Министерство просвещения Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Ульяновский государственный педагогический университет
имени И.Н. Ульянова»
(ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова»)

Факультет права экономики и управления
Кафедра теоретических основ экономики и правоведения

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 0233C9D60038B01A9E48C1A3FBB4A9D9F6
Владелец: Титов Сергей Николаевич
Действителен: с 07.07.2023 до 28.04.2038

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебно-методической
работе С.Н. Титов

ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Программа учебной дисциплины Информационно-аналитического модуля

основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом,

направленность (профиль) образовательной программы
Управление персоналом
(очно-заочная форма обучения)

Составитель: Рябова М.А.,
зав. кафедрой теоретических основ экономики и правоведения, к.э.н., доцент

Рассмотрено и одобрено на заседании ученого совета факультета права, экономики и управления, протокол от «30» мая 2023 г. №9

Ульяновск, 2023

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Оплата труда персонала» относится к дисциплинам обязательной части Информационно-аналитический модуля Блока 1. Дисциплины (модули) учебного плана основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) образовательной программы «Управление персоналом», очно-заочной формы обучения.

Дисциплина опирается на результаты обучения, сформированные в рамках ряда дисциплин учебного плана: «Экономика организации», «Экономика и социология труда» и др.

Результаты изучения дисциплины являются основой для изучения дисциплины «Организация и планирование производства» и др.

1. Перечень планируемых результатов обучения (образовательных результатов) по дисциплине

Цель дисциплины заключается в познании основных экономических явлений и процессов, связанных с трудом, а также в формировании теоретических знаний об организации оплаты труда персонала на предприятии в условиях рыночной экономики.

Задачами освоения дисциплины являются:

- определение роли заработной платы как экономического отношения между работником и работодателем;
- изучение принципов построения внутрипроизводственных тарифных систем;
- изучение классификации систем и форм оплаты труда;
- определение нормирования труда как элемента организации заработной платы;
- исследование источников формирования средств на оплату труда по подразделениям предприятия;
- изучение особенностей организации оплаты труда различных групп работников предприятия;
- анализ издержек работодателя на оплату труда и выплаты социального характера.

В результате освоения программы бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Оплата труда персонала» (в таблице представлено соотнесение образовательных результатов обучения по дисциплине с индикаторами достижения компетенций):

Компетенция и индикаторы ее достижения в дисциплине	Образовательные результаты дисциплины (этапы формирования дисциплины)		
	знает	умеет	владеет
УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности УК-10.1. Демонстрирует системные знания по экономике в сфере производства,	ОР-1 основные закономерности взаимодействия различных систем общества (экономики, политики, духовной сферы, системы права)	ОР-2 анализировать социально и личностно значимые экономические проблемы	ОР-3 способами и приемами приобретения, использования и обработки экономических знаний

распределения, обмена и потребления. УК-10.2. Применяет различные подходы в оценке экономической ситуации, способен к оценке собственных и чужих решений. УК-01.3. Анализирует источники экономической информации с точки зрения временных и пространственных условий их возникновения. УК-10.4. Определяет общие, особенные и единичные факторы влияния в экономической сфере жизнедеятельности. УК-10.5. Сопоставляет разные источники информации в области экономикис целью выявления их противоречий и поиска достоверных суждений. УК-10.6. Устанавливает связи между экономическими явлениями и фактами. УК-10.7.Определяет практические последствия предложенного варианта решения экономической задачи.			
ПК-7 Способен использовать знания основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий ПК-7.1 Знать: основы теории мотивации;	ОР-4 основные теории мотивации и стимулирования деятельности, условия и факторы, способствующие стимулированию эффективной трудовой деятельности	ОР-5 проектировать системы мотивации и стимулирования персонала с учетом комплекса экономических и социальных факторов	ОР-6 навыками реализации технологии внедрения системы мотивации и стимулирования персонала

