

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Институт государственной службы и управления

Кафедра государственной службы и кадровой политики

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры государственной
службы и кадровой политики

Протокол заседания от «28» августа 2019
г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.20.ДВ.01.01 Оплата труда государственных и муниципальных служащих

(индекс и наименование дисциплины , в соответствии с учебным планом)

ОТГМС

(краткое наименование дисциплины)

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

(код и наименование направления подготовки (специальности))

Государственная и муниципальная служба

направленность (профиль/специализация)

бакалавр

квалификация

очная, очно-заочная, заочная

формы обучения

Год набора - 2020

Москва, 2019 г.

Автор–составитель:

Кандидат исторических наук, доцент кафедры государственной службы и кадровой политики Борщевский Г.А.

Заведующий кафедрой:

И. о. заведующего кафедрой государственной службы и кадровой политики, доктор экономических наук, доцент Фотина Л.В.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы.....	3
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....	3
3. Содержание и структура дисциплины.....	3
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	3
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	3
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	3
6.1. Основная литература.....	3
6.2. Дополнительная литература.....	3
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	3
6.4. Нормативные правовые документы.....	3
6.5. Интернет-ресурсы, справочные системы.....	3
6.6. Иные источники.....	3
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	3

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.20.ДВ.01.01 Оплата труда государственных и муниципальных служащих обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-2	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	ПК-2.2	Способность проводить аудит человеческих ресурсов
ДПК-4	способность применять на практике принципы и правила формирования системы мотивации и стимулирования государственных и муниципальных служащих, оплаты их труда, систему поощрений и наград государственных и муниципальных служащих	ДПК-4.1	Способность распознавать природу, основные функции денежных выплат в системе государственной и муниципальной службы и их реализацию в составляющих оплаты труда государственных и муниципальных служащих

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
использовать теории мотивации и знание процессов групповой динамики для организации групповой работы и участия в ней	ПК-2.2	на уровне знаний: определять феномены мотивации, власти и лидерства в организационном контексте;
		на уровне умений: свободно ориентироваться в процессах групповых обсуждений и решения проблем
		на уровне навыков: владеть методами применения основных теорий мотивации, лидерства и власти на основе анализа

		конкретной организационной ситуации
использовать теории мотивации и знание процессов групповой динамики для организации групповой работы и участия в ней	ДПК-4.1	на уровне знаний: определять основные функции заработной платы и их реализация в составляющих денежного содержания (денежного вознаграждения, денежного довольствия) государственных служащих
		на уровне умений: ориентироваться в соотношении размеров денежного содержания (вознаграждения, довольствия) с заработной платой работников соответствующей специальности и квалификации негосударственного (коммерческого) сектора экономики
		на уровне навыков: владеть методами сравнения величин денежного содержания при резкой дифференциации социально-экономических показателей жизненного уровня в субъектах Российской Федерации

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины Б1.В.20.ДВ.01.01 Оплата труда государственных и муниципальных служащих составляет 2 зачётные единицы, 72 часа. Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем, составляет 32 часа: лекции – 16 часов, практические занятия – 16 часов. Самостоятельная работа составляет 40 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.20.ДВ.01.01 Оплата труда государственных и муниципальных служащих предусмотрена на 4 курсе, в 7 семестре.

Дисциплина Б1.В.20.ДВ.01.01 Оплата труда государственных и муниципальных служащих относится к дисциплинам по выбору вариативной части Блока 1. «Дисциплины (модули)».

В содержательном плане дисциплина реализуется после изучения: Б1.В.05 Психология управления (5 семестр), ФТД.В.01 Экономика и социология труда (5 семестр)

Дисциплина служит основой для Б1.В.ДВ.01.01 Ответственность государственных и муниципальных служащих (8 семестр), Б1.В.ДВ.01.02 Корпоративная культура государственной службы (8 семестр), К.М.02.ДВ.04.01 Социальные гарантии персонала государственной и муниципальной службы (8 семестр), К.М.02.ДВ.04.02 Кадровая безопасность системы государственной и муниципальной службы (8 семестр).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Всего	Объем дисциплины , час.				СР	Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Система социальной	18	4		4		10	О, Д

