиях деятельности и становлению подходов к материальному стимулированию с целью приобретения навыков управления организационным поведением персонала. Дисциплина «Оплата труда персонала» входит в вариативную часть Б1 по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», Профиль: Специалист по управлению персоналом организаций АПК и реализуется в институте международного менеджмента и образования кафедрой «управления персоналом».

Дисциплина нацелена на формирование следующих профессиональных компетенций выпускника:

ПК – 8 – знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике;

ПК – 22 – умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени

ПК – 24 – способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

Дисциплина представлена следующими модулями: Модуль 1 – Содержание и основные теоретико-методологические аспекты дисциплины; Модуль 2 – Управление материальным стимулированием в трудовой сфере.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента, консультации, курсовая работа, экзамен. Программой курса предусмотрены следующие виды контроля:

текущий контроль успеваемости – в форме активности на лекционных и практических занятиях, решение задач (кейсов);

промежуточный контроль успеваемости – в форме устного экзамена с учётом бально-рейтинговой системы.

Общая трудоёмкость освоения дисциплины составляет 180,0 часов. Зачётных единиц – 5. Программой дисциплины предусмотрены лекционные (10 часа), практические (16 часов), самостоятельная работа студента (145 часов). Контроль знаний – экзамен.

### 1. Требования к дисциплине

#### *1.1. Внешние и внутренние требования*

Оплата труда персонала лежит в основе экономической природы вознаграждения за труд и формирует системные знания в управлении организационным поведением работника. Сегодня материальному вознаграждению работников уделяется ведущее

значение в организациях в целом. Дисциплина «Оплата труда персонала» является базовой для управления персоналом и предлагает последующее углубление профессиональных знаний в области управления персоналом, что даёт возможность формирования компетенций ПК – 8, ПК – 22, ПК – 24.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий и промежуточный контроль. Дисциплина «Оплата труда персонала» входит в вариативную часть Б1 по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». Профиль: Специалист по управлению персоналом организаций АПК и реализует требования ФГОС ВО, ОПОП ВО и Учебного плана последующим компетенциям:

ПК – 8 – знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике;

ПК – 22 – умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени

ПК – 24 – способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

## *1.2. Место дисциплины в учебном процессе*

Дисциплина представлена в вариативной части Б1. Изучение учебной дисциплины «Оплата труда персонала» базируется на предшествующие учебные дисциплины: «Экономическая теория», «Экономика и социология труда», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Экономика управления персоналом».

## **2. Цели и задачи дисциплины. Компетенции, формируемые в результате освоения.**

Целью дисциплины является формирование у студентов процесса самостоятельного мышления по кругу направлений профессиональной деятельности в области решения задач материального стимулирования. В результате изучения дисциплины бакалавр должен:

### **Задачи изучения дисциплины:**

- изучить теоретические знания и практический опыт в области материальной мотивации и стимулирования персонала в организациях и учреждениях;
- овладеть методиками оценки уровня выполнения трудовых функций с позиции оптимизации вознаграждения по категориям персонала;
- приобретение базовых навыков практической работы по формированию эффективных моделей мотивации и стимулирования персонала организации.

В результате изучения дисциплины бакалавр должен:

### **Знать:**

- сущностное описание с позиции научной дискуссии и нормативного регулирования экономических категорий рабочее время, режим рабочего времени, оплата труда, зара-

- ботная плата, гарантии, компенсации, социальная справедливость и значение их в системе стимулирования персонала;
- эволюцию теорий заработной платы, источники и формы правового регулирования;
  - современные формы, модели оплаты труда;

**Уметь:**

- использовать нормативное регулирование при формировании (корректировки) систем оплаты труда в организациях;
- разрабатывать типовое положение по оплате труда;
- определять размер вознаграждения основным работником с учётом специфики деятельности организации;
- рассчитывать доплаты и компенсации за режим работы, условия работы, уровень квалификации;

**Владеть:**

- понятийным терминологическим аппаратом;
- приёмами анализа систем оплаты труда в контексте выполнения трудовой функции;
- методиками исчисления уровня вознаграждения, расчёта среднего заработка, выплатами социального характера и обязательного социального страхования.

