

**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.  
20.03.2023

**УТВЕРЖДАЮ**

Ректор Пыжикова Н.И.  
24.03.2023

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Оплата труда персонала

ФГОС ВО

Направление подготовки 38.03.03,  
«Управление персоналом»  
(код, наименование)

Профиль (Управление персоналом организации)

Курс 4

Семестр (*Ы*) 7

Форма обучения очно-заочная

Квалификация выпускника бакалавр

Красноярск, 2023

Составители: Фролова Ольга Яковлевна, д.э.н., доцент  
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

«22» февраля 2023 г.

Программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки  
**38.03.03 Управление персоналом, направленность: Управление персоналом организации.**

Программа обсуждена на заседании кафедры государственное, муниципальное управление и кадровой политики протокол № 6 «22» февраля 2023 г.

Зав. кафедрой Фомина Л.В., к.с.-х.н., доцент  
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

«22» февраля 2023 г.

## **Лист согласования рабочей программы**

Программа принята методической комиссией Института экономики и управления АПК

протокол № 7 «20» марта 2023 г.

Председатель методической комиссии Института экономики и управления АПК Рожкова А.В., ст. преподаватель

«20» марта 2023 г.

Заведующий выпускающей кафедрой «Государственное, муниципальное управление и кадровая политика»

Фомина Л.В., канд. к.с. - х.н., доцент

«22» февраля 2023 г.

## Оглавление

<b>АННОТАЦИЯ .....</b>	<b>5</b>
<b>1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .....</b>	<b>6</b>
<b>2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .....</b>	<b>6</b>
<b>3. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>8</b>
<b>4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>8</b>
4.1. Трудоемкость модулей и модульных единиц дисциплины.....	8
4.2. Содержание модулей дисциплины .....	9
4.3. ЛЕКЦИОННЫЕ/ЛАБОРАТОРНЫЕ/ПРАКТИЧЕСКИЕ/СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ	
4.4. ЛАБОРАТОРНЫЕ/ПРАКТИЧЕСКИЕ/СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ.....	12
4.5. САМОСТОЯТЕЛЬНОЕ ИЗУЧЕНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ САМОПОДГОТОВКИ К ТЕКУЩЕМУ КОНТРОЛЮ ЗНАНИЙ .....	<b>ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.</b>
4.5.1. <i>Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний.....</i>	<i>14</i>
4.5.2. <i>Курсовые проекты (работы)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы Темы курсовых проектов (работ)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы</i>	
<b>5. ВЗАИМОСВЯЗЬ ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ.....</b>	<b>ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.</b>
<b>6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>16</b>
6.1. КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙ (ТАБЛИЦА 9) .....	16
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет») .....	17
<b>7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ЗАЯВЛЕННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ.....</b>	<b>19</b>
<b>8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.</b>
<b>9. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>21.</b>
9.1. Методические указания по дисциплине для обучающихся.....	21
9.2. Методические указания по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья .....	21
Изменения.....	

## 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.В. 06 по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», Профиль: «Специалист по управлению персоналом организаций» и реализуется в институте экономики и управления АПК кафедрой «Государственное, муниципальное управление и кадровая политика».

Дисциплина нацелена на формирование следующих профессиональных компетенций выпускника и ориентирована на реализацию концепции социального партнёрства в условиях трудовых отношений.

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 трудоемкость освоения дисциплины составляет 180,0 часов. Зачётных единиц – 5. Программой дисциплины предусмотрены лекционные (18 часа), практические (18 часов), самостоятельная работа студента (108 часов).

Контроль знаний – экзамен.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий и промежуточный контроль. Дисциплина «Оплата труда персонала» входит в часть формируемую участниками образовательных отношений Б1. В.06 по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». Профиль: «Управление персоналом организаций» и реализует требования ФГОС ВО, ОПОП ВО и Учебного плана последующим компетенциям: ПК-3

## **1. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина представлена в части Б1.В. 06 . Изучение учебной дисциплины «Оплата труда персонала» базируется на предшествующие учебные дисциплины: «Трудовое право», «Теория организации» «Экономика управления персоналом», «Организация и нормирование труда в агропромышленном комплексе».

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-3 – Способен решать вопросы оплаты и организации труда персонала

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 180,0 часов. Зачётных единиц – 5. Программой дисциплины предусмотрены лекционные – 18 часа, практические – 18 часов, самостоятельная работа студента – 108 часов. Контроль знаний – экзамен.

## **2. Цели и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

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 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.

Таблица 1

**Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине**

Код компетенции наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-3 – Способен решать вопросы оплаты и организации труда персонала	<b>ИД – 1</b> - анализирует современные системы оплаты труда персонала	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– эволюцию правового регулирования уровня вознаграждения;</li> <li>– содержание форм и систем оплаты труда;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять нормативное регулирование при формировании (корректировки) систем оплаты труда в организациях;</li> <li>– определять размер вознаграждения основным работником с учётом специфики деятельности организации;</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– терминологическим аппаратом по оплате труда в системе социально-трудовых отношений;</li> </ul>
	<b>ИД – 2</b> - принимает участие в разработке, внедрении и совершенствовании системы оплаты труда персонала	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– классификацию компенсационных и стимулирующих выплат;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– формировать модели вознаграждения персонала;</li> <li>– разрабатывать типовое положение по оплате труда;</li> </ul> <p><b>обосновывать</b> трудовые показатели по оценке</p> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– порядком исчисления форм и систем оплаты труда;</li> <li>– порядком исчисления доплат и компенсаций;</li> </ul>

### 3. Организационно-методические данные дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 6 зач. ед. (180 часов), их распределение по видам работ и по семестрам представлено в таблице 2.

Таблица 2

#### Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ по семестрам

Вид учебной работы	Трудоёмкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			№ 8	№ 9
<b>Общая трудоёмкость дисциплины по учебному плану</b>	<b>5</b>	<b>180</b>		<b>180</b>
<b>Контактная работа</b>	<b>1</b>	<b>36</b>		<b>36</b>
лекции (Л) / интерактивные		18/4		18/4
практические занятия (ПЗ) /интерактивные		18/4		18/4
<b>Самостоятельная работа (СРС)</b>	<b>3</b>	<b>108</b>		<b>108</b>
в том числе:				
самостоятельное изучение тем и разделов дисциплины		108		108
Подготовка и сдача экзамена	<b>1,0</b>	36		36
<b>Вид контроля:</b>	Экзамен			

#### 4. Структура и содержание дисциплины

##### 4.1. Трудоёмкость модулей и модульных единиц дисциплины

##### 4.1. Трудоёмкость модулей и модульных единиц дисциплины

Таблица 3

#### Трудоёмкость 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. Содержание и основные теоретико-методологические аспекты дисциплины</b>	<b>56</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>40</b>
<i>Модульная единица 1.1.</i> Содержание экономико-правовых основ оплаты труда персонала.	28	4	4	20
<i>Модульная единица 1.2.</i> Содержание распределительных отношений в организациях	28	4	4	20
<b>Модуль 2. Управление материальным стимулированием в трудовой сфере</b>	<b>88</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>68</b>
<i>Модульная единица 2.1.</i> Мониторинг управления оплатой труда в организационных системах	38	4	4	30
<i>Модульная единица 2.2</i>	50	6	6	38

Наименование модулей и модульных единиц дисциплины	Всего часов на модуль	Контактная работа		Внеаудиторная работа (СРС)
		Л	ЛПЗ	
Управление оплатой труда в организационных системах (формирование типовых систем стимулирования)				
<b>Итого по модулям</b>	144	18	18	108
Подготовка и сдача экзамена	36	-	-	-
<b>Итого</b>	<b>180</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>108</b>

#### 4.2. Содержание модулей дисциплины

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

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

Экономическая сущность заработной платы. Функции, принципы заработной платы. Эволюция теории заработной платы. Классификация экономических теорий заработной платы. Правовое регулирование оплаты труда в организациях. Экономическая сущность коллективного договора в стимулировании персонала. 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 1. 2. Содержание распределительных отношений в организациях*

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 2.1. Мониторинг управления оплатой труда в организационных системах*

Анализ структуры фонда потребления на уровне предприятия. Анализ расходов на оплату труда в составе затрат на персонал организации. Анализ динамики числен-

ности работников. Анализ Баланса рабочего времени смены. Анализ использования средств, направляемых на потребление.

**Модульная единица 2. 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 заболеваниями. Расчёт работников при увольнении. Удержание налогов с физических лиц. Страховые взносы на зарплату.

**4.3. Лекционные/лабораторные/практические/семинарские занятия**

**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>8</b>
	<b>Модульная единица 1. 1. Содержание экономико-правовых основ оплаты труда персонала</b>	Лекция № 1-2. Экономико-правовые основы оплаты труда работников в организациях.	Тест-опрос	2
		Лекция № 3. Современные модели оплаты труда в экономических системах. (интерактив).	Тест-опрос	2
	<b>Модульная единица 1. 2. Содержание распределительных отношений в организациях</b>	Лекция № 4-5. Концептуальный подход к формированию оплаты труда персонала в организации	Тест-опрос	2
		Лекция № 6-7. Система компенсационных и стимулирующих выплат	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
2.	<b>Модуль 2. Управление материальным стимулированием в трудовой сфере</b>			<b>10</b>
	<b>Модульная единица 2.1.</b> Мониторинг управления оплатой труда в организационных системах	Лекция № 8. Анализ использования средств направленных на потребление.	Тест-опрос	2
		Лекция № 9-10. Диагностика применения моделей оплаты труда в организационных системах. *	Тест-опрос	2
	<b>Модульная единица 2.2</b> Управление оплатой труда в организационных системах (формирование типовых систем стимулирования)	Лекция № 11. Повышение производительности труда: гарантии, компенсации, социальные льготы персоналу при выполнении трудовой функции.	Тест-опрос	2
		Лекция № 12-13. Организация оплаты труда в производственных системах	Тест-опрос	2
		Лекция № 14. Организация оплаты труда бюджетной сферы	Тест-опрос	2
	<b>Итого</b>			<b>18</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	<b>Модуль 1. Содержание и основные теоретико-методологические аспекты дисциплины</b>			<b>8</b>
	<b>Модульная единица 1.1</b> Содержание экономико-правовых основ оплаты труда персонала.	Занятие № 1-2. Исследовать понятийный аппарат (категории, понятия, методы, механизмы управления) и правовое регулирование стимулирования персонала организации.	Семинар, опрос	-
		Занятие № 3. Информационное поле для исследования оплаты труда в организации.	Опорная презентация	2

		Занятие № 4. Методика исследования уровня социальной справедливости различных слоёв населения .	Кейс (решение ситуационных задач)	-
		Занятие № 5-6. Методика расчёта основной части заработной платы (интерактив).	-//-	2
	<b>Модульная единица 1.2.</b> Содержание распределительных отношений в организациях	Задание № 7-8. Методика расчёта расценок и начисление заработной платы за продукцию, работы и услуги (интерактив).	-//-	2
		Занятие № 9-10. Методика начисления заработной платы по сферам деятельности (бюджетная, здравоохранения и др.) (интерактив).	-//-	-
		Занятие № 11-12. Методика начисления компенсационной части	-//-	2
		Занятие № 13-14. Методика начисления стимулирующих надбавки	-//-	-
2	<b>Модуль 2.1 Управление материальным стимулированием в трудовой сфере</b>			<b>10</b>
	<b>Модульная единица 2.1.</b> Мониторинг управления оплатой труда в организационных системах.	Занятие № 15-16. Анализ использования средств, направляемых на потребление (интерактив). **	Кейс (решение ситуационных задач)	2
		Занятие № 17-18-19-20-21 Анализ эффективности использования фонда заработной платы (интерактив).	-//-	-
	<b>Модульная единица 2.2</b> Управление оплатой труда в организационных системах (формирование типовых систем стимулирования)	Занятие № 22. Методика исчисления среднего заработка	-//-	2
		Занятие № 23-24. Методика исчисления компенсационных выплат у условиях организации (отпуск, вредные и опасные условия, получающим образование, совмещении, простое, расторжении трудового договора, повышение производительности труда)	-//-	2

		Занятие № 25-26. Методика расчета выплат по временной нетрудоспособности	-//-	2
		Занятие № 27-28. Методика исчисления выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональными заболеваниями	-//-	2
	<b>Итого</b>			<b>18</b>

\*учебным планом предусмотрен лекционный материал по модульной единице 2.1. Мониторинг управления оплатой труда в организационных системах, тема «Диагностика применения моделей оплаты труда в организационных системах» предусматривает практическую подготовку обучающихся по учёту заработной платы в организации (4 часа);

\*\*учебным планом в модульной единице 2.2. Мониторинг управления оплатой труда в организационных системах по теме «Анализ использования средств, направляемых на потребление» обучающихся по учёту заработной платы в организации (4 часа);

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

В процессе освоения дисциплины используются занятия лекционного типа (18 часов) и практические (18 часов). Самостоятельная работа (108 часов) проводится в форме изучения теоретического курса и контролируется через опрос, выполнение ситуационных задач. Обучающийся должен готовиться к практическим занятиям: прорабатывать лекционный материал и выполнять дополнительные задания для активности при контактной работе. При подготовке к занятию обучающемуся следует обратиться к литературе научной библиотеки ФГБОУ ВО «Красноярский ГАУ».

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. Подготовка к сдаче зачёта подразумевает самостоятельную работу обучающихся в течение всего семестра по материалам рекомендуемых источников (раздел учебно-методического и информационного обеспечения). Контроль самостоятельной работы и подготовки к практическим занятиям осуществляется с помощью электронного обучающего курса на платформе LMS Moodle. Формы организации самостоятельной работы студентов:

– организация и использование электронного курса дисциплины размещенного на платформе LMS Moodle для СРС.

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 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 работника. Концепция «качества трудовой жизни». Методики оценки сложности работ.	20
<b>Модуль 2. Управление материальным стимулированием в трудовой сфере</b>			<b>68</b>
	<b>Модульная единица 1.</b> Мониторинг управления оплатой труда в организационных	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 экономи-	30

№ п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения	Кол-во часов
	системах	ки. Анализ использования фонда оплаты труда.	
	<i>Модульная единица 2.</i> 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).	38
<b>Итого самостоятельное изучение тем и разделов дисциплины</b>			<b>108</b>
<b>ВСЕГО</b>			<b>108</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 соответствующем прилагаемом списке)
	Учебным планом не предусмотрены	

## 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
ПК- 3	1-14	1-28	Модуль 1 Модуль II	Опорная презентация Экзамен

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### *6.1. Карта обеспеченности литературой (таблица 9)*

Таблица 9

## КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙ

Кафедра «Государственное, муниципальное управление и кадровая политика».

Направление подготовки (специальность): 38.03.03 Управление персоналом.

Профиль: Управление персоналом организации

Дисциплина: «Оплата труда персонала»

Вид занятия	Наименование	Авторы	Издательство	Год издания	Вид издания		Место хранения		Необходимое кол-во экз.	Количество экз. в вузе
					Печ.	Электр.	Библ.	Каф.		
Л, ПЗ, СРС	Оплата труда персонала: методология и расчеты: учебник и практикум	Н. А.Горелов	М.: Издательство ЭБС Юрайт	2019	–	+	–	–	1	<a href="https://biblionline.ru/bcode/433272">https://biblionline.ru/bcode/433272</a>
Л, ПЗ, СРС	Оплата труда в бюджетных организациях персонала: учебник и практикум	Н. А.Горелов	М.: Издательство ЭБС Юрайт	2019	–	+	–	–	1	<a href="https://biblionline.ru/bcode/438423">https://biblionline.ru/bcode/438423</a>
Л, ПЗ, СРС	Оценка персонала: Сбалансированная система показателей: учеб.-пос.-бие./	В.Е Хруцкий Р.А.Толмачев Р.В. Хруцкий	М.: Издательство ЭБС Юрайт	2019	–	+	–	–	1	<a href="https://biblionline.ru/bcode/438751">https://biblionline.ru/bcode/438751</a>
	Социальная политика: заработная плата и страхования рисков её утраты	В.Д. Роик	М.: Издательство ЭБС Юрайт	2019	–	+	–	–	1	<a href="https://biblionline.ru/bcode/429140">https://biblionline.ru/bcode/429140</a>

Директор Научной библиотеки

## **6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «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. Справочная правовая система «Консультант +». [Электронный ресурс]. – – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/about/software/cons/>
6. Статистический бюллетень.- Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>
7. Россия в цифрах: Стат. сб. М.: Росстат, 2017. Табл. 13.3; Регионы России. Социально-экономические показатели: Стат. сб. М.: Росстат, 2016. – Режим доступа: [www.slah.ru](http://www.slah.ru)
8. [www.il.ru](http://www.il.ru) – официальный сайт Международной организации труда
9. [www.gks.ru](http://www.gks.ru) – сайт Федеральной службы государственной статистики
10. [www.krskstate.ru](http://www.krskstate.ru) – официальный портал Красноярского края.
11. [www.statis.krs.ru](http://www.statis.krs.ru) – территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю;
12. [www/kgau.ru/new/biblioteka/](http://www/kgau.ru/new/biblioteka/) – Научная библиотека КрасГАУ.
13. e.LIBRARY.RU – Научная электронная библиотека.

## **6.3. 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)

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

Виды текущего контроля: (освоение теоретического курса, тест-опрос, опорная презентация , кейс-(решение ситуационных задач). Промежуточный контроль – (экзамен).  
Общий план-рейтинг по дисциплине «Оплата труда персонала» по направлению подготовки (специальность): 38.03.03 Управление персоналом. Профиль: Управлению персоналом организаций АПК.

Оценка знаний, умений, навыков и заявленных компетенций бакалавров проводится с использованием рейтинговой системы по модулям. Для получения положительной оценки студенту необходимо набрать: минимальный уровень – 60 баллов, а максимальный уровень – 100 баллов, в т. ч. по модулям:

Дисциплинарные модули (ДМ)	Количество академических часов	Рейтинговый балл
ДМ <sub>1</sub>	64	20-45
ДМ <sub>2</sub>	80	20-45
Промежуточный контроль (экзамен )	36	10
Итого	180	60-100

Оценивание производится в дискретные временные интервалы преподавателем, ведущим лекционные и практические занятия по учебной дисциплине. Освоение теоретического по каждой модульной единице – 15 баллов и практического курса (кейс- ситуационное расчётное задание) по каждой модульной единице – 15 баллов; активность в дискуссии оценивается только дисциплинарный модуль – до 5 баллов; опорная презентация оценивается по дисциплинарным модулям – до 10 баллов. Экзамен проводится в устной форме, в виде собеседования по экзаменационным билетам.

**Общий рейтинг-план дисциплины приведён ниже:**

Дисциплинарные модули	Максимально возможный балл по видам работ					Итого баллов
	Текущая работа				Аттестация	
	Освоение теоретического курса (тест опрос)	Активность в дискуссии	Освоение практического курса (кейс- решение ситуационных задач)	Опорная презентация (научная статья, доклад на конференцию)	Экзамен	
ДМ <sub>1</sub>	15	5	15	10	–	45
ДМ <sub>2</sub>	15	5	15	10	–	45
экзамен	–	–	–	–	10	10
Итого	30	10	30	20	10	100

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 оценка 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

Студенты, не сдавшие экзамен, приходят на пересдачу в соответствии с графиком ликвидации задолженностей.

## **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. 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. Имеется университетская компьютерная сеть, включающая в себя все компьютеры ВУЗа, подключённые к системе «Интернет», что обеспечивает свободный выход к нужным источникам информации (сайт Красноярского ГАУ (<http://www.kgau.ru>), «Электронный университет» – Moodle (<http://e.kgau.ru>), библиотеки вуза (<http://www.kgau.ru/new/biblioteka>) и т. д.).

## **9. Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины**

### ***9.1. Методические указания по дисциплине для обучающихся***

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 **9** 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.

## ***9.2. Методические указания по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья***

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

1. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:
  - 1.1. размещение в доступных для обучающихся местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
  - 1.2. присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
  - 1.3. выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
2. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья послушу:
  - 2.1. надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;
3. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:
  - 3.1. возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Таблица 10

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в одной из форм, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации

Категории студентов	Формы
С нарушение слуха	<ul style="list-style-type: none"> <li>• в печатной форме;</li> <li>• в форме электронного документа;</li> </ul>
С нарушением зрения	<ul style="list-style-type: none"> <li>• в печатной форме увеличенных шрифтом;</li> <li>• в форме электронного документа;</li> <li>• в форме аудиофайла;</li> </ul>
С нарушением опорно-двигательного аппарата	<ul style="list-style-type: none"> <li>• в печатной форме;</li> <li>• в форме электронного документа;</li> <li>• в форме аудиофайла.</li> </ul>

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся. В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

## ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ РПД

Дата	Раздел	Изменения	Комментарии
<p><b>24.02.2026 г.</b></p>		<p>В содержание лекционного курса <b>Модуль 2.</b> «Управление материальным стимулированием в трудовой сфере», <b>Модульная единица 2.2</b> «Управление оплатой труда в организационных системах (формирование типовых систем стимулирования)» предложено внести изменяя в формулировку темы лекции № 11, рекомендовать новую редакцию <b>«Повышение производительности труда: гарантии, компенсации, социальные льготы персоналу при выполнении трудовой функции.</b></p> <p>Предложена редакция содержания практического курса Модуль 2, Модульная единица 2.2 , Занятие № 23-24. «Методика исчисления компенсационных выплат в условиях организации (отпуск, вредные и опасные условия, получающим образование, совмещении, простое, расторжении трудового договора, <b>повышение производительности труда)</b></p>	<p>На основании письма Депобразования от 05.02.2026 № 6/169</p>

		<p>Рекомендовать расширенную редакцию практического задания <b>Занятие № 23-24</b> «Методика исчисления компенсационных выплат в условиях организации (отпуск, вредные и опасные условия, получающим образование, совмещении, простое, расторжении трудового договора, повышение производительности труда)</p>	
--	--	--	--

**Программу разработал:**

ФИО, ученая степень, ученое звание  
д.э.н., доцент ,

\_\_\_\_\_ Фролова О.Я. –

(подпись)

## РЕЦЕНЗИЯ

на Рабочую программу учебной дисциплины «Оплата труда персонала», для квалификации выпускника – бакалавр, по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль: «Управление персоналом организации», 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.

Современный управленец должен быть готов к конкурсному участию на рынке труда, представлять творческую личность, способную соединить природные, финансовые и трудовые ресурсы в производственной среде, обеспечивающие инновационное развитие организационных систем. Дисциплина «Оплата труда персонала» обусловлена применением норм трудового права через управление социальными отношениями, которые связаны с осуществлением коллективного труда и его вознаграждением. Целью приобретения актуальных знаний, умений и навыков по управлению целесообразной деятельностью персонала обусловлена формированием алгоритмов связанных со стимулированием персонала в условиях социально-трудовых отношений в организации. Дисциплина «Оплата труда персонала», входит в Б1.В.06 учебного плана и является дисциплиной формируемой участниками образовательных отношений для подготовки бакалавров по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль: управление персоналом организации, реализуется в институте «Экономики и управления АПК» кафедрой государственного, муниципального управления и кадровой политики.

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: «Управление персоналом организации» (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 Программам по учебной дисциплине;

3. Информация о взаимосвязи изучаемых дисциплин ОПОП ВО в Учебном плане по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление, профиль: «Управление муниципальными образованиями» исключает дублирование с другими дисциплинами, поскольку дисциплина не предусматривает наличие специальных требований к входным знаниям, умениям и компетенциям студента, предполагает использование современных образовательных технологий. Дисциплина представлена следующими модулями:

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

**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: «Управление персоналом организации», разработанная Фроловой О.Я., доктором экономических наук, доцентом, профессором кафедры «Государственное, муниципальное управление и кадровая политика», соответствует требованиям ФГОС ВО, что позволяет при её реализации успешно обеспечить формирование заявленных компетенций.

### Рецензент:

Акулич Виктория Гиниятовна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры философии, экономики и права ФГБОУ ВО Красноярский государственный педагогический университет им. В.П.Астафьева

Подпись *В.Г. Акулич* заверяю

Начальник общего отдела *Г.И. Мосякина*

КТПУ им. В.П. Астафьева