стимулирование, его роль, виды и методы; лидерство и в системе управления; порядка применения дисциплинарных взысканий; ПК-7.2 Уметь: анализировать мотивационные обобщать результаты использования мотивационных систем; пользоваться инструментарием систем и систем стимулирования; оформлять документы о поощрениях и взысканиях ПК-7.3 Владеть: приемами построения мотивационных систем; методологией и методикой Мотивационных систем; навыками предоставления обратной связи по результатам контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной			
ПК-13 Способен анализировать экономические показатели деятельности организации, а также разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по их улучшению ПК-13.1. Осуществляет сбор данных по экономическим	ОР-7 составляющие анализа экономических показателей деятельности организации	ОР-8 проводить анализ экономических показателей деятельности организации	ОР-9 способностью разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей деятельности организации

показателям деятельности организации ПК-13.2. Анализирует полученную информацию по экономическим показателям. деятельности организации. ПК-13.3. Формирует предложения по разработке мероприятий по улучшению экономических показателей			

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

Номер семестра	Учебные занятия						Форма промежуточной аттестации
	Всего		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные занятия, час	Самостоят. работа, час	
	Трудоемк.						
	Зач. ед.	Часы					
4	3	108	12	18	-	51	Экзамен (27)
Итого:	3	108	12	18	-	51	Экзамен (27)

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

3.1.Указание тем (разделов) и отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Наименование раздела и тем	Количество часов по формам организации обучения

	Лекционные занятия	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
4 семестр				
Тема 1. Оплата труда персонала и ее регулирование	4	6	-	16
Тема 2. Структурные части оплаты труда персонала и технологии их разработки	4	6	-	16
Тема 3. Расчеты с персоналом по оплате труда	4	6		19
Итого по 4 семестру	**12**	**18**	**-**	**51**

3.2.Краткое описание содержания тем (разделов) дисциплины

Краткое содержание курса (4 семестр)

Тема 1. Оплата труда персонала и ее регулирование

Сущность и содержание оплаты труда. Регулирование оплаты труда. Тарифные условия оплаты труда. Формы и системы оплаты труда. Фонд оплаты труда и его планирование. «Бестарифная» система оплаты труда.

Тема 2. Структурные части оплаты труда персонала и технологии их разработки

Технологии определения базовой части оплаты труда. Дифференциация базовой части оплаты труда на основе тарифных сеток, ПКГ, грейдов. Надтарифные условия оплаты труд. Технологии определения стимулирующей части оплаты труда персонала. Системы оплаты труда, заинтересовывающие персонал в долгосрочных результатах работы. Социальный пакет в системе стимулирования персонала. Разработка и внедрение системы оплаты труда персонала в организации.

Тема 3. Расчеты с персоналом по оплате труда

Порядок начисления основной заработной платы. Виды доплат и надбавок. Порядок расчета дополнительной заработной платы. Документация по учету труда и его оплаты. Расчет обязательных и инициативных удержаний из заработной платы.

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

Самостоятельная работа студентов является особой формой организации учебного процесса, представляющая собой планируемую, познавательно, организационно и методически направляемую деятельность студентов, ориентированную на достижение конкретного результата, осуществляемую без прямой помощи преподавателя. Самостоятельная работа студентов является составной частью

учебной работы и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний и навыков, поиск и приобретение новых знаний, а также выполнение учебных заданий, подготовку к предстоящим занятиям и экзамену. Она предусматривает, как правило, разработку рефератов, написание докладов, выполнение творческих, индивидуальных заданий в соответствии с учебной программой (тематическим планом изучения дисциплины). Тема для такого выступления может быть предложена преподавателем или избрана самим студентом, но материал выступления не должен дублировать лекционный материал. Реферативный материал служит дополнительной информацией для работы на практических занятиях. Основная цель данного вида работы состоит в обучении студентов методам самостоятельной работы с учебным материалом. Для полноты усвоения тем, вынесенных в практические занятия, требуется работа с первоисточниками. Курс предусматривает самостоятельную работу студентов со специальной литературой. Следует отметить, что самостоятельная работа студентов результативна лишь тогда, когда она выполняется систематически, планомерно и целенаправленно.

Задания для самостоятельной работы предусматривают использование необходимых терминов и понятий по проблематике курса. Они нацеливают на практическую работу по применению изучаемого материала, поиск библиографического материала и электронных источников информации, иллюстративных материалов. Задания по самостоятельной работе даются по темам, которые требуют дополнительной проработки.