Реализация в учебной дисциплины «Оплата труда персонала» по направлению подготовки 38.03.03« Управление персоналом». Профиль: Специалист по управлению персоналом организаций АПК должна формировать следующие компетенции:

- знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике (ПК – 8);
- умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени (ПК – 22)
- способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации (ПК – 24).

### 3. Организационно-методические данные дисциплины

Таблица 1

Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ по семестрам

### 4. Структура и содержание дисциплины

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			№ 9	№ 10
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	5	180	180	
Контактная работа	0,9	26	64	
лекции (Л)		10	10	
практические занятия (ПЗ)		16	16	
в том числе интерактивные		14	14	



Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			№ 9	№ 10
семинары (С)				
лабораторные работы (ЛР)				
Самостоятельная работа (СРС)	4	145	145	
в том числе:				
самостоятельное изучение тем и разделов дисциплины		99	99	
самоподготовка к текущему контролю знаний		10	10	
подготовка и защита курсовой работы		36	36	
Подготовка и сдача экзамена	0,1	9	9	
Вид контроля:	Курсовая работа Экзамен			

#### 4.1. Структура дисциплины

Таблица 2

Тематический план						
№	Раздел дисциплины	Всего часов	В том числе			Формы контроля
			лекции	практические или семинарские занятия	СРС	
1	<b>Модуль 1.</b> Содержание и основные теоретико-методологические аспекты дисциплины	52	4	8	40	Семинар, тест-опрос
2	<b>Модуль 2.</b> Управление материальным стимулированием в трудовой сфере	73	6	8	59	Кейс (решение задач)

#### 4.2. Трудоемкость модулей и модульных единиц дисциплины

Таблица 3

Трудоемкость модулей и модульных единиц дисциплины				
Наименование модулей и модульных единиц дисциплины	Всего часов на модуль	Контактная работа		Внеаудиторная работа (СРС)
		Л	ЛПЗ	
<b>Модуль 1.</b> Содержание и основные теоретико-методологические аспекты дисциплины	<b>52</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>40</b>
<i>Модульная единица 1.</i> Содержание экономико-правовых основ оплаты труда персонала.	26	2	4	20

Наименование модулей и модульных единиц дисциплины	Всего часов на модуль	Контактная работа		Внеаудиторная работа (СРС)
		Л	ЛПЗ	
<i>Модульная единица 2.</i> Содержание распределительных отношений в организациях	26	2	4	20
<b>Модуль 2.</b> Управление материальным стимулированием в трудовой сфере	<b>73</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>59</b>
<i>Модульная единица 1.</i> Мониторинг управления оплатой труда в организационных системах	26	2	4	20
<i>Модульная единица 2.</i> Управление оплатой труда в организационных системах (формирование типовых систем стимулирования)	47	4	4	39
Самоподготовка к текущему контролю знаний	10	-	-	10
Подготовка и защита курсовой работы	36	-	-	36
Подготовка и сдача экзамена	9	-	-	-
<b>Итого</b>	<b>180</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>145</b>

### 4.3. Содержание модулей дисциплины

**Модуль 1.** Содержание и основные теоретико-методологические аспекты дисциплины

*Модульная единица 1.* Содержание экономико-правовых основ оплаты труда персонала

Экономическая сущность заработной платы. Функции заработной платы. Эволюция теории заработной платы. Классификация экономических теорий заработной платы. Правовое регулирование оплаты труда в организациях. Экономическая сущность коллективного договора: содержание, практика применения. Экономическая сущность применения эффективного договора в социально-трудовой сфере: содержание, практика применения. Номинальная и реальная заработная плата. Факторы, воздействующие на заработную плату. Минимальная заработная плата и факторы ее определяющие. Прожиточный минимум: виды, содержание. Дифференциация по социально-демографическим группам и районам страны. Мотивация предпринимательского труда.

*Модульная единица 2.* Содержание распределительных отношений в организациях АПК

Формы и системы оплаты труда. Тарифная система, её элементы. Повременная форма оплаты труда, её характеристика. Сдельная форма оплаты труда, её характеристика. Бестарифная система оплаты труда. Методика расчёта расценок и начисление заработной платы. Планирование фонда заработной платы. Содержание и экономическая сущность применения системы премирования. Компенсационные доплаты и надбавки, их характеристика, порядок применения. Система компенсационных гарантий, содержание, характеристика, практика применения. Выплаты социального характера.