	защиты персонала государственной службы: современное состояние и тенденции развития							
Тема 2	Нормативные правовые основы социальной защиты государственных служащих	18	4		4		10	О, Д
Тема 3	Финансовое обеспечение социальной защиты государственных гражданских служащих	18	4		4		10	О, Д
Тема 4	Оплата труда на государственной службе: вопросы теории и практики	18	4		4		10	О, Д, Т
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		72	16		16		40	

очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Всего	Объем дисциплины , час.				СР	Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Система социальной защиты персонала государственной службы: современное состояние и тенденции развития	18	4		4		10	О, Д
Тема 2	Нормативные правовые основы социальной защиты государственных служащих	18	4		4		10	О, Д
Тема 3	Финансовое обеспечение социальной защиты государственных гражданских служащих	18	4		4		10	О, Д
Тема 4	Оплата труда на государственной службе: вопросы теории и практики	18	4		4		10	О, Д, Т
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		72	16		16		40	

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Всего	Объем дисциплины , час.				СР	Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Система социальной	18	4		4		10	О, Д

	защиты персонала государственной службы: современное состояние и тенденции развития							
Тема 2	Нормативные правовые основы социальной защиты государственных служащих	18	4		4		10	О, Д
Тема 3	Финансовое обеспечение социальной защиты государственных гражданских служащих	18	4		4		10	О, Д
Тема 4	Оплата труда на государственной службе: вопросы теории и практики	18	4		4		10	О, Д, Т
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		72	16		16		40	

Примечание: формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), доклад (Д), тестирование (Т).

Содержание дисциплины

Тема 1. Система социальной защиты персонала государственной службы: современное состояние и тенденции развития

Служебный характер системы социальной защита государственных служащих. Субъекты, объекты, предметы социальной защиты, основные принципы организации и функционирования системы. Гарантии и компенсации как основные формы социальной защиты государственных служащих. Основные и дополнительные гарантии на государственной гражданской службе. Единство основных социальных гарантий независимо от уровня и вида государственной службы.

Механизмы реализации гарантий государственных служащих. Взаимосвязь и взаимообусловленность механизмов реализации социальных гарантий. Представитель нанимателя как организатор реализации государственных гарантий. Социальная защищенность как показатель действенности системы социальной защиты государственных служащих. Современные тенденции развития системы государственных социальных гарантий

Тема 2. Нормативные правовые основы социальной защиты государственных служащих

Правовое регулирование процессов формирования и реализации мер социальной защиты государственных служащих – предмет совместного ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации. Законы как основной источник административного права. Подзаконные акты в системе правового регулирования гарантий на государственной службе. Специфика актов судебного правотворчества как источников права. Роль и место ведомственных нормативных правовых актов в формировании и функционировании механизмов реализации гарантий. Характеристика комплекса локальных нормативных актов государственного органа, издаваемых по вопросам социальной защиты персонала.

Общее и особенное в спектре государственных социальных гарантий государственных служащих различных субъектов Российской Федерации.

Создание комплексной нормативной правовой основы регулирования социальной защиты государственных служащих Российской Федерации – важнейшее направление реформирования и развития государственной службы.

Тема 3. Финансовое обеспечение социальной защиты государственных гражданских служащих

Бюджетный кодекс Российской Федерации о финансовом обеспечении деятельности Президента РФ, Федерального Собрания РФ, Счетной палаты РФ, Центральной избирательной комиссии РФ, федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов государственной власти субъектов РФ. Организация финансирования органов государственной власти на основе Закона «О бюджетной классификации Российской Федерации».

Функциональная, экономическая и ведомственная классификации расходов бюджетов Российской Федерации, ее связь с финансированием системы государственной службы. Финансирование системы государственной службы как финансовая основа обеспечения прав и гарантий государственных служащих.

Целесообразность запрета для органов государственной власти всех уровней оказывать платные услуги населению.

Тема 4. Оплата труда на государственной службе: вопросы теории и практики

Сущность социально-экономической категории «зарботная плата». Природа денежных выплат в системе государственной службы. Основные функции заработной платы и их реализация в составляющих денежного содержания государственных служащих.

