

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
Красноярский институт железнодорожного транспорта
– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказ ректора
от «31» мая 2024 г. № 425-1

Б1.В.ДВ.05.01 Организация корпоративной системы оплаты и стимулирования труда рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.04.01 Экономика
Профиль – Регламентация и нормирование труда
Квалификация выпускника – магистр
Форма обучения – 2 года 5 месяцев очно-заочная форма
Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом
Общая трудоемкость в з.е. –7 зачет 3 семестр, экзамен 4 семестр,
Часов по учебному плану (УП) –252
В том числе в форме практической
подготовки (ПП) – 16

Очно-заочная форма обучения	Распределение часов дисциплины по семестрам			
	Семестр	3	4	Итого
Число недель в семестре	15	17		
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП		Часов по УП
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/в форме ПП	30/8	34/8		64/16
– лекции	15	17		32
– практические (семинарские)	15/8	17/8		32/16
– лабораторные				
Самостоятельная работа	69	83		152
Зачет	9			9
Экзамен		27		27
Итого	108	144		252

КРАСНОЯРСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00920FD815CE68F8C4CA795540563D259C с 07.02.2024 05:46 по 02.05.2025 05:46 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.04.01 Экономика, утверждённым приказом Минобрнауки России от 11.08.2020 г. № 939.

Программу составил:
канд. техн. наук, доцент, доцент

С.А. Яркова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление персоналом», протокол от «18» апреля 2024 г. № 10.

Заведующий кафедрой, канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель освоения дисциплины	
1	Развитие обучающимися теоретических знаний и практических навыков по формированию системы оплаты и стимулированию труда работников железнодорожного транспорта
1.2 Задачи дисциплины	
1	Изучение принципов построения корпоративной системы оплаты и стимулирования труда на предприятиях транспорта
2	Изучение методов совершенствования системы оплаты и стимулирования труда

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	Б1.В.ДВ.02.01 Нормирование труда
2	Б1.В.ДВ.02.02 Тарификация и нормирование труда
3	Б1.В.ДВ.04.01 Регламентация трудовых отношений в транспортной отрасли
4	Б1.В.ДВ.04.02 Планирование труда и координация трудовых отношений
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б2.О.05(Пд) Производственная - преддипломная практика
2	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
3	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ		
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-7.2 Способен координировать деятельность в области организации, нормирования, оплаты труда и материального стимулирования работников	ПК-7.2.3 Формирует корпоративную систему оплаты труда, материального стимулирования и мотивации работников	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы правовых знаний по организации оплаты и стимулирования труда, трудовой кодекс; – действующие нормативные материалы по вопросам корпоративной системы оплаты и стимулирования труда; – основные принципы, формы и методы оплаты и стимулирования труда работников предприятий ж.-д. транспорта; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – рассчитывать фонд оплаты труда; – осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для принятия решения об использовании определенных систем оплаты и стимулирования труда; – рассчитывать показатели, характеризующие трудовые ресурсы на предприятиях железнодорожного транспорта <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – типовыми методиками и действующей нормативно-правовой базой формирования системы оплаты и стимулирования труда хозяйствующих субъектов; – методами разработки мероприятий по совершенствованию оплаты и стимулирования труда; – типовой методикой расчета показателей по труду на предприятиях железнодорожного транспорта.