**Модуль 2.** Управление материальным стимулированием в трудовой сфере

**Модульная единица 1.** Мониторинг управления оплатой труда в организационных системах АПК

Анализ структуры фонда потребления на уровне предприятия. Анализ расходов на оплату труда в составе затрат на персонал организации. Анализ динамики численности работников. Анализ Баланса рабочего времени смены. Анализ использования средств, направляемых на потребление. SWOT – анализ внешней среды.

**Модульная единица 2.** Управление оплатой труда в организационных системах (формирование типовых систем стимулирования)

Разработка внутрифирменных локальных документов, фиксирующих систему оплаты труда: положение об оплате труда; эффективный договор; положение о премировании. Экономическая сущность трудовой ситуации. Социально-экономическая сущность мотивации трудового поведения. Функции и назначение социальных льгот и выплат. Формирование и развитие компетентностного подхода в работе с персоналом. Управление оплатой труда в учреждениях и организациях бюджетной сферы. Методика определения среднего заработка. Методика расчет выплат при командировки сотрудников. Методика расчета выплат при ежегодном оплачиваем отпуске. Расчёт компенсаций за неиспользованный отпуск. Методика исчисления пособия по временной нетрудоспособности. Методика исчисления пособия (по беременности и родам, при рождении ребёнка). Выплаты по обязательному социальному страхованию. И несчастных случаев и профессиональным заболеваниям. Расчёт работников при увольнении. Удержание налогов с физических лиц. Страховые взносы на зарплату.

Таблица 4

**Содержание лекционного курса**

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема лекции	Вид <sup>1</sup> контрольного мероприятия	Кол-во часов
1	<b>Модуль 1. Содержание и основные теоретико-методологические аспекты дисциплины</b>			<b>4</b>
	<b>Модульная единица 1.</b> Содержание экономико-правовых основ оплаты труда персонала	Лекция № 1. Экономико-правовые основы оплаты труда работников в организациях.	Тест-опрос	2
		Лекция № 2. Современные модели оплаты труда в экономических системах.	Тест-опрос	2
	<b>Модульная единица 2.</b> Содержание распределительных отношений в организациях	Лекция № 3. Концептуальный подход к формированию оплаты труда персонала в организации	Тест-опрос	-
		Лекция № 4. Система компенсационных и стимулирующих выплат	Тест-опрос	-
2.	<b>Модуль 2. Управление материальным стимулированием в трудовой сфере</b>			<b>6</b>
	<b>Модульная единица 1.</b> Мониторинг управления оплатой труда в организационных си-	Лекция № 5. Анализ использования средств направленных на потребление.	Тест-опрос	2

<sup>1</sup> Вид мероприятия: тестирование, коллоквиум, зачет, экзамен, другое

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема лекции	Вид <sup>1</sup> контрольного мероприятия	Кол-во часов
	стемах			
		Лекция № 6. Диагностика применения моделей оплаты труда в организационных системах.	Тест-опрос	-
	<b>Модульная единица 2.</b> Управление оплатой труда в организационных системах (формирование типовых систем стимулирования)	Лекция № 7. Гарантии и компенсации персоналу при выполнении трудовой функции.	Тест-опрос	2
		Лекция № 8. Организация оплаты труда в производственных системах	Тест-опрос	2
		Лекция № 9. Организация оплаты труда бюджетной сферы	Тест-опрос	-
	<b>Итого</b>			<b>10</b>

#### 4.4. Лабораторные/практические/семинарские занятия

Таблица 5

##### Содержание занятий и контрольных мероприятий

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и название лабораторных/практических занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
1	Модуль 1. Содержание и основные теоретико-методологические аспекты дисциплины			<b>8</b>
	<b>Модульная единица 1.</b> Содержание экономико-правовых основ оплаты труда персонала.	Занятие № 1. Исследовать понятийный аппарат (категории, понятия, методы, механизмы управления) и правовое регулирование стимулирования персонала организации.	Семинар, опрос	-
		Занятие № 2. Информационное поле для исследования оплаты труда в организации.	Опорная презентация	2
	<b>Модульная единица 2.</b> Содержание распределительных отношений в организациях	Занятие № 3. Методика исследования уровня социальной справедливости различных слоёв населения (интерактив).	Кейс (решение ситуационных задач)	2