Соотношение денежного содержания (вознаграждения, довольствия) с заработной платой работников соответствующей специальности и квалификации негосударственного (коммерческого) сектора экономики.

Анализ денежного содержания государственных служащих субъектов Российской Федерации. Методы сравнения величин денежного содержания при резкой дифференциации социально-экономических показателей жизненного уровня в регионах Российской Федерации.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.20.ДВ.01.01 Оплата труда государственных и муниципальных служащих используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Формы текущего контроля успеваемости
1	Система социальной защиты персонала государственной службы: современное состояние и тенденции развития	Опрос, доклад
2	Нормативные правовые основы социальной защиты государственных служащих	Опрос, доклад
3	Финансовое обеспечение социальной защиты государственных гражданских служащих	Опрос, доклад
4	Оплата труда на государственной службе: вопросы теории и практики	Опрос, доклад, тестирование

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и решению типовых заданий.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия,
- выступление с докладами по предлагаемым темам,
- участие в обсуждении докладов,
- количество правильных ответов в ходе тестирования.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, выступления с докладами, участия в обсуждениях докладов других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, по результатам тестирования.

Детализация баллов и критерии оценки текущего контроля успеваемости утверждается на заседании кафедры.

Вопросы для подготовки к опросам:

Тема 1. Система социальной защиты персонала государственной службы: современное состояние и тенденции развития

1. Сущность и содержание социальной защиты населения в современном государстве.
2. Модели социальной защиты населения.
3. Основные формы социальной защиты.
4. Практика формирования системы социальной защиты персонала на отечественных предприятиях.
5. Особенности социальной защиты государственных служащих РФ как особой категории занятых.

Тема 2. Нормативные правовые основы социальной защиты государственных служащих

1. Общая характеристика государственных социальных гарантий гражданских служащих (на основе ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»).
2. Рамочный характер статей ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», регулирующих государственные социальные гарантии.
3. Общее и особенное в государственных социальных гарантиях федеральных гражданских служащих и государственных служащих субъектов Российской Федерации:
 - в оплате труда;
 - в государственном пенсионном обеспечении;
 - в медицинском обслуживании;
 - в финансовом обеспечении;
 - в организации жилищных условий;
 - в дополнительном профессиональном образовании, др.

Тема 3. Финансовое обеспечение социальной защиты государственных гражданских служащих

1. Функции бюджета (перераспределительная, воспроизводственная, регулирующая, стимулирующая, плановая, контрольная, социальная) в реализации государственных социальных гарантий государственных служащих.

2. Расходы федерального и регионального бюджетов на государственное управление, на реализацию государственных социальных гарантий служащих.

3. Принципы бюджетирования, ориентированного на результат, их отражение в расходах на государственный аппарат.

4. Трехлетний государственный бюджет Российской Федерации: основные статьи доходов и расходов. Оценка расходов на государственное управление.

Тема 4. Оплата труда на государственной службе: вопросы теории и практики

1. Сущность и содержание экономических категорий «заработная плата» и «оплата труда».

2. Формы и системы заработной платы.

3. Тарификация работ и работников на государственной гражданской службе.

4. Надтарифные условия оплаты труда государственных гражданских служащих.

5. Организация текущего и единовременного поощрения работников на государственной гражданской службе.

6. Нормативно-правовые основы регулирования оплаты труда государственных гражданских служащих.

Примерные темы докладов:

1. Формы предоставления социальных гарантий государственных служащих.
2. Основные гарантии государственных гражданских служащих.
3. Дополнительные гарантии государственных гражданских служащих и условия их предоставления.
4. Взаимобусловленность гарантий и социального статуса государственных служащих.
5. Причины дифференциации государственных социальных гарантий по уровням и видам государственной службы Российской Федерации.
6. Основные механизмы реализации государственных гарантий.
7. Природа денежных выплат и функции заработной платы в системе государственной службы РФ.
8. Виды денежных выплат на гражданской государственной службе Российской Федерации.
9. Методы сравнения величин денежного содержания государственных служащих в условиях резкой дифференциации социально-экономических показателей жизненного уровня населения в регионах Российской Федерации.
10. Профессионально-должностное и профессионально-квалификационное развитие персонала государственной службы и кадровые технологии его обеспечения.
11. Государственное пенсионное обеспечение государственных служащих.
12. Субъекты гарантий государственных служащих.
13. Проблемы формирования механизмов реализации гарантий государственных служащих.