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очно-заочная форма				Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы			
			Лек	Пр	СРС	
1.0	Раздел 1 Системный подход к организации оплаты и стимулирования труда					
1.1	Взаимосвязь заработной платы с производительностью. Основные требования, предъявляемые к организации заработной платы в условиях рыночной экономики. Основные нормативные документы, регулирующие оплату труда.	3	3	3	20	ПК-7.2.3
1.2	Учет рабочего времени. Табельный учет рабочего времени. Системы учета рабочего времени. Контроль соблюдения баланса рабочего времени. Контроль соответствия отработанного работниками времени, для корректного его учета при расчете заработной платы. Суммированный учет рабочего времени машинистов. Оплата труда при суммированном учете рабочего времени.	3	6	6/4	24	ПК-7.2.3
2.0	Раздел 2. Корпоративная система организации и стимулирования труда, факторы ее формирования.					
2.1	Формы и системы заработной платы. Системы оплаты труда, применяемые в отрасли. Системы повременной формы оплаты труда. Системы сдельной формы оплаты труда. Специфика оплаты труда на ж.-д. транспорте. Оплата труда машинистов и их помощников. Оплата труда специалистов и руководителей. Бестарифная система оплаты труда. Квалификационный уровень работника. Коэффициент трудового участия (КТУ) и его использование при расчете заработной платы. Учет фактически отработанного времени. Контрактная система оплаты труда.	3	6	6/4	25	ПК-7.2.3
3.0	Раздел 3. Сущность мотивации трудовой деятельности					
3.1	Основные теории, принципы и методы мотивации трудовой деятельности. Теория потребностей А. Маслоу; теория ERG К. Альдерфера. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда; двухфакторная модель Ф. Герцберга. Виды морального и материального стимулирования. Неденежное стимулирование. Стимулирующие системы и их содержание.	4	6	6	40	ПК-7.2.3
4.0	Раздел 4. Управление мотивацией и стимулированием труда персонала ОАО «РЖД»					
4.1	Основы стимулирования труда работников отрасли. Трехуровневая система премирования работников транспорта Коллективный договор ОАО «РЖД». Социальные выплаты в соответствии с кол. договором. Материальная помощь.	4	11	11/8	43	ПК-7.2.3

**5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине: оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Учебная литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% online
6.1.1.1	Горелов Н. А.	Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум для вузов. [Электронный ресурс]. – https://urait.ru/bcode/536595	Москва : Издательство Юрайт, 2024	100% online
6.1.1.2	Лапшова О. А. [и др.]	Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов. [Электронный ресурс]. – https://urait.ru/bcode/539199	Москва : Издательство Юрайт, 2024	100% online

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% online
6.1.2.1	Ребров А.В.	Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : учебное пособие . [Электронный ресурс]. – https://znanium.com/catalog/product/1900717	Москва : ИНФРА-М, 2023	100% online
6.1.2.2	Алиев И. М. , Горелов Н. А. , Ильина Л. О. .	Экономика труда : учебник и практикум для вузов. [Электронный ресурс]. – https://urait.ru/bcode/542523	Москва : Издательство Юрайт, 2024	100% online
6.1.2.3	Кучмаева О. В. [и др.]	Экономика и социология труда: учебник и практикум для вузов . [Электронный ресурс]. – https://urait.ru/bcode/544975	Москва : Издательство Юрайт, 2024	100% online
6.1.2.4	Пряжников Н. С.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов. [Электронный ресурс] - https://urait.ru/bcode/536703	Москва : Издательство Юрайт, 2024	100% online
6.1.2.5	Генкин Б.М.	Методы повышения производительности и оплаты труда : монография. [Электронный ресурс] - https://znanium.ru/catalog/product/1860840	Москва : ИНФРА-М, 2023	100% online

6.1.3. Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% online
6.1.3.1	Яркова С.А.	Методические материалы и указания по изучению дисциплины	Личный кабинет обучающегося, ЭОИС	100% online

6.2. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

6.2.1	Библиотека КрИЖТ ИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст : электронный.			
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – 2024. – URL: http://umcздт.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.3	Znanium : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2024. – URL: http://znanium.ru . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, 2020. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.5	Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Директ-Медиа». –			

	Москва, 2001 – 2024. – URL: https://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6.2.6	Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: http://sdo1.krsk.irkups.ru/ . – Текст : электронный.
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2014 – 2024. – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – 2024. – URL: https://company.rzd.ru/ . – Текст : электронный.
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы	
6.3.1 Базовое программное обеспечение	
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).
6.3.2 Специализированное программное обеспечение	
6.3.2.1	Не требуется
6.3.3 Информационные справочные системы	
6.3.3.1	Гарант: справочно-правовая система база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст: электронный.
6.3.3.2	Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ): сайт КонсультантПлюс / АО НИИАС. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст: электронный.
6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Положение о корпоративной системе оплаты труда работников филиалов и структурных подразделений открытого акционерного общества «Российские железные дороги», утвержденное решением правления ОАО «РЖД» (протокол от 18 - 19 декабря 2006 г. N 40 в ред. от 02.04.2013)