		Занятие № 4. Методика расчёта основной части заработной платы (интерактив).	-//-	2
		Задание № 5. Методика расчёта расценок и начисление заработной платы за продукцию, работы и услуги (интерактив).	-//-	2
		Занятие № 6. Методика начисления заработной платы по сферам деятельности (бюджетная, здравоохранения и др.) (интерактив).	-//-	-
2	Модуль 2. Управление материальным стимулированием в трудовой сфере			<b>8</b>
	<b>Модульная единица 1.</b> Мониторинг управления оплатой труда в организационных системах.	Занятие № 7. Анализ использования средств, направляемых на потребление (интерактив).	Кейс (решение ситуационных задач)	-
		Занятие № 8 Анализ эффективности использования фонда заработной платы (интерактив).	-//-	2
	<b>Модульная единица 2.</b> Управление оплатой труда в организационных системах (формирование типовых систем стимулирования)	Занятие № 9. Методика исчисления среднего заработка	-//-	2
		Занятие № 10. Методика исчисления компенсационных выплат у условиях организации (отпуск, вредные и опасные условия, получающим образование, совмещении, простое, расторжении трудового договора)	-//-	2
		Занятие № 11. Методика расчета выплат по временной нетрудоспособности	-//-	2
		Занятие № 12. Методика исчисления выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональным заболеваниями	-//-	-
	<b>Итого</b>			<b>16</b>

#### 4.5. Самостоятельное изучение разделов дисциплины и виды самоподготовки к текущему контролю знаний

Самостоятельная работа студентов (СРС) организуется с целью развития навыков работы с учебной и научной литературой, выработки способности вести научно-исследовательскую работу, а также для систематического изучения дисциплины. Рекомендуются следующие формы организации самостоятельной работы студентов:

- работа над теоретическим материалом, прочитанным на лекциях;
- самостоятельное изучение отдельных разделов дисциплины;
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка и защита курсовой работы;
- подготовка к экзамену.

##### 4.5.1. Перечень вопросов для самостоятельного изучения и виды самоподготовки к текущему контролю знаний

Таблица 6

Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

№ п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения	Кол-во часов
<b>Модуль 1. Содержание и основные теоретико-методологические аспекты дисциплины</b>			<b>40</b>
	<b>Модульная единица 1.</b> Содержание экономико-правовых основ оплаты труда персонала.	Регулирование трудовых отношений в законодательстве РФ (Конституция РФ, ТК РФ). Международный опыт занятости на рынке труда. Современные теории занятости в рыночной экономике (Дж. М. Кейнс, М. Фридман) и др. Основные направления совершенствования оплаты труда за рубежом. Экономические теории заработной платы и их особенности.	20
	<b>Модульная единица 2.</b> Содержание распределительных отношений в организациях	Потребности и интересы как детерминанты трудовой деятельности. Структура мотивов трудового поведения. Сущности и социальная природа заработной платы. Виды потребительского бюджета и методы его расчета. Минимальная заработная плата как основа государственного регулирования оплаты труда. Социальные институты и механизмы социальной защиты работника. Социальные гарантии в сфере труда. Опыт регулирования социально-трудовых отношений в странах с развитой рыночной системой. Методы оценки профессиональных и личностных качеств рабочей силы. Концепция «качества трудовой жизни». Методики оценки сложности работ.	20
<b>Модуль 2. Управление материальным стимулированием в трудовой сфере</b>			<b>59</b>

№ п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения	Кол-во часов
	<b>Модульная единица 1.</b> Мониторинг управления оплатой труда в организационных системах	Мотивы трудовой адаптации персонала. Организация оплаты труда в экономически развитых странах. Социально-трудовые отношения в системе социального партнёрства. Особенности расчета расценок и начисления заработной платы по отраслям экономики. Анализ использования фонда оплаты труда.	20
	<b>Модульная единица 2.</b> Управление оплатой труда в организационных системах (формирование типовых систем стимулирования)	Социальный контроль в сфере труда. Организационно-экономические условия разработки оплаты труда. Научный вклад русских учёных в развитие мотивации. Мотивация предпринимательского труда. Оплата труда по совместительству. Оплата труда при работе во вредных и опасных условиях. Оплата труда при выпуске бракованной продукции. Международный опыт оплаты труда работников в странах с развитой экономикой (Германия, Япония, Франция, США, Великобритания).	39
<b>Итого самостоятельное изучение тем и разделов дисциплины</b>			<b>99</b>
<b>Самоподготовка к текущему контролю</b>			<b>10</b>
- кейс (решение ситуационных задач)			6
- составление опорной презентации			4
<b>Подготовка и защита курсовой работы</b>			<b>36</b>
<b>ВСЕГО</b>			<b>145</b>