Примерный тест:

1. Заработная плата – это:

а) часть национального дохода, которая выплачивается работнику в соответствии с количеством и качеством затраченного им труда;

- б) количество денежных средств, выплаченных работнику за его труд;
- в) сумма денежных средств, начисленных работнику в соответствии с количеством и качеством затраченного им труда;
- г) количество товаров, которое может купить работник за свою заработную плату;
- д) совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах или (и) натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику в соответствии с количеством и качеством затраченного им труда, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

2. Фонд оплаты труда включает в себя:

- а) основную и дополнительную заработную плату;
- б) тарифную заработную плату и премиальные выплаты;
- в) сдельную и повременную заработную плату;
- г) фонды оплаты труда работников подразделений;
- д) зарплату основных и вспомогательных рабочих.

3. Система государственных гарантий по оплате труда работников включает в себя:

- а) величину минимальной заработной платы;
- б) величину тарифной ставки первого разряда;
- в) республиканские тарифы оплаты труда;
- г) индексацию заработной платы;
- д) размеры максимальной заработной платы.

4. Функции заработной платы:

- а) экономическая;
- б) социальная;
- в) стимулирующая;
- г) регулирующая;
- д) контрольная.

5. Дополнительная заработная плата работников включает в себя:

- а) доплату за сокращенный рабочий день подросткам;
- б) доплату за перерывы в работе кормящих матерей;
- в) вознаграждения по итогам работы за год;
- г) оплату ежегодных и дополнительных отпусков;
- д) материальную помощь.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Формируемые компетенции с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-2	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих	ПК-2.2	способность проводить аудит человеческих ресурсов

	ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры		
ДПК-4	способность применять на практике принципы и правила формирования системы мотивации и стимулирования государственных и муниципальных служащих, оплаты их труда, систему поощрений и наградений государственных и муниципальных служащих	ДПК-4.1	Способность распознавать природу, основные функции денежных выплат в системе государственной и муниципальной службы и их реализацию в составляющих оплаты труда государственных и муниципальных служащих

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-2.2 Способность проводить аудит человеческих ресурсов	Выявляет требования к оптимальному соотношению уровней компетентности и мотивированности сотрудников для выполнения организационных задач	Обоснованно выявлен уровень оптимального соотношения уровней компетентности и мотивированности сотрудников для выполнения организационных задач
ДПК-4.1 Способность распознавать природу, основные функции денежных выплат в системе государственной и муниципальной службы и их реализацию в составляющих оплаты труда государственных и муниципальных служащих.	Знает основные функции и структуру денежных выплат в системе государственной и муниципальной службы	Полно и всесторонне охарактеризованы основные функции и структура денежных выплат в системе государственной и муниципальной службы

4.3.2 Типовые оценочные средства

Вопросы к зачету

1. Дайте определение понятиям «гарантии государственных служащих», «система социальной защиты государственных служащих», «механизмы реализации государственных гарантий».
2. Формы предоставления социальных гарантий государственных служащих.
3. Основные гарантии государственных гражданских служащих.
4. Дополнительные гарантии государственных гражданских служащих и условия их предоставления.
5. Взаимобусловленность гарантий и социального статуса государственных служащих.
6. Причины дифференциации государственных социальных гарантий по уровням и видам государственной службы Российской Федерации.
7. Основные механизмы реализации государственных гарантий.

8. Природа денежных выплат и функции заработной платы в системе государственной службы РФ.

9. Виды денежных выплат на гражданской государственной службе Российской Федерации.

10. Методы сравнения величин денежного содержания государственных служащих в условиях резкой дифференциации социально-экономических показателей жизненного уровня населения в регионах Российской Федерации.

11. Профессионально-должностное и профессионально-квалификационное развитие персонала государственной службы и кадровые технологии его обеспечения.

12. Государственное пенсионное обеспечение государственных служащих.

13. Субъекты гарантий государственных служащих.

14. Проблемы формирования механизмов реализации гарантий государственных служащих.