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1	Корпус А, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И Корпус Н, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2 Корпус Л, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2И, корп.1 Корпус Т, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2И, стр.2
2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов, работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины.
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал библиотеки; – компьютерный класс Т-46.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Лекция (от латинского «lectio» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся.</p> <p>Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. В конспект рекомендуется выписывать определения, формулировки и доказательства теорем, формулы и т.п. На полях конспекта следует помечать вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в</p>

	<p>конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запоминались. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий и наиболее часто употребляемые формулы дисциплины. К каждой лекции следует разобрать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. При этом необходимо воспроизводить на бумаге все рассуждения, как имеющиеся в учебнике или конспекте, так и пропущенные в силу их простоты. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. Такое задание требует оперативного выполнения. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии</p>
Практическое занятие	<p>Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.</p> <p>Практическая подготовка – форма организации образовательной деятельности при освоении образовательных программ в условиях выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по профилю соответствующей образовательной программы. Образовательная деятельность в форме практической подготовки может быть организована при реализации учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных компонентов образовательных программ, предусмотренных учебным планом</p> <p>Практическая подготовка, включаемая в практические занятия, предполагает выполнение обучающимся отдельных элементов работ по анализу исходных данных, необходимых для расчета экономических и финансово-экономических показателей, характеризующих деятельность организации, связанных с будущей профессиональной деятельностью.</p>
Самостоятельная работа	<p>Обучение по дисциплине «Организация корпоративной системы оплаты и стимулирования труда» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. На самостоятельную работу отводится 152 часа по очно-заочной форме обучения. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам, а также указана необходимая учебная литература.</p> <p>Методический материал обеспечивает рациональную организацию самостоятельной работы обучающихся на основе систематизированной информации по темам практических (семинарских) занятий курса.</p>
Зачет	<p>Проведение промежуточной аттестации в форме зачета позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля (при этом могут учитываться результаты текущего и итогового тестирования по дисциплине). Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов (не более двух) или в форме тестирования</p>
Экзамен	<p>Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам. Билеты составлены таким образом, что в каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания</p>
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>	

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине**

**Б1.В.ДВ.05.01 Организация корпоративной системы оплаты и
стимулирования труда**

Приложение № 1 к рабочей программе

Направление подготовки – 38.04.01 Экономика

Профиль подготовки – Регламентация и нормирование труда

КРАСНОЯРСК

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией КрИЖТ ИрГУПС, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;

- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.

Программа контрольно-оценочных мероприятий.

Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Организация корпоративной системы оплаты и стимулирования труда» участвует в формировании компетенций:

ПК-7.2 Способен координировать деятельность в области организации, нормирования, оплаты труда и материального стимулирования работников.

Программа контрольно-оценочных мероприятий очно-заочная форма обучения

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
4 семестр					
1	1-7	Текущий контроль	Раздел 1. Системный подход к организации оплаты и стимулирования труда.	ПК-7.2.3	Собеседование, сообщение, доклад (устно) Практические занятия в форме ПП: Разноуровневые задачи и задания (письменно)
2	8-15	Текущий контроль	Раздел 2. Корпоративная система организации оплаты и стимулирования труда, факторы ее формирования.	ПК-7.2.3	Собеседование (устно) Практические занятия в форме ПП: Разноуровневые задачи и задания (письменно)

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
3	15	Промежуточная аттестация (зачет)	Раздел 1. Системный подход к организации оплаты и стимулирования труда. Раздел 2. Корпоративная система организации оплаты и стимулирования труда, факторы ее формирования	ПК-7.2.3	По результатам текущего контроля в семестре Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
4 семестр					
4	1-8	Текущий контроль	Раздел 3. Сущность мотивации трудовой деятельности	ПК-7.2.3	Собеседование, сообщение, доклад
5	9-16	Текущий контроль	Раздел 4. Управление мотивацией и стимулированием труда персонала. ОАО «РЖД».	ПК-7.2.3	Собеседование, сообщение, доклад (устно), Практические занятия в форме ПП: Разноуровневые задачи и задания (письменно)
7	17	Текущий контроль	Раздел 3. Сущность мотивации трудовой деятельности Раздел 4. Управление мотивацией и стимулированием труда персонала. ОАО «РЖД».	ПК-7.2.3	Итоговое тестирование (компьютерные технологии)
8		Промежуточная аттестация (экзамен)	Раздел 1-4	ПК-7.2.3	Собеседование (устно)