4.5.2. Курсовые проекты (работы)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы/ учебно-исследовательские работы учёт не предусмотрен

**Таблица 7**

№ п/п	Темы курсовых проектов (работ)	Рекомендуемая литература (номер источника в соответствии с прилагаемым списком)
1.	Управление фондом заработной платы в организации.	1- 48,
2.	Управление дифференциацией вознаграждения труда основных работников в организации.	//
3.	Компенсационные выплаты работникам при увольнении в производственных системах.	//
4.	Социальные пособия работникам в условиях производственных систем	//
5.	Повременная форма оплаты труда в организации.	//
6.	Сдельная форма оплаты труда в организации	//

№ п/п	Темы курсовых проектов (работ)	Рекомендуемая литература (номер источника в соответствии с прилагаемым списком)
7.	Бестарифная система оплаты труда.	//
8.	Оплата труда основных работников в особых условиях, случаях (тяжёлые работы, вредные работы, работы разной квалификации, совместительство, при простое, браке, невыполнении норм труда и производства, вынужденных прогулах, освоении новых производств).	//
9.	Система премиального вознаграждения персонала в условиях организации	//
10.	Система компенсационных доплат в стимулировании персонала организации.	//
11.	Система гарантий и компенсационных выплат в управлении персоналом организации	//
12.	Оплата труда основных работников (бюджетных организаций, государственных образовательных учреждений; учреждений здравоохранения; государственных муниципальных служащих, работников культуры и искусства).	//
13.	Оплата труда работников аграрной сферы (сельскохозяйственные товаропроизводители, перерабатывающие предприятия).	//
14.	Оплата труда управленческих работников в организации.	//
15.	Стимулирование трудового потенциала работника организации	//
16.	Социальное стимулирование в системе обязательного страхования (временная нетрудоспособность, по беременности и родам, по уходу за ребёнком)	//
17.	Стимулирование трудового потенциала работника организации	//
18.	Социальное стимулирование персонала в системе обязательного страхования (от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний)	//

## 5. Взаимосвязь видов учебных занятий

Взаимосвязь учебного материала лекций, практических занятий с тестовыми/экзаменационными вопросами и формируемыми компетенциями представлены в таблице 8.

Таблица 8

### Взаимосвязь компетенций с учебным материалом и контролем знаний студентов

Компетенции	Лекции	ПЗ	СРС	Вид контроля
-------------	--------	----	-----	--------------



Компетенции	Лекции	ПЗ	СРС	Вид контроля
ПК- 8	1-4	1-3	Модуль 1	Тест-опрос Опорная презентация
ПК-22	5-7	4-8	Модуль 2	Опорная презентация Кейс-(решение ситуационных задач)
ПК-24	8-9	9-12	Модуль 2	Кейс – (решение ситуационных задач)

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 6.1. Основная литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации [Федеральный закон №197-ФЗ принят 30.12.2001] // КонсультантПлюс: Законодательство.
2. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях АПК /Шумаков Ю.Н. и др.– М.: Колос, 2006- 304 с.
3. Панова, З. Н. Производственная санитария и гигиена труда [Текст] : / З. Н. Панова ; Краснояр. гос. аграр. ун-т. - Красноярск : КрасГАУ, 2015. – 303с.
4. Степанов, Ю. М.. Охрана труда: правовые и социальные аспекты / Ю. М. Степанов, А. Н. Ковальчук - Красноярск : КрасГАУ, 2016. - 321 с
5. Шепеленко, С. Г. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебное пособие / С. Г. Шепеленко. - М. : МарТ, 2004. - 160 с.