15. Виды, форма и продолжительность дополнительного профессионального образования государственных служащих.

16. Принципы построения и функционирования системы социальной защиты государственных служащих.

17. Деятельность кадровой службы государственного органа по обеспечению гарантий персоналу.

18. Профессиональные союзы и ассоциации как субъекты социальной защиты государственных служащих.

19. Механизмы защиты прав государственных служащих.

20. Критерии и показатели эффективности системы социальной защиты государственных служащих.

21. Основные источники права, регулирующие систему социальной защиты государственных служащих.

22. Предметы социальной защиты на государственной службе.

23. Условия и порядок пенсионного обеспечения государственных служащих.

24. Защита государственных служащих от насилия, угроз и иных опасностей подобного рода.

25. Порядок и организация транспортного обслуживания государственных служащих.

26. Социальная защита государственных служащих в случаях реорганизации, ликвидации государственных органов, сокращения должностей.

Типовые задания:

1. Выделить общее и особенное в государственных социальных гарантиях федеральных государственных гражданских служащих и государственных служащих субъектов Российской Федерации (по конкретным субъектам, федеральным округам и т.д.)

2. Назовите финансовые потоки, участвующие в формировании финансовой основы реализации гарантий государственных служащих Российской Федерации.

3. Каким образом осуществляется финансирование социальных гарантий государственных служащих из бюджетной системы и внебюджетных источников и каковы перспективы их финансового обеспечения в рамках проводимых социальных реформ?

4. Объясните причины, согласно которым осуществляется закрепление расходов на государственные социальные гарантии государственных служащих за различными уровнями бюджетной системы Российской Федерации.

5. Проанализируйте инструменты и технологии реализации гарантии для государственных служащих с помощью финансово-экономических механизмов.

6. Анализ численности населения РФ по основным возрастным группам.
7. Оценка пенсионного обеспечения населения в РФ (по материалам Докладов Уполномоченного по правам человека в РФ).

Шкала оценивания

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
16-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
0-15	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- обучающемуся выставляется оценка «не зачтено» если обучающийся набрал менее 50 баллов,
- оценка «зачтено» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 51 до 100 баллов.

4.4. Методические материалы

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по самостоятельной подготовке к занятиям лекционного, практического (семинарского) типа:

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также

знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Рамочный характер статей ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», регулирующих государственные социальные гарантии.
2. Расходы федерального и регионального бюджетов на государственное управление, на реализацию государственных социальных гарантий служащих.
3. Надтарифные условия оплаты труда государственных гражданских служащих.
4. Организация текущего и единовременного поощрения работников на государственной гражданской службе.
5. Нормативно-правовые основы регулирования оплаты труда государственных гражданских служащих.
6. Трехлетний государственный бюджет Российской Федерации: основные статьи доходов и расходов. Оценка расходов на государственное управление.
7. Основные формы социальной защиты.
8. Практика формирования системы социальной защиты персонала на отечественных предприятиях.
9. Особенности социальной защиты государственных служащих РФ как особой категории занятых.
10. Природа денежных выплат и функции заработной платы в системе государственной службы РФ.

Методические рекомендации по подготовке доклада

Доклад – это официальное сообщение, посвященное заданной теме, которое может содержать описание состояния дел в какой-либо сфере деятельности или ситуации; взгляд автора на ситуацию или проблему, анализ и возможные пути решения проблемы. Доклад должен быть представлен в устной форме. Структура доклада включает:

1. Введение:
 - указывается тема и цель доклада;
 - обозначается проблемное поле и вводятся основные термины доклада, а также тематические разделы содержания доклада;
 - намечаются методы решения представленной в докладе проблемы и предполагаемые результаты.
2. Основное содержание доклада:
 - последовательно раскрываются тематические разделы доклада.
3. Заключение:
 - приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Методические рекомендации по выполнению тестовых заданий

Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступить к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве ответа следует выбрать лишь один индекс (цифровое обозначение), соответствующий правильному ответу.

Тесты составлены таким образом, что в каждом из них правильным является как один, так и несколько вариантов. Выбор должен быть сделан в пользу наиболее правильного или правильных ответов.