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

Описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Доклад/ сообщения	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы докладов, сообщений
2	Разноуровневые задачи и задания	Различают задачи и задания: – репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы,	Комплект разноуровневых задач и заданий

		<p>факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины;</p> <p>может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся;</p> <p>– реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей;</p> <p>может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся;</p> <p>– творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения;</p> <p>может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся</p>	или комплекты задач и заданий определенного уровня
3	Собеседование	<p>Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.</p> <p>Может быть использовано для оценки знаний обучающихся</p>	Вопросы по темам/разделам дисциплины
4	Тестирование	<p>Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.</p> <p>Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся</p>	Типовые тестовые задания
5	Зачет	<p>Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине.</p> <p>Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся</p>	<p>Типовые тестовые задания</p> <p>Перечень теоретических вопросов заданий к зачету</p>
6	Экзамен	<p>Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине.</p> <p>Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся</p>	Перечень теоретических вопросов и практических заданий (билетов) к экзамену

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета и/или экзамена. Шкала оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»		Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
«удовлетворительно»		Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенция не сформирована

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Разноуровневые задачи (задания)

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Демонстрирует очень высокий/высокий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены
«хорошо»		Демонстрирует достаточно высокий/выше среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены
«удовлетворительно»		Демонстрирует средний уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены. Демонстрирует низкий/ниже среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Демонстрирует очень низкий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Не ответа. Не было попытки решить задачу

Сообщение, доклад

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация PowerPoint, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Использованы дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
«хорошо»		Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация PowerPoint, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Содержание доклада включает в себя информацию из основных источников (методическое пособие), дополнительные источники информации не использовались. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Структура доклада сохранена (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры)
«удовлетворительно»		Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией только из методического пособия. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Отсутствуют выводы и примеры. Оригинальность выполнения низкая
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий и других наглядных материалов. Содержание ограничено информацией только из методического пособия. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана

Собеседование

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	если обучающийся владеет категориальным аппаратом, может привести классификацию факторов явления, собрать необходимую информацию по рассматриваемому явлению и проанализировать полученные

Шкала оценивания		Критерии оценивания
		результаты, объяснить причины отклонений от желаемого результата отстоять свою точку зрения, приводя факты
«хорошо»		если обучающийся владеет категориальным аппаратом, может привести классификацию факторов явления, собрать необходимую информацию по рассматриваемому явлению и проанализировать полученные результаты
«удовлетворительно»		если обучающийся владеет категориальным аппаратом, может привести классификацию факторов явления
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	если обучающийся не владеет перечисленными навыками

Тестирование

Критерии оценивания	Шкала оценивания
Обучающийся набрал при тестировании более 70 баллов	Обучающийся к экзамену допущен
Обучающийся набрал при тестировании менее 69 баллов	Обучающийся к экзамену не допущен

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1 Темы докладов/ сообщений (для оценки знаний, умений и навыков)

Раздел 1. Системный подход к организации оплаты и стимулирования труда.

1. Система оплаты труда, применяемая на предприятиях США.
2. Система оплаты труда, применяемая на предприятиях Великобритании.
3. Система оплаты труда, применяемая на предприятиях Японии.
4. Система оплаты труда, применяемая на предприятиях Германии.
5. Система оплаты труда, применяемая на предприятиях Франции.
6. Система оплаты труда, применяемая на предприятиях Норвегии.
7. Система оплаты труда, применяемая на предприятиях Финляндии.

Раздел 3. Сущность мотивации трудовой деятельности

1. Основные теории, принципы и методы мотивации трудовой деятельности.
2. Теория потребностей А. Маслоу;
3. теория ERG К. Альдерфера.
4. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда;
5. двухфакторная модель Ф. Герцберга

Раздел 4. Управление мотивацией и стимулированием труда персонала. ОАО «РЖД»

1. Коллективный договор ОАО «РЖД». Социальные выплаты в соответствии с кол. договором.
2. Мотивация труда работников транспорта, направления совершенствования (на примере конкретного хозяйства).
3. Основы стимулирования труда работников железнодорожного транспорта.
4. Коллективный договор ОАО «РЖД» .
5. Стимулирование труда работников транспорта, направления совершенствования (на примере конкретного хозяйства).
6. Положение о премировании работников структурного подразделения (по хозяйствам)
7. Пути совершенствования стимулирования на ж.д. транспорте.

3.2 Типовые контрольные задания для разноуровневых задач (заданий) выполняемые в рамках практической подготовки

(для оценки знаний, умений и навыков)

(трудовая функция D/02.7: Управление деятельностью по разработке и реализации системы оплаты и материального стимулирования труда;

трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: Организация проведения анализа эффективности применения действующих форм и систем оплаты труда, материального и нематериального стимулирования персонала организации)

Разноуровневые задачи даются по разделам

Раздел 1. Системный подход к организации оплаты и стимулирования труда.

Задание 1. В вашей организации принято решение о развитии инновационного потенциала компании как ключевого фактора стратегии экономического роста. Разработайте концепцию построения мотивационных программ персонала в соответствии с целями организации.

Задание 2.(реконструктивного уровня) Выполнить анализ табеля учета рабочего времени

		документа		составления		с		по																														
						ДСОУ-000001		10.12.2015		01.10.2015 31.10.2015																												
		ТАБЕЛЬ																																				
		учета рабочего времени																																				
Номер по порядку	Фамилия, инициалы, должность (специальность, профессия)	Табельный номер	Отметки о явках и неявках на работу по числам месяца															Отработано за		Данные для начисления заработной платы по видам и направлениям затрат					Неявки по причинам													
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Х	половину месяца (I, II)	месяц	код вида оплаты					код	дни (часы)	код	дни (часы)									
			16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	дни	часы	корреспондирующий счет	корреспондирующий счет	корреспондирующий счет	корреспондирующий счет	дни (часы)													
1	Иванова Н.Ю. (Менеджер)	ДСОУ-00002	я	я	в	в	я	я	я	я	я	в	в	я	я	я	я	Х	11	22																		
			в	в			в	в	в	в	в			в	в	в	в	Х	88																			
			я	в	в	я	я	я	я	я	в	в	я	я	я	я	я	в	11																			
			в			в	в	в	в	в			в	в	в	в	в	88																				
2	Любашева Г.А. (Главный бухгалтер)	ДСОУ-00003	я	я	в	в	я	я	я	я	я	в	в	я	я	я	я	Х	11	22																		
			в	в			в	в	в	в	в			в	в	в	в	88																				
			я	в	в	я	я	я	я	я	в	в	я	я	я	я	я	в	11																			
			в			в	в	в	в	в			в	в	в	в	88																					
3	Неамов В.В. (Менеджер)	ДСОУ-00001	я	я	в	в	я	я	я	я	я	в	в	я	я	я	я	Х	11	22																		
			в	в			в	в	в	в	в			в	в	в	в	88																				
			я	в	в	я	я	я	я	я	в	в	я	я	я	я	я	в	11																			
			в			в	в	в	в	в			в	в	в	в	88																					
4	Новиков В.В. (Генеральный директор)	ДСОУ-00004	я	я	в	в	я	я	я	я	я	в	в	я	я	я	я	Х	11	22																		
			в	в			в	в	в	в	в			в	в	в	в	88																				
			я	в	в	я	я	я	я	я	в	в	я	я	я	я	я	в	11																			
			в			в	в	в	в	в			в	в	в	в	88																					

Задание 3.(творческого уровня) Составить табель учета рабочего времени за март месяц работников:

Иванова, если 5 дней он был в командировке, остальное время отработал по графику;

Петрова, если он 10 дней находился на больничном, остальное время отработал по графику

Раздел 2. Корпоративная система организации оплаты и стимулирования труда, факторы ее формирования

Задача 1. Разработайте дорожную карту по подготовке предложений по:

- установлению доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера,
- расширению совмещения профессий (должностей),
- увеличению зон обслуживания и объема выполняемых работ.

Задача 2.

Рассчитать заработную плату рабочего ремонтника при прямой сдельной системе оплаты труда, если часовая тарифная ставка равна 180 руб. Норма времени на изготовление единицы продукции 2 часа. Рабочий изготовил 50 деталей.

Задача 3.(реконструктивного уровня)

Рассчитать тарифную часть заработной платы при простой сдельной системе оплаты труда, если сдельная расценка составляет 600 руб. за единицу выпущенной продукции. Рабочий