### 6.2. Дополнительная литература

6. Генкин, Б. М.. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях [Текст] : учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности "Экономика и управление на предприятии (по отрасли)" / Б. М. Генкин. - 5-е изд., измен. и доп. - М. : Норма, 2008. - 478 с.
7. Нечаев, В.И. Организация производства и предпринимательской деятельности в АПК [Текст]: учебник / В. И. Нечаев, П. Ф. Парамонов. - М. : КолосС, 2008. – 311с.
8. Нормирование труда [Text] : учебник / В. Б. Бычин, С. В. Малинин ; под ред. Ю. Г. Одегова. - М. : Экзамен, 2002. - 320 с.
9. Пашуто, В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст] : учебно-практическое пособие для студентов высших учебных заведений / В. П. Пашуто. - 5-е изд., стер. - М. : КноРус, 2009. – 316с.
10. Федорчук, А. И.. Безопасность производственных процессов в животноводстве [Текст] : практическое пособие / А. И. Федорчук. - Минск : Техноперспектива, 2007. - 349 с.

### 6.3. Методические указания, рекомендации и другие материалы к занятиям

Курс moodle «Оплата труда персонала»

Фролова, О.Я. Оплата труда персонала: метод. указания к выполнению курсовой работы [Электронный ресурс] / О.Я. Фролова, Г.А. Сергуткина; Краснояр. гос. аграр. ун-т. – Красноярск, 2017. – 34 с.

#### *6.4. Программное обеспечение*

1. Microsoft Office SharePoint Designer 2007 Russian Academic OPEN. Академическая лицензия №44937729 от 15.12.2008
2. Справочная правовая система «Консультант+»
3. ГАРАНТ. Сайт позволяет ознакомиться с законодательством РФ (с комментариями), а также с новостями органов государственной власти РФ <http://www.garant.ru>; Учебная лицензия
4. Банк данных «Библиотека копий официальных публикаций правовых актов» <http://lib.ksrf.ru/>;
5. Moodle 3.5.6a (система дистанционного образования)

#### *6.5. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"*

- 1) Электронная- библиотечная система «Лань» e.lanbook.com
- 2) Электронная библиотечная система «Юрайт» [www.biblio-online.ru/](http://www.biblio-online.ru/)
- 3) Электронная библиотечная система «AgriLib» <http://ebs.rgazu.ru/>
- 4) Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [elibrary.ru](http://elibrary.ru)
- 5) Информационные справочные системы:
- 6) Справочно-правовая система КонсультантПлюс
- 7) Информационно – аналитическая система «Статистика».

1.

Таблица 9

## КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙ

Кафедра «Управления персоналом».

Направление подготовки (специальность): 38.03.03 Управление персоналом.

Профиль: Специалист по управлению персоналом организаций АПК

Дисциплина: «Оплата труда персонала».

Общая трудоемкость дисциплины 180 часов: лекции 10 часов; практические занятия 16 часа; СРС 145

Вид занятий	Наименование учебного пособия	Авторы	Издательство	Год издания	Вид издания		Место хранения		Необходимое количество экз.	Количество экз. в вузе	
					Печ.	Электр.	Библ.	Каф.			
Основная											
Л, ПЗ, СРС	Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях АПК	Шумаков Ю.Н	КолосС	2006	+		+		10	113	
	Управление персоналом организации : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом", "Экономика труда" ,	Кибанов А. Я.	Инфра-М. - 693	2010	+		+		10	100	
	Производственная санитария и гигиена труда	Панова З. Н	Красноярск :КрасГАУ	2015	+		+		10	50	
	Охрана труда: правовые и социальные аспекты	Ю. М. Степанов, А. Н. Ковальчук	Красноярск :КрасГАУ	2016	+		+		5	20	
	Дополнительная										
	Организация, нормирование и оплата труда на предприятии	Пашуто В. П.	КноРус	2009	+		+		5	4	
	Электронные ресурсы										
Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях АПК [Электронный ресурс] //	Д. В. Ходос	Красноярск: [КрасГАУ] <a href="http://www.kgau.ru/new/student/do/">http://www.kgau.ru/new/student/do/</a>	2007		+	+	+	1 электронный	1 электр		

	Управление персоналом [Электронный ресурс] : теория и практика : электронный учебник	Веснин В. Р.	В. Р. Веснин, КноРус. - 1 эл. опт. диск (CD-ROM)	2010	+	+	+		5	1
--	--	--------------	--	------	---	---	---	--	---	---

/Директор научной библиотеки mal     
 Председатель МК Васи     
 Зав. кафедрой af

## **7. Критерии оценки знаний, умений, навыков и заявленных компетенций**

Мониторинг студентов проводится на основе бально-рейтинговой системы. Итоговая отметка определяется суммой набранных баллов за текущую аттестацию и баллов, полученных на промежуточной аттестации.

Существующие задолженности студентом отрабатываются в соответствии с графиком ликвидации задолженностей ([http://www.kgau.ru/new/news/news/2017/grafik\\_lz.pdf](http://www.kgau.ru/new/news/news/2017/grafik_lz.pdf)) в форме беседы, в виде написания конспектов по пропущенным темам занятий, самостоятельного изучения и беседы с преподавателем.

Общий план-рейтинг по дисциплине «Оплата труда персонала» по направлению Виды текущего контроля: (опорная презентация, кейс-решение ситуационных задач).

Промежуточный контроль – курсовая работа, экзамен.

Подготовка и защита курсовой работы производится предварительно перед сдачей экзамена по учебной дисциплине.

Подготовка и защита курсовой работы производится предварительно и оценивание производится на коллегиальной основе. Без получения положительной оценки по курсовой работе бакалавр на экзамен не допускается. Экзамен проводится в устной форме, в виде собеседования по экзаменационным билетам.

Выставление оценок производится по результатам работы студента в течение всего периода изучения дисциплины

Выставление баллов производится по результатам работы студента в течение всего периода изучения дисциплины на основе фонда оценочных средств (ФОС) представленного на платформе LMS MOODLE) по учебной дисциплине. Итоговая отметка по учебной дисциплине определяется суммой набранных баллов за текущую аттестацию и баллов, полученных на промежуточной аттестации, при этом между ними устанавливается следующее соответствие:

Ниже 60 баллов – не аттестовано

60-72 – удовлетворительно

73-86 – хорошо

87-100 – отлично

## **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Имеются специализированные учебные аудитории для проведения компьютерных практикумов и самостоятельной работы, оснащенный современной компьютерной и офисной техникой, необходимым программным обеспечением, электронными учебными пособиями и законодательно-правовой поисковой системой, имеющий безлимитный выход в глобальную сеть; специализированную аудиторию для проведения практических занятий, практикумов и тренингов, проведения презентаций студенческих работ, оснащенную аудиовизуальной техникой.

## 9. Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Рабочая программа предусматривает возможность обучения в рамках традиционной поточно-групповой системы обучения. При поточно-групповой системе обучения последовательность изучения учебно-образовательных модулей определяется его номером. При этом обучение рекомендуется в течение одного семестра: для бакалавров - в 7 семестре.

На кафедре внедрена кредитно-модульная система обучения. При введении кредитно-модульной системы обучения сформирован учебный план таким образом, чтобы он обеспечивал студентам возможность:

- изучения отдельных модулей в различные расширенные временные интервалы и различной последовательности;
- выбора студентом преподавателя для освоения того или иного модуля;
- формирования студентом индивидуальных учебных планов.

Студенты перед началом изучения дисциплины должны быть ознакомлены с системами кредитных единиц и балльно-рейтинговой оценки.

При переходе студента в другой вуз полученные им кредиты и баллы по отдельным модулям зачитываются. Для этого студенту выдается справка о набранных кредитах и баллах, а при официальном запросе – программа освоенного модуля и копии оценочных листов по нему. Оценочные листы балльно-рейтингового контроля подписываются студентом и преподавателем (ями) с указанием даты его проведения.

## 10. Образовательные технологии

Таблица 10

Название раздела дисциплины или отдельных тем	Вид занятия	Используемые образовательные технологии	Часы
<b>Модуль 1.</b> Содержание и основные теоретико-методологические аспекты дисциплины			4
<i>Модульная единица 1.</i> Содержание экономико-правовых основ оплаты труда персонала	Л	Опорная презентация	2
<i>Модульная единица 2.</i> Содержание распределительных отношений в организациях АПК	Л	Опорная презентация	2
<b>Модуль 2.</b> Управление материальным стимулированием в трудовой сфере			10
<i>Модульная единица 1.</i> Мониторинг управления оплатой труда в организационных системах АПК	П	Кейс-(решение ситуационных задач)	4
<i>Модульная единица 2.</i> Управление оплатой труда в организационных системах (формирование типовых систем стимулирования)	П	Кейс-(решение ситуационных задач)	6
<b>Всего в интерактивной форме</b>			14

## ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ РПД

Дата	Раздел	Изменения	Комментарии

**Программу разработали:**

ФИО, ученая степень, ученое звание