

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Трофимов Евгений Николаевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 29.06.2023 14:38:31  
Уникальный программный ключ:  
c379adf0ad4f91cbbf100b7fc3323cc41cc52545



Образовательное частное учреждение высшего образования  
**Российская международная академия туризма**

Факультет менеджмента туризма  
Кафедра государственного и муниципального управления  
и управления персоналом

Принято Ученым Советом

«29» июня 2023 г.

Протокол № 02-06-03

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор

\_\_\_\_\_ В.Ю. Питюков

«28» июня 2023 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

### Оплата труда персонала

по направлению подготовки 30.03.03 Управление персоналом

квалификация (степень) выпускника – бакалавр

**Б1.УО0.11**

Рассмотрено и одобрено  
на заседании кафедры  
15 июня 2023 г. протокол №10

Разработчик: Вобликов В.М.  
к.воен.н., доцент кафедры  
государственного и муниципаль-  
ного управления и управления  
персоналом

Рецензент: Алексеева М.А.  
Заместитель директора ГБУ Мос-  
ковской области Солнечногорский  
центр занятости населения

Химки,  
2023

Рабочая программа дисциплины Оплата труда персонала составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО), обязательными при реализации основных профессиональных образовательных программ бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом образовательными учреждения высшего образования на территории Российской Федерации, имеющими государственную аккредитацию.

Рабочая программа составлена на основе основной профессиональной образовательной программы и предназначена для обучающихся по направлению Управления персоналом в качестве дисциплины части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б.1.

### 1. Цели и задачи дисциплины:

Целью изучения данной дисциплины является обеспечение готовности осуществлять деятельность по организации оплаты труда персонала, формирование компетенции ПК-6 средствами дисциплины Оплата труда персонала.

Задачами изучения дисциплины являются:

освоение требований трудового законодательства и иных актов в области оплаты труда, сущности технологий и методов формирования и внедрения системы оплаты труда, формирования и контроля бюджетов и фондов оплаты труда; документационного и организационного сопровождения системы оплаты труда;

формирование умений применять технологии и методы формирования и внедрения системы оплаты труда, формирования и контроля бюджетов и фондов оплаты труда, документационного и организационного сопровождения системы оплаты труда;

овладение навыками определения элементов системы оплаты труда, формирования и контроля бюджетов и фондов оплаты труда, документационного и организационного сопровождения системы оплаты труда.

### 2. Перечень формируемых компетенций и индикаторов их достижения, соотнесенные с результатами обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, представленных в компетентностной карте дисциплины в соответствии с ФГОС ВО, компетентностной моделью выпускника, определенной вузом и представленной в ОПОП, и содержанием дисциплины:

Задачи профессиональной деятельности	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
Деятельность по организации и оплате труда персонала	ПК-6. Способен осуществлять деятельность по организации оплаты труда персонала	ПК-6.1. Анализирует успешные корпоративные практики по организации системы оплаты труда персонала ПК-6.2. Разрабатывает систему оплаты труда персонала ПК-6.3. Внедряет систему оплаты труда персонала и готовит предложения по её совершенствованию ПК-6.4. Формирует плановый бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенса-	<b>Знает</b> трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права в области оплаты труда; формы и системы оплаты труда персонала; системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; технологии и методы формирования и внедрения системы оплаты труда, формирования и контроля бюд-

		<p>ционных выплат</p>	<p>жетов и фондов оплаты труда; документационное и организационное сопровождение системы оплаты труда</p> <p><b>Умеет</b> применять технологии и методы формирования и внедрения системы оплаты труда, формирования и контроля бюджетов и фондов оплаты труда, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала с учетом соблюдения норм трудового законодательства и иных норм в области оплаты труда; разрабатывать документацию по внедрению и сопровождению системы оплаты труда</p> <p><b>Владеет</b> методами разработки и внедрения системы оплаты труда, материального и нематериального стимулирования труда персонала с учетом соблюдения норм трудового законодательства и иных норм в области оплаты труда; навыками разработки документации по внедрению и сопровождению системы оплаты труда, применения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права в области оплаты труда</p>
--	--	-----------------------	--

### 3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина Оплата труда персонала относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1 (Б.1). Компетенции, формируемые дисциплиной Оплата труда персонала, также формируются и другими дисциплинами на других этапах обучения в соответствии с учебным планом.

#### 4. Объем дисциплины и виды учебной работы

##### 4.1. Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		6	
<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	
занятия лекционного типа (ЗЛТ)	14	14	
занятия семинарского типа (ЗСТ):	14	14	
лабораторные работы (ЗСТ (ЛР))	-	-	
практические занятия (ЗСТ ПР)	14	14	
групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) (ГК)	2	2	
групповые консультации по подготовке курсового проекта (работы)	-	-	
контактная работа при проведении промежуточной аттестации (в том числе при оценивании результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ) (ПА конт)	2	2	
<b>Самостоятельная работа обучающегося (СРО), в том числе</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	
СРуз -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к учебным занятиям и курсовым проектам (работам)	38	38	
СРпа -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к промежуточной аттестации	2	2	
<b>Промежуточная аттестация (зачет)</b>		<b>зачет</b>	
<b>Общая трудоемкость дисциплины: часы</b>	<b>72</b>	<b>72</b>	
<b>зачетные единицы</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	

##### 4.2.очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		7	
<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	
занятия лекционного типа (ЗЛТ)	10	10	
занятия семинарского типа (ЗСТ):	10	10	
лабораторные работы (ЗСТ (ЛР))	-	-	
практические занятия (ЗСТ ПР)	10	10	
групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) (ГК)	2	2	
групповые консультации по подготовке курсового проекта (работы)	-	-	
контактная работа при проведении промежуточной аттестации (в том числе при оценивании результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ) (ПА конт)	2	2	
<b>Самостоятельная работа обучающегося (СРО), в том числе</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	
СРуз -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к учеб-	44	44	

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		7	
ным занятиям и курсовым проектам (работам)			
СРпа -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к промежуточной аттестации	2	2	
<b>Промежуточная аттестация (зачет)</b>	<b>зачет</b>		
<b>Общая трудоемкость дисциплины: часы</b>	72	72	
<b>зачетные единицы</b>	2	2	

#### 4.3. Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Курс	
		4	
<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	
занятия лекционного типа (ЗЛТ)	4	4	
занятия семинарского типа (ЗСТ):	2	2	
лабораторные работы (ЗСТ (ЛР))	-	-	
практические занятия (ЗСТ ПР)	2	2	
групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) (ГК)	2	2	
групповые консультации по подготовке курсового проекта (работы)	-	-	
контактная работа при проведении промежуточной аттестации (в том числе при оценивании результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ) (ПА конт)	2	2	
<b>Самостоятельная работа обучающегося (СРО), в том числе</b>	<b>62</b>	<b>62</b>	
СРуз -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к учебным занятиям и курсовым проектам (работам)	58	58	
СРпа -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к промежуточной аттестации	4	4	
<b>Промежуточная аттестация (зачет)</b>	<b>зачет</b>		
<b>Общая трудоемкость дисциплины: часы</b>	72	72	
<b>зачетные единицы</b>	2	2	

### 5. Содержание дисциплины

#### 5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Сущность и содержание заработной платы	Оплата труда как основная форма стимулирования персонала. Место оплаты труда в системе стимулирования персонала. Роль оплаты труда в обеспечении эффективной работы персонала современной организации. Эволюция теорий заработной платы. Понятие заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. Функции заработной платы. Факторы, воздействующие на заработную плату. Минимальная

		заработная плата и факторы ее определяющие. Прожиточный минимум: виды, содержание. Дифференциация заработной платы по социально-демографическим группам и районам страны. Регулирование оплаты труда. Механизм регулирования оплаты труда. Государственное регулирование оплаты труда. Система коллективно-договорного регулирования оплаты труда. Регулирование оплаты труда с учетом спроса и предложения на рынке труда. Взаимодействие с внешними организациями осуществляющими социальное страхование.
2.	Организация оплаты труда на предприятии	Организация оплаты труда. Сущность, принципы и элементы организации оплаты труда. Формы и системы оплаты труда. Структура системы оплаты труда на предприятии. Тарифные и надтарифные формы оплаты труда. Бестарифные формы оплаты труда. Оплата труда по коэффициенту трудового вклада, трудовой стоимости. Оплата труда по трудовому рейтингу. Оплата труда по соотношению труда различного качества. Оплата труда на комиссионной основе. Оплата труда на основе плавающих окладов, ставок трудового вознаграждения и т.д. Особенности оплаты труда различных категорий персонала.
3.	Поощрительные и компенсационные элементы системы оплаты труда	Поощрительные и компенсационные компоненты системы оплаты труда. Поощрения текущей деятельности работников и подразделений (премирование, система бонусов и т.п.). Премияльные системы. Стимулирование творческой активности работников и высоких результатов труда. Учет количественных показателей и качества работы. Участие в прибылях. Доплаты и компенсации за: сверхурочную работу, работу в ночную и вечернюю смены, работу в праздничные и выходные дни, и т.п. Оплата труда в неблагоприятных условиях труда. Районное регулирование заработной платы. Стимулирование повышения квалификации, роста интенсивности труда, совмещения профессий, работы в неблагоприятных производственных условиях. Надбавки и возмещение расходов за: подвижной характер работы, вахтовый метод работы и т.п.
4	Система социальных льгот и выплат	Система социальных льгот и выплат (социальный пакет) в системе оплаты труда. Функции и назначение социальных льгот и выплат. Обязательные страховые выплаты и их регулирование. Структура социального пакета. Внутриорганизационная составляющая социальных льгот и выплат, возможные составляющие их содержание. Принципы установления социального пакета для различных категорий персонала. Порядок взаимодействия с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования)
5	Разработка (оптимизация) системы оплаты труда	Основы формирования системы оплаты труда. Технология разработки (оптимизации) системы оплаты труда на предприятии. Этапы разработки, цели, принципы, методы формирования системы оплаты труда. Методология разработки ба-

		зовой заработной платы на основе классификации и оценки рабочих мест. Способы классификации рабочих мест. Разработка компенсирующих и стимулирующих выплат. Разработка системы социальных льгот и выплат. Разработка внутрифирменных нормативных документов, фиксирующих систему оплаты труда. Внедрение разработанной системы оплаты труда. Оценка эффективности системы оплаты труда.
6	Фонд оплаты труда и его формирование	Затраты на персонал, методы формирования затрат на персонал. Фонд оплаты труда и его формирование. Структура фонда оплаты труда. Методы планирования фонда оплаты труда. Общий алгоритм планирования фонда оплаты труда. Методы расчета фонда оплаты труда. Подготовка информации для планирования фонда оплаты труда. Выбор структуры планирования фонда оплаты труда. Распределение затрат между видами выплат. Подготовка и утверждение фонда оплаты труда. Контроль за исполнением фонда оплаты труда. Анализ фонда оплаты труда и его корректировка.

## 5.2. Разделы дисциплины и виды занятий

### 5.2.1. Очная форма обучения

Наименование разделов и тем дисциплины	Формируемая компетенция	Всего часов	Контактная работа с обучающимися (час.)				СРО	
			Итого	в том числе				
				ЗЛТ	ЗСТ (ЛР)	ЗСТ (ПР)		ГК/ПА
Тема 1. Сущность и содержание заработной платы	ПК-6	10	4	2		2		6
Тема 2. Организация оплаты труда на предприятии	ПК-6	10	4	2		2		6
Тема 3. Поощрительные и компенсационные элементы системы оплаты труда	ПК-6	10	4	2		2		6
Тема 4. Система социальных льгот и выплат	ПК-6	10	4	2		2		6
Тема 5. Разработка (оптимизация) системы оплаты труда	ПК-6	16	8	4		4		8
Тема 6. Фонд оплаты труда и его формирование	ПК-6	10	4	2		2		6
групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) (ГК)		2	2				2	
Промежуточная аттестация (зачет)		4	2				2	2
<b>Всего часов</b>		<b>72</b>	<b>32</b>	<b>14</b>		<b>14</b>	<b>4</b>	<b>40</b>

## 5.2.1. Очная форма обучения

Наименование разделов и тем дисциплины	Формируемая компетенция	Всего часов	Контактная работа с обучающимися (час.)				СРО	
			Итого	в том числе				
				ЗЛТ	ЗСТ (ЛР)	ЗСТ (ПР)		ГК/ПА
Тема 1. Сущность и содержание заработной платы	ПК-6	8	2	1		1		6
Тема 2. Организация оплаты труда на предприятии	ПК-6	10	2	1		1		8
Тема 3. Поощрительные и компенсационные элементы системы оплаты труда	ПК-6	12	4	2		2		8
Тема 4. Система социальных льгот и выплат	ПК-6	12	4	2		2		8
Тема 5. Разработка (оптимизация) системы оплаты труда	ПК-6	12	4	2		2		8
Тема 6. Фонд оплаты труда и его формирование	ПК-6	12	4	2		2		8
групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) (ГК)		2	2				2	
Промежуточная аттестация (зачет)		4	2				2	2
<b>Всего часов</b>		<b>72</b>	<b>24</b>	<b>10</b>		<b>10</b>	<b>4</b>	<b>48</b>

## 5.2.2. Заочная форма обучения

Наименование разделов и тем дисциплины	Формируемая компетенция	Всего часов	Контактная работа с обучающимися (час.)				СРО	
			Итого	в том числе				
				ЗЛТ	ЗСТ (ЛР)	ЗСТ (ПР)		ГК/ПА
Тема 1. Сущность и содержание заработной платы	ПК-6	11	1	1				10
Тема 2. Организация оплаты труда на предприятии	ПК-6	11	1	1				10
Тема 3. Поощрительные и компенсационные элементы системы оплаты труда	ПК-6	11	1	1				10
Тема 4. Система социальных льгот и выплат	ПК-6	11	1	1				10
Тема 5. Разработка (оптимизация) системы оплаты труда	ПК-6	11	1			1		10
Тема 6. Фонд оплаты труда и его формирование	ПК-6	9	1			1		8



групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) (ГК)		2	2				2	
Промежуточная аттестация (зачет)		6	2				2	4
<b>Всего часов</b>		<b>72</b>	<b>10</b>	<b>4</b>		<b>2</b>	<b>4</b>	<b>62</b>

## **6. Контактная и самостоятельная работа обучающихся**

Контактная работа при проведении учебных занятий по дисциплине (модулям) включает в себя:

занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками РМАТ и (или) лицами, привлекаемыми РМАТ к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся) и (или) занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия), и (или) групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками РМАТ и (или) лицами, привлекаемыми РМАТ к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации).

Занятия лекционного типа проводятся в соответствии с объемом и содержанием представленным в таблице раздела 5.

При проведении учебных занятий по дисциплине обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, содержание дисциплины (модуля) составлено на основе результатов научных исследований, проводимых РМАТ, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей.

### **6.1. Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и др.)**

#### ***Тема 1. Суцность и содержание заработной платы***

***Трудоемкость занятия:*** 2 часа очная форма, 1 час очно-заочная форма.

***Цель занятия:*** формирование готовности обучающихся учитывать факторы, влияющие на оплату труда на предприятии при осуществлении деятельности по организации оплаты труда персонала (ПК-6).

***Тип занятия:*** семинар

***Форма проведения:*** групповые дискуссии, обсуждение сообщений

***Основная тема (либо проблема) для обсуждения:*** функции заработной платы, факторы, воздействующие на заработную плату, регулирование оплаты труда.

***Темы сообщений:***

1. Заработная плата как основная форма стимулирования персонала к высокопроизводительному труду.
2. Эволюция теорий заработной платы.
3. Система государственного регулирования оплаты труда в Российской Федерации.
4. Регулирование заработной платы на основе соглашений и договоров.
5. Минимальная заработная плата и факторы ее определяющие.
6. Прожиточный минимум: виды, содержание.

7. Дифференциация заработной платы по социально-демографическим группам и районам страны.
8. Зарубежная практика регулирования заработной платы (по выбору студента).
9. Рыночный механизм в регулировании заработной платы и его ограничения.

### **Тема 2. Организация оплаты труда на предприятии**

**Трудоемкость занятия:** 2 часа очная форма, 1 час очно-заочная форма.

**Цель занятия:** формирование готовности определять формы оплаты труда персонала предприятия при осуществлении деятельности по организации оплаты труда персонала (ПК-6).

**Тип занятия:** семинар

**Форма проведения:** групповые дискуссии, представление результатов аналитической исследовательской работы

**Основная тема (либо проблема) для обсуждения:** система оплаты труда предприятия.

**Вопросы для обсуждения:**

1. Сущность, принципы и элементы организации оплаты труда.
2. Формы и системы оплаты труда. Структура системы оплаты труда на предприятии.
3. Тарифные и надтарифные формы оплаты труда. Бестарифные формы оплаты труда.
4. Оплата труда по коэффициенту трудового вклада, трудовой стоимости.
5. Оплата труда по трудовому рейтингу.
6. Оплата труда по соотношению труда различного качества.
7. Оплата труда на комиссионной основе.
8. Оплата труда на основе плавающих окладов, ставок трудового вознаграждения и т.д.
9. Особенности оплаты труда различных категорий персонала.

**Задание:** выполнить аналитическую исследовательскую работу по анализу системы оплаты труда на предприятии (исходные данные определяются преподавателем по дисциплине).

### **Тема 3. Поощрительные и компенсационные элементы системы оплаты труда**

**Трудоемкость занятия:** 2 часа очная форма, 2 часа очно-заочная форма.

**Цель занятия:** формирование готовности определять поощрительные и компенсационные компоненты системы оплаты труда персонала предприятия при осуществлении деятельности по организации оплаты труда персонала (ПК-6).

**Тип занятия:** семинар

**Форма проведения:** групповые дискуссии, представление результатов аналитической исследовательской работы

**Основная тема (либо проблема) для обсуждения:** поощрительные и компенсационные компоненты системы оплаты труда.

**Вопросы для обсуждения:**

1. Поощрительные и компенсационные компоненты системы оплаты труда.
2. Поощрения текущей деятельности работников и подразделений (премирование, система бонусов и т.п.). Премияльные системы.
3. Стимулирование творческой активности работников и высоких результатов труда. Учет количественных показателей и качества работы. Участие в прибылях.
4. Доплаты и компенсации за сверхурочную работу, работу в ночную и вечернюю смены, работу в праздничные и выходные дни.
5. Оплата труда в неблагоприятных условиях труда.
6. Районное регулирование заработной платы.

7. Стимулирование повышения квалификации, роста интенсивности труда, совмещения профессий, работы в неблагоприятных производственных условиях.

8. Надбавки и возмещение расходов за подвижной характер работы, вахтовый метод работы и т.п.

**Задание:** выполнить аналитическую исследовательскую работу по анализу условий определения поощрительных и компенсационных компонентов системы оплаты труда персонала предприятия (исходные данные определяются преподавателем по дисциплине).

#### **Тема 4. Система социальных льгот и выплат**

**Трудоемкость занятия:** 2 часа очная форма, 2 часа очно-заочная форма.

**Цель занятия:** формирование готовности определять социальные льготы и выплаты в системе оплаты труда персонала предприятия при осуществлении деятельности по организации оплаты труда персонала (ПК-6).

**Тип занятия:** семинар

**Форма проведения:** групповые дискуссии, представление результатов аналитической исследовательской работы

**Основная тема (либо проблема) для обсуждения:** система социальных льгот и выплат (социальный пакет) в системе оплаты труда

**Вопросы для обсуждения:**

1. Система социальных льгот и выплат (социальный пакет) в системе оплаты труда.
2. Функции и назначение социальных льгот и выплат.
3. Обязательные страховые выплаты и их регулирование. Структура социального пакета.
4. Внутриорганизационная составляющая социальных льгот и выплат, возможные составляющие их содержание.
5. Принципы установления социального пакета для различных категорий персонала.

**Задание:** выполнить аналитическую исследовательскую работу по определению внутрифирменных компонентов социальных льгот и выплат предприятия (исходные данные определяются преподавателем по дисциплине).

#### **Тема 5. Разработка (оптимизация) системы оплаты труда**

**Трудоемкость занятия:** 4 часа очная форма, 2 часа очно-заочная форма, 1 час заочная форма.

**Цель занятия:** формирование готовности разрабатывать и совершенствовать систему оплаты труда на предприятии при осуществлении деятельности по организации оплаты труда персонала (ПК-6).

**Тип занятия:** семинар

**Форма проведения:** групповые дискуссии, практическая работа

**Основная тема (либо проблема) для обсуждения:** технология разработки (оптимизации) системы оплаты труда на предприятии.

**Вопросы для обсуждения:**

1. Технология разработки (оптимизации) системы оплаты труда на предприятии.
2. Этапы разработки, цели, принципы, методы формирования системы оплаты труда.
3. Методология разработки базовой заработной платы на основе классификации и оценки рабочих мест. Способы классификации рабочих мест.
4. Разработка компенсирующих и стимулирующих выплат.
5. Разработка системы социальных льгот и выплат.
6. Разработка внутрифирменных нормативных документов, фиксирующих систему оплаты труда.

7. Внедрение разработанной системы оплаты труда.

8. Оценка эффективности системы оплаты труда.

**Задание:** выполнить практическую работу по определению алгоритма разработки системы оплаты труда на предприятии (исходные данные определяются преподавателем по дисциплине).

### **Тема 6. Фонд оплаты труда и его формирование**

**Трудоемкость занятия:** 2 часа очная форма, 2 часа очно-заочная форма, 1 час заочная форма.

**Цель занятия:** формирование готовности участвовать в разработке фонда оплаты труда предприятия и контроле за его исполнением при осуществлении деятельности по организации оплаты труда персонала (ПК-6).

**Тип занятия:** семинар

**Форма проведения:** групповые дискуссии, представление результатов аналитической исследовательской работы, защита реферата.

**Основная тема (либо проблема) для обсуждения:** методы планирования фонда оплаты труда и контроль за его использованием.

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Фонд оплаты труда и его формирование. Структура фонда оплаты труда.
2. Методы планирования фонда оплаты труда.
3. Общий алгоритм планирования фонда оплаты труда.
4. Методы расчета фонда оплаты труда.
5. Подготовка информации для планирования фонда оплаты труда.
6. Выбор структуры планирования фонда оплаты труда.
7. Распределение затрат между видами выплат.
8. Подготовка и утверждение фонда оплаты труда.
9. Контроль за исполнением фонда оплаты труда. Анализ фонда оплаты труда и его корректировка.

**Задание:** выполнить практическую работу по составлению алгоритма планирования фонда оплаты труда предприятия (исходные данные определяются преподавателем по дисциплине).

## **6.2. Задания для самостоятельной работы обучающихся**

### **Тема 1. Суцность и содержание заработной платы**

**Вид работы:** изучение литературы по теме, подготовка к практическому занятию, подготовка сообщения, доклада

#### **Вопросы для самостоятельной работы:**

1. Оплата труда как основная форма стимулирования персонала. Место оплаты труда в системе стимулирования персонала.
2. Роль оплаты труда в обеспечении эффективной работы персонала современной организации.
3. Понятие заработной платы. Эволюция теорий заработной платы.
4. Функции заработной платы. Факторы, воздействующие на заработную плату.
5. Номинальная и реальная заработная плата.
6. Регулирование оплаты труда. Механизмы регулирования оплаты труда.
7. Государственное регулирование оплаты труда.
8. Система коллективно-договорного регулирования оплаты труда.
9. Регулирование оплаты труда с учетом спроса и предложения на рынке труда.

**Задание:** изучить материал по вопросам для самостоятельной работы, подготовить сообщения по предложенным темам.

#### **Темы сообщений:**

1. Заработная плата как основная форма стимулирования персонала к высокопроизводительному труду.
2. Эволюция теорий заработной платы.
3. Система государственного регулирования оплаты труда в Российской Федерации.
4. Регулирование заработной платы на основе соглашений и договоров.
5. Минимальная заработная плата и факторы ее определяющие.
6. Прожиточный минимум: виды, содержание.
7. Дифференциация заработной платы по социально-демографическим группам и районам страны.
8. Зарубежная практика регулирования заработной платы (по выбору студента).
9. Рыночный механизм в регулировании заработной платы и его ограничения.

### ***Тема 2. Организация оплаты труда на предприятии***

***Вид работы:*** изучение литературы по теме, подготовка к практическому занятию, выполнение аналитической исследовательской работы.

#### ***Вопросы для самостоятельной работы:***

1. Сущность, принципы и элементы организации оплаты труда.
2. Формы и системы оплаты труда. Структура системы оплаты труда на предприятии.
3. Тарифные и надтарифные формы оплаты труда. Бестарифные формы оплаты труда.
4. Оплата труда по коэффициенту трудового вклада, трудовой стоимости.
5. Оплата труда по трудовому рейтингу.
6. Оплата труда по соотношению труда различного качества.
7. Оплата труда на комиссионной основе.
8. Оплата труда на основе плавающих окладов, ставок трудового вознаграждения и т.д.
9. Особенности оплаты труда различных категорий персонала.

***Задание:*** изучить материал по вопросам для самостоятельной работы; выполнить аналитическую исследовательскую работу по анализу системы оплаты труда на предприятии. Результаты представить в форме компьютерной презентации.

### ***Тема 3. Поощрительные и компенсационные элементы системы оплаты труда***

***Вид работы:*** изучение литературы по теме, подготовка к практическому занятию, аналитическая исследовательская работа.

#### ***Вопросы для самостоятельной работы:***

1. Поощрительные и компенсационные компоненты системы оплаты труда.
2. Поощрения текущей деятельности работников и подразделений (премирование, система бонусов и т.п.). Премииальные системы.
3. Стимулирование творческой активности работников и высоких результатов труда. Учет количественных показателей и качества работы. Участие в прибылях.
4. Доплаты и компенсации за сверхурочную работу, работу в ночную и вечернюю смены, работу в праздничные и выходные дни.
5. Оплата труда в неблагоприятных условиях труда.
6. Районное регулирование заработной платы.
7. Стимулирование повышения квалификации, роста интенсивности труда, совмещения профессий, работы в неблагоприятных производственных условиях.
8. Надбавки и возмещение расходов за подвижной характер работы, вахтовый метод работы и т.п.

***Задание:*** изучить материал по вопросам для самостоятельной работы, выполнить аналитическую исследовательскую работу по анализу условий определения поощритель-

ных и компенсационных компонентов системы оплаты труда. Результаты работы оформить в таблицах.

Элементы системы премирования	Взаимосвязь с основными компонентами оплаты труда	Условия применения
текущее		
квартальное		
ЕДВ за выполнение особых заданий		
ЕДВ по результатам работы за год		

Компенсационные компоненты	Взаимосвязь с основными компонентами оплаты труда	Условия применения
за сверхурочную работу		
за работу в ночную и вечернюю смены		
за работу в праздничные и выходные дни		
за работу в неблагоприятных условиях труда		
за подвижной характер работы и работу вахтовым методом		
районные надбавки		

#### **Тема 4. Система социальных льгот и выплат**

**Вид работы:** изучение литературы по теме, подготовка к практическому занятию, выполнение аналитической исследовательской работы.

##### **Вопросы для самостоятельной работы:**

1. Система социальных льгот и выплат (социальный пакет) в системе оплаты труда.
2. Функции и назначение социальных льгот и выплат.
3. Обязательные страховые выплаты и их регулирование. Структура социального пакета.
4. Внутриорганизационная составляющая социальных льгот и выплат, возможные составляющие их содержание.
5. Принципы установления социального пакета для различных категорий персонала.

**Задание:** изучить материал по вопросам для самостоятельной работы; выполнить аналитическую исследовательскую работу по определению внутрифирменных компонентов социальных льгот и выплат. Результаты работы оформить в таблице.

Возможные компоненты социальных льгот и выплат	Содержание компонента	Взаимосвязь с основными компонентами оплаты труда	Условия применения

#### **Тема 5. Разработка (оптимизация) системы оплаты труда**

**Вид работы:** изучение литературы по теме, подготовка к практическому занятию, аналитическая исследовательская работа.

##### **Вопросы для самостоятельной работы:**

1. Технология разработки (оптимизации) системы оплаты труда на предприятии.
2. Этапы разработки, цели, принципы, методы формирования системы оплаты труда.
3. Методология разработки базовой заработной платы на основе классификации и оценки рабочих мест. Способы классификации рабочих мест.
4. Разработка компенсирующих и стимулирующих выплат.

5. Разработка системы социальных льгот и выплат.
6. Разработка внутрифирменных нормативных документов, фиксирующих систему оплаты труда.
7. Внедрение разработанной системы оплаты труда.
8. Оценка эффективности системы оплаты труда.

**Задание:** изучить материал по вопросам для самостоятельной работы, выполнить практическую работу по определению алгоритма разработки системы оплаты труда на предприятии. Результаты представить в форме компьютерной презентации.

### **Тема 6. Фонд оплаты труда и его формирование**

**Вид работы:** изучение литературы по теме, подготовка к практическому занятию, выполнение аналитической исследовательской работы, подготовка реферата.

#### **Вопросы для самостоятельной работы:**

1. Фонд оплаты труда и его формирование. Структура фонда оплаты труда.
2. Методы планирования фонда оплаты труда.
3. Общий алгоритм планирования фонда оплаты труда.
4. Методы расчета фонда оплаты труда.
5. Подготовка информации для планирования фонда оплаты труда.
6. Выбор структуры планирования фонда оплаты труда.
7. Распределение затрат между видами выплат.
8. Подготовка и утверждение фонда оплаты труда.
9. Контроль за исполнением фонда оплаты труда. Анализ фонда оплаты труда и его корректировка.

**Задание:** изучить материал по вопросам для самостоятельной работы, выполнить практическую работу по составлению алгоритма планирования фонда оплаты труда. Подготовить реферат по темам указанным в п.6.2.1.

#### **6.2.1. Темы для рефератов, эссе и других самостоятельных работ**

1. Организация оплаты труда работников сферы услуг.
2. Организация оплаты труда работников сферы обслуживания.
3. Организация оплаты труда работников инновационной сферы.
4. Бестарифные системы оплаты труда: особенности и проблемы.
5. Грейдинг как эффективная система оплаты труда в условиях рынка
6. Современные формы и системы оплаты труда и их применение на предприятии (организации, фирме).
7. Формирование средств на оплату труда в организации.
8. Методы планирования ФОТа.
9. Совершенствование структуры затрат на оплату труда.
10. Тарифная система оплаты труда работников бюджетной сферы и направления ее совершенствования.
11. Совершенствование структуры затрат на оплату труда.
12. Планирование и организация труда и заработной платы руководителей организации и структурных подразделений.
13. Организация оплаты труда работников вспомогательных служб.
14. Система оплаты труда: эксперимент, проблемы, возможности.
15. Система оплаты труда как составляющая кадровой политики.
16. Мониторинг системы оплаты труда.
17. Доплаты и надбавки как основа гибкой системы оплаты труда в организации.
18. Организация аналитической работы в области заработной платы на предприятии.
19. Анализ издержек на оплату труда руководителей.
20. Анализ издержек на оплату труда специалистов предприятия.

21. Анализ издержек на оплату труда основных рабочих предприятия.
22. Анализ издержек на оплату труда вспомогательных рабочих предприятия.

6.3. Методические рекомендации по самостоятельной работе обучающихся и подготовке к промежуточной аттестации

Методические рекомендации по самостоятельной работе составлены с целью оптимизации процесса освоения обучающимися учебного материала.

Самостоятельная работа обучающегося направлена на углубленное изучение разделов и тем рабочей программы и предполагает изучение литературных источников, выполнение домашних заданий и контрольных работ, проведение исследований разного характера. Работа основывается на анализе материалов, публикуемых в интернете, а также реальных фактов, личных наблюдений.

Самостоятельная работа обучающегося над усвоением материала по дисциплине может выполняться в читальном зале РМАТ, специально отведенных для самостоятельной работы помещениях, посредством использования электронной библиотеки и ЭИОС РМАТ.

Содержание и количество самостоятельной работы обучающегося определяется учебным планом, методическими материалами и указаниями преподавателя.

Также самостоятельная работа включает подготовку и анализ материалов по темам пропущенных занятий.

Самостоятельная работа во внеаудиторное время включает:

- 1) работу с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций;
- 2) изучение учебной и научной литературы;
- 3) поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, написание доклада, исследовательской работы по заданной проблеме;
- 4) выполнение задания по пропущенной или плохо усвоенной теме;
- 5) подготовку к практическим занятиям;
- 6) подготовка к промежуточной аттестации.

В зависимости от выбранных видов самостоятельной работы студенты самостоятельно планируют время на их выполнение. Предлагается равномерно распределить изучение тем учебной дисциплины.

## **7. Фонд оценочных средств**

Фонд оценочных средств по дисциплине разработан в соответствии с Методическими рекомендациями и является составной частью ОПОП.

## **8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **8.1. Основная литература**

1. Мизя, М. С. Анализ и моделирование трудовых показателей: уч. пос. / М. С. Мизя, Т. В. Телятникова. – Омск: ОмГТУ, 2020. <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683243>
2. Система КРП: учебник / авт.-сост. А. И. Коломиец. – Москва: Директ-Медиа, 2022. <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=682314>
3. Керимов, В. Э. Бухгалтерский учет: учебник / В. Э. Керимов. – 9-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2020. <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621648>

### **8.2. Дополнительная литература**

1. Оплата труда персонала: уч. пос./ О. А. Курсова, Н. В. Обухович. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2019. <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600285>



2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: уч. пос./ А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, О. С. Звягинцева [и др.] – Ставрополь: АГРУС, 2019. <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=614455>

3. Алавердов, А. Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник/ А. Р. Алавердов. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва: Университет Синергия, 2019. <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415>

4. Скляревская, В. А. Экономика труда: учебник / В. А. Скляревская. – Москва: Дашков и К°, 2018. <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496161>

5. Акмаева, Р. И. Компенсационный менеджмент: управление вознаграждением работников: уч. пос./ Р. И. Акмаева, Н. Ш. Епифанова. – Москва: Прометей, 2018. <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483180>

6. Никитаева, А. Ю. Экономика и управление проектами в социальных системах: учебник / А. Ю. Никитаева, Л. С. Скачкова, О. В. Несолёная. – Ростов-на-Дону; Таганрог: Южный федеральный университет, 2019. <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=577782>

### **8.3. Периодические издания**

1. Кадровая служба и управление персоналом предприятия.
2. Электронный журнал. – URL: <http://www.hr-journal.ru/>.

## **9. Обновляемые современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

### **9.1. Обновляемые современные профессиональные базы данных**

1. Кадровый портал. Сайт. – URL: <http://www.kadrovik.ru/>.
2. Сообщество HR- Менеджеров. Сайт. – URL: <http://www.hr-portal.ru/>.
3. Реферативная и справочная база данных рецензируемой литературы Scopus - <https://www.scopus.com>.
4. Политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных Web of Science - <https://apps.webofknowledge.com>.
5. Science Alert является академическим издателем журналов открытого доступа. Также издает академические книги и журналы. Science Alert в настоящее время имеет более 150 журналов открытого доступа в области бизнеса, экономики, информатики, коммуникации, инженерии, медицины, математики, химии, общественной и гуманитарной науки.
6. Science Publishing Group электронная база данных открытого доступа включающая в себя более 500 научных журналов, около 50 книг, 30 материалов научных конференций в области статистики, экономики, менеджмента, педагогики, социальных наук, психологии, биологии, химии, медицины, пищевой инженерии, физики, математики, электроники, информатики, науке о защите природы, архитектуре, инженерии, транспорта, технологии, творчества, языка и литературы.

### **9.2. Обновляемые информационные справочные системы**

1. Информационно-правовая система «Гарант». – URL: <http://www.garant.ru/>
2. [Информационно-правовая](http://www.consultant.ru/) система «Консультант плюс». – URL: <http://www.consultant.ru/>

## **10. Обновляемый комплект лицензионного программного обеспечения**

1. Интегрированный пакет прикладных программ Microsoft Office.
2. Операционная система Microsoft Windows.
3. Система обнаружения текстовых заимствований <https://rmat.antiplagiat.ru/>.
4. Антивирусная программа KasperskyEndpointSecurity.
5. Корпоративная информационная система «КИС».

### **11. Электронные образовательные ресурсы**

1. ЭБС «Университетская библиотека Онлайн».
2. Корпоративная информационная система «КИС».

### **12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Изучение дисциплины Мотивация и стимулирование трудовой деятельности обеспечивается в соответствии требованиями Федерального государственного образовательного стандарта по направлению 38.03.03 Управление персоналом к материально-техническому обеспечению.

Материально-техническое обеспечение необходимое для реализации дисциплины включает: учебная аудитория (кабинет профессиональных дисциплин) для проведения занятий всех видов, предусмотренных образовательной программой, в том числе групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Оборудование: посадочные места по количеству обучающихся; рабочее место преподавателя; шкаф; технические средства обучения: ПК, ТВ.

Помещение для самостоятельной работы: персональные компьютеры (12 шт.) с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам.

Комплект мебели РМАТ обеспечена необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства (состав определен в п.10 и подлежит обновлению (при необходимости)).

При использовании в образовательном процессе печатных изданий библиотечный фонд укомплектован печатными изданиями из расчета не менее 0,25 экземпляра каждого из изданий, указанных в п.8, на одного обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих соответствующую дисциплину (модуль), проходящих соответствующую практику.

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ), в том числе в случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определяется в п.9 и подлежит обновлению (при необходимости).

### **Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины Оплата труда персонала**

на 20\_\_/20\_\_ учебный год

Следующие записи относятся к п.п. __
Автор
Зав. кафедрой