На выполнение теста отводится ограниченное время. Оно может варьироваться в зависимости от уровня тестируемых, сложности и объема теста. Как правило, время

выполнения тестового задания определяется из расчета 30-45 секунд на один вопрос.

Критерии оценки выполненных студентами тестов определяются преподавателем самостоятельно. Рекомендуются следующие критерии оценки:

1. 85% – 100% правильных ответов – «отлично»;
2. 66% – 84% правильных ответов – «хорошо»;
3. 50% – 65% правильных ответов – «удовлетворительно»;
4. менее 50% правильных ответов – «неудовлетворительно».

При подведении итогов по выполненной работе рекомендуется проанализировать допущенные ошибки, прокомментировать имеющиеся в тестах неправильные ответы.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика. – М.: Альпина Паблишер, 2013. – 152 с. – Электронный ресурс: <http://www.iprbookshop.ru/22838>
2. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата: допущено УМО ... / МГУ им. М.В. Ломоносова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2015. – 492 с.
3. Минаева Н.Л. Управление персоналом: курс лекций. – М.: Экон-информ, 2012. – 176 с.

6.2. Дополнительная литература

1. Аверин А.Н. Социальная защита государственных и муниципальных служащих: Учебное пособие. - М.: Изд-во РАГС, 2008.-
2. Апостолова Т.М., Косевич Н.Р. Социальная политика Российской Федерации и правовой механизм ее реализации: Учебное пособие. - М.: ГИЦ «ВЛАДОС», 2008.
3. Армстронг М., Стивенс Т. Оплата труда: Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала /Пер. с англ. Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2007.
4. Вагина Л.В. Оплата труда: государственная гражданская служба: Монография. – М.: Изд-во РАГС, 2007.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Юшин Г.Д. Оплата труда персонала [Электронный ресурс]: учебно-методический комплекс. – Воронеж: Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, 2014. – 178 с. – Электронный ресурс: <http://www.iprbookshop.ru/30844>

6.4. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации.
2. «О системе государственной службы Российской Федерации», Федеральный Закон от 27 мая 2003 г. №58-ФЗ, СЗ РФ № 22, 2003, ст. 2063.
3. «О государственной гражданской службе Российской Федерации» Федеральный Закон от 18 июля 2004 г. №79-ФЗ, СЗ РФ № 31, 2004, ст. 3215.
4. «О противодействии коррупции», Федеральный Закон от 28 декабря 2008 г. №273//Российская газета.-2008.-30 декабря.
5. Указ Президента РФ от 16.01.2017 N 16"О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, который необходим для замещения должностей федеральной государственной гражданской службы"
6. Указ Президента РФ от 11.08.2016 N 403 "Об Основных направлениях развития

государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы"

7. Постановление Правительства РФ от 03.03.2017 N 256 "О федеральной государственной информационной системе "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации"

8. Распоряжение Правительства РФ от 12.09.2016 N 1919-р <Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") по реализации Основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы", утв. Указом Президента РФ от 11.08.2016 N 403>

9. Указ Президента Российской Федерации от 1 марта 2017 года № 96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа»

6.5. Интернет-ресурсы, справочные системы

1. Сайт Президента Российской Федерации <http://www.kremlin.ru/>
2. Сайт Правительства Российской Федерации <http://www.government.ru/>
3. Сайт Федеральной службы государственной статистики <http://www.gks.ru/>
4. Сайт Министерства труда и социальной защиты <http://www.mintrud.ru/>

6.6. Иные источники

1. Лавров А.М. Бюджетная реформа в России: от управления затратами к управлению результатами. – М.: КомКнига, 2005. – 556 с. (Общественные финансы; Вып. 10).

2. Оплата труда в России и современном мире: проблемы, действия. Коллективная монография. – М.: Полиграф сервис, 2009.

3. Панин И.Н. Система социальной защиты государственных гражданских служащих: материалы лекции-презентации.-М.:Изд-во РАГС,2007.-68с.

4. Писарькова Л.Ф. Государственное управление России с конца XVII до конца XVIII века: Эволюция бюрократической системы. – М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2007.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSB 1607, Microsoft Office Professional 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>; Электронно-библиотечная система ЮПАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>.