Общий объем самостоятельной работы студентов по дисциплине включает аудиторную и внеаудиторную самостоятельную работу студентов в течение семестра.

Аудиторная самостоятельная работа осуществляется в форме выполнения тестовых заданий по дисциплине. Аудиторная самостоятельная работа обеспечена базой тестовых материалов по разделам дисциплины.

Внеаудиторная самостоятельная работа осуществляется в формах:
- подготовки к практическим занятиям;
- подготовки к устным докладам (выступлениям по теме реферата).

Тест ОС-1

Критерии оценивания: за каждый правильный ответ – 2 балла.

1. На какие категории делится персонал предприятия в зависимости от участия в производственном процессе:
а) промышленно-производственный и непромышленный персонал;
б) руководители, специалисты, служащие;
в) основные и вспомогательные рабочие;
г) рабочие, специалисты, руководители.

2. Специализация работника в рамках профессии называется:
а) профессионализацией;
б) спецификой;
в) квалификацией;
г) специальностью.

3.Тарифная ставка (оклад) – это … :
а) гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда;
б) фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности за единицу времени;

в) величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

4. Трудоемкость продукции – это:
а) сумма всех затрат живого труда на изготовление продукции;
б) количество продукции, произведенной в единицу времени;
в) затраты рабочего времени на производство продукции;
г) количество продукции, приходящейся на одного работника.

5. Уровень квалификации рабочих устанавливается на основе присвоения им квалификационных:
а) групп;
б) разрядов;
в) категорий;
г) уровней.

6. Для определения численности работников за определенный период используется показатель:
а) явочной численности;
б) временной численности;
в) списочной численности;
г) среднесписочной численности.

7. Тарифная система оплаты труда рабочих включает:
а) тарифные ставки, тарифно-квалификационный справочник;
б) тарифные ставки, тарифные сетки, тарифно-квалификационный справочник;
в) тарифные ставки, должностные оклады, тарифные сетки;
г) должностные оклады, премиальные положения, тарифно-квалификационный справочник.

8. Уровень производительности труда характеризуют:
а) фондоотдача и фондоемкость;
б) выработка одного работника;
в) фондовооруженность труда;
г) материалоемкость продукции.

9. К внутрипроизводственным резервам роста производительности труда относят:
а) внедрение новой техники и технологии;
б) увеличение численности персонала;
в) увеличение норм времени;
г) уменьшение норм обслуживания.

10. Элемент тарифной системы, представляющий перечень тарифных разрядов и соответствующих тарифных коэффициентов:
а) тарифно-квалификационный справочник;
б) тарифная сетка;
в) тарифная ставка;
г) варианты а) и б).

11. Условиями применения сдельной оплаты труда являются: строгая регламентация производственного процесса;
а) необходимость стимулировать рабочих в увеличении выработки продукции;
б) функционирование поточных и конвейерных типов производства;

в) невозможность точного учета выполненных работ.

12. Какой метод измерения производительности труда используется на предприятиях, производящих разнородную продукцию?
а) натуральный;
б) трудовой;
в) стоимостной;
г) натуральный и стоимостной.

13. Какая из перечисленных видов трудоемкости отражает затраты труда основных рабочих?
а) полная трудоемкость;
б) производственная трудоемкость;
в) технологическая трудоемкость;
г) трудоемкость изготовления полуфабриката.

14. Важнейшими показателями расчета ФОТ являются:
а) отработанное время и количество работников;
б) заработная плата работников и их численность;
в) объем выпущенной продукции и отработанное время всеми работниками;
г) заработная плата работников и отработанное ими время.

15. В состав ФОТ не включается:
а) оплата дополнительных отпусков;
б) единовременные премии;
в) материальная помощь;
г) оплата простоев по вине работника.

16. Что означает функциональное разделение труда:
а) это разделение общего технологического процесса на частные процессы, фазы и т.п.;
б) это обособление различных видов трудовой деятельности и соответствующих групп работников;
в) это выделение различных видов профессий и бригад.

ОС-2 Реферат
Примерные темы рефератов

1. Особенности оплаты труда работников образования и науки.
2. Минимальная заработная плата и прожиточный минимум: отечественная практика и зарубежный опыт.
3. Регулирование заработной платы в рыночной экономике.
4. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда персонала.
5. Оценка затрат и результатов управленческого труда на предприятиях.
6. Динамическое взаимодействие прибыли и оплаты труда персонала.
7. Цена труда в России и в зарубежных странах.
8. Основные требования международного стандарта финансовой отчетности МСФО 19 и МСФО 26 к учету вознаграждений за труд.
9. Дополнительное поощрение работников в современных условиях.
10. Структура оплаты труда сотрудников предприятия в условиях рыночной экономики.
11. Прогрессивные модели оплаты труда по результату.

Для самостоятельной подготовки к занятиям по дисциплине рекомендуется использовать учебно-методические материалы:

1. Пирогова Елена Владимировна. Оплата труда персонала [Текст] : учебно-методические рекомендации / ФГБОУ ВО "УлГПУ им. И. Н. Ульянова". - Ульяновск : ФГБОУ ВО "УлГПУ им. И. Н. Ульянова", 2017. - 20 с. - Список лит.: с. 19. - 1.00. URL: http://els.ulspu.ru/?song_lyric=%d0%be%d0%bf%d0%bb%d0%b0%d1%82%d0%b0-%d1%82%d1%80%d1%83%d0%b4%d0%b0-%d0%bf%d0%b5%d1%80%d1%81%d0%be%d0%bd%d0%b0%d0%bb%d0%b0

5. Примерные оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Организация и проведение аттестации студента

ФГОС ВО ориентированы преимущественно не на сообщение обучающемуся комплекса теоретических знаний, но на выработку у бакалавра компетенций – динамического набора знаний, умений, навыков и личностных качеств, которые позволят выпускнику стать конкурентоспособным на рынке труда и успешно профессионально реализовываться.

В процессе оценки бакалавров необходимо используются как традиционные, так и инновационные типы, виды и формы контроля. При этом постепенно традиционные средства совершенствуются в русле компетентностного подхода, а инновационные средства адаптированы для повсеместного применения в российской вузовской практике.

Цель проведения аттестации – проверка освоения образовательной программы дисциплины-практикума через сформированность образовательных результатов.

Промежуточная аттестация осуществляется в конце семестра и завершает изучение дисциплины; помогает оценить крупные совокупности знаний и умений, формирование определенных компетенций.

Оценочными средствами текущего оценивания являются: доклад, тесты по теоретическим вопросам дисциплины, защита практических работ и т.п. Контроль усвоения материала ведется регулярно в течение всего семестра на практических (семинарских, лабораторных) занятиях.

№ п/п	**СРЕДСТВА ОЦЕНИВАНИЯ,** используемые для текущего оценивания показателя формирования компетенции	Образовательные результаты дисциплины
1	**Оценочные средства для текущей аттестации** ОС-1 Тест ОС-2 Реферат	ОР-1 основные закономерности взаимодействия различных систем общества (экономики, политики, духовной сферы, системы права) ОР-2 анализировать социально и личностно значимые экономические проблемы ОР-3 способами и приемами приобретения, использования и обработки экономических
2	**Оценочные средства для промежуточной аттестации экзамен** ОС-3 Экзамен в форме устного собеседования	

		знаний ОР-4 основные теории мотивации и стимулирования деятельности, условия и факторы, способствующие стимулированию эффективной трудовой деятельности ОР-5 проектировать системы мотивации и стимулирования персонала с учетом комплекса экономических и социальных факторов ОР-6 навыками реализации технологии внедрения системы мотивации и стимулирования персонала ОР-7 составляющие анализа экономических показателей деятельности организации ОР-8 проводить анализ экономических показателей деятельности организации ОР-9 способностью разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей деятельности организации

Описание оценочных средств и необходимого оборудования (демонстрационного материала), а также процедуры и критерии оценивания индикаторов достижения компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения образовательной программы представлены в Фонде оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине «Оплата труда персонала».

Материалы, используемые для текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине

Материалы для организации текущей аттестации представлены в п.5 программы.

Материалы, используемые для промежуточного контроля успеваемости обучающихся по дисциплине

ОС-3 Экзамен в форме устного собеседования
Примерные вопросы к экзамену
4 семестр

1. Понятие оплаты труда
2. Принципы и функции заработной платы
3. Нормирование труда
4. Формы и системы заработной платы
5. Мотивация и стимулирование труда
6. Тарифная система оплаты труда и ее элементы
7. Тарифные соглашения и их роль в регулировании заработной платы

8. Зарубежный опыт оплаты труда на предприятиях
9. Состав и структура фонда заработной платы предприятия
10. Оплата за отработанное время (основная заработная плата):
11. Оплата за неотработанное время в соответствии с законодательством:
12. Единовременные поощрительные выплаты:
13. Выплаты на питание, жилье, топливо:
14. Сущность заработной платы и поощрительных систем в рыночной экономике
15. Функции заработной платы и принципы ее организации
16. Система организации заработной платы на предприятии
17. Тарифная система
18. Формы и системы оплаты труда
19. Бестарифная система оплаты труда
20. Система оплаты труда с использованием балльных оценок трудового вклада
21. Оплата труда исходя из соотношений в оплате различного качества
22. Коллективно-долевая система оплаты труда

23. Система оплаты, основанная на оценке трудового вклада работника в общие результаты труда коллектива

24. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих
25. Премиальная система
26. Механизм доплат, надбавок и компенсаций
27. Оплата труда как основная форма стимулирования персонала

Критерии оценивания знаний обучающихся по дисциплине

Формирование балльно-рейтинговой оценки работы обучающихся

		Посещение лекций	Посещение практических занятий	Работа на практических занятиях	экзамен
4 семестр	Разбалловка по видам работ	6 х 1=6 баллов	9 х 1=9 баллов	221 балл	64 баллов
	Суммарный макс. балл	6 баллов max	15 баллов max	236 баллов max	300 баллов max

Критерии оценивания работы обучающегося

Оценка	**Баллы (3 ЗЕ)**
«отлично»	271-300
«хорошо»	211-270
«удовлетворительно»	151-210
«неудовлетворительно»	150 и менее

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Успешное изучение курса требует от обучающихся посещения лекций, активной работы на практических занятиях, выполнения всех учебных заданий преподавателя, ознакомления с основной и дополнительной литературой.

Запись **лекции** – одна из форм активной самостоятельной работы обучающихся, требующая навыков и умения кратко, схематично, последовательно и логично фиксировать основные положения, выводы, обобщения, формулировки. В конце лекции преподаватель оставляет время (5 минут) для того, чтобы обучающиеся имели возможность задать уточняющие вопросы по изучаемому материалу. Из-за недостаточного количества аудиторных часов некоторые темы не удается осветить в полном объеме, поэтому преподаватель, по своему усмотрению, некоторые вопросы выносит на самостоятельную работу студентов, рекомендуя ту или иную литературу. Кроме этого, для лучшего освоения материала и систематизации знаний по дисциплине, необходимо постоянно разбирать материалы лекций по конспектам и учебным пособиям. В случае необходимости обращаться к преподавателю за консультацией.

Подготовка к практическим занятиям.

При подготовке к практическим занятиям студент должен изучить теоретический материал по теме занятия (использовать конспект лекций, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, при необходимости дополнить конспект, делая в нем соответствующие записи из литературных источников). В случае затруднений, возникающих при освоении теоретического материала, студенту следует обращаться за консультацией к преподавателю. Идя на консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

В начале практического занятия преподаватель знакомит студентов с темой, оглашает план проведения занятия, выдает задания. В течение отведенного времени на выполнение работы студент может обратиться к преподавателю за консультацией или разъяснениями. В конце занятия проводится прием выполненных заданий, собеседование со студентом.

Результаты выполнения практических зданий оцениваются в баллах, в соответствии с балльно-рейтинговой системой университета.

Планы практических занятий (4 семестр)

Практическое занятие по Теме 1. - Оплата труда персонала и ее регулирование

Контрольные вопросы

1. Сущность и содержание оплаты труда.

2. Регулирование оплаты труда.

3. Тарифные условия оплаты труда.

4. Формы и системы оплаты труда.

5. Фонд оплаты труда и его планирование.

6. «Бестарифная» система оплаты труда.

Практическое занятие по Теме 2. - Структурные части оплаты труда персонала и технологии их разработки

Контрольные вопросы

1. Технологии определения базовой части оплаты труда.

2. Дифференциация базовой части оплаты труда на основе тарифных сеток, ПКГ, грейдов.

3. Надтарифные условия оплаты труд.

4. Технологии определения стимулирующей части оплаты труда персонала.

5. Системы оплаты труда, заинтересовывающие персонал в долгосрочных результатах работы.

6. Социальный пакет в системе стимулирования персонала.

7. Разработка и внедрение системы оплаты труда персонала в организации.

Практическое занятие по Теме 3. - Расчеты с персоналом по оплате труда

Контрольные вопросы

1. Порядок начисления основной заработной платы.

2. Виды доплат и надбавок.

3. Порядок расчета дополнительной заработной платы.

4. Документация по учету труда и его оплаты.

5. Расчет обязательных и инициативных удержаний из заработной платы.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, Интернет-ресурсов, необходимых для освоения дисциплины

Основная литература

1. Воробьева, А. Г. Оплата и стимулирование труда персонала : учебное пособие / А. Г. Воробьева. — Москва : РТУ МИРЭА, 2022. — 82 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/256808 (дата обращения: 26.06.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
2. Бухалков, М. И. Организация и нормирование труда : учебник / М.И. Бухалков. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 380 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-018653-5. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/2033560 (дата обращения: 26.06.2023). – Режим доступа: по подписке.

Дополнительная литература

1. Пятова, О. Ф. Организация, нормирование и оплата труда : учебное пособие / О. Ф. Пятова, Т. В. Шумилина ; составители части трудового процесса и его формы. Рассмотрены положения о показателях эффективности труда [и др.]. — Самара : СамГАУ, 2022. — 177 с. — ISBN 978-5-88575-682-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/301952 (дата обращения: 26.06.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
2. Экономика и социология труда : учебное пособие-практикум / А.Б. Вешкурова, Ю.В. Долженкова, И.В. Филимонова, М.С. Соколова. - Москва|Берлин : Директ-Медиа, 2018. - 222 с. : ил., табл. - Библиогр.: с. 205-207. - ISBN 978-5-4475-9768-9. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495827

Интернет-ресурсы

1. https://www.minfin.ru/ru/- Министерство финансов РФ
2. https://www.cbr.ru – Центральный Банк РФ
3. http://www.consultant.ru - Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
4. https://www.garant.ru – Справочно-правовая система «Гарант»
5. https://rusnap.ru/about/ - Национальная ассоциация предпринимателей

Лист согласования рабочей программы
учебной дисциплины (практики)

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль: Управление персоналом (очно-заочная форма обучения)
Рабочая программа дисциплины «Оплата труда персонала»
Составитель: М.А. Рябова – Ульяновск: УлГПУ, 2023

Программа составлена с учетом федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённого Министерством образования и науки Российской Федерации, и в соответствии с учебным планом.

Составители _____М.А. Рябова

Рабочая программа учебной дисциплины (практики) одобрена на заседании кафедры теоретических основ экономики и правоведения
"_28__" ____04_____ 2023__г., протокол № _8___

Заведующий кафедрой
_____Рябова М.А. _____28.04.2023_____
личная подпись *расшифровка подписи* *дата*

Рабочая программа учебной дисциплины (практики) согласована с библиотекой

Сотрудник библиотеки
_____Марсакова Ю.Б._____28.04.2023_____
личная подпись *расшифровка подписи* *дата*

Программа рассмотрена и одобрена на заседании ученого совета факультета права, экономики и управления
"_30__" ____мая_____ 2023_ г., протокол № _9__

Председатель ученого совета факультета права, экономики и управления
_____Макарова Т.А. __30.05.2023_____
личная подпись *расшифровка подписи* *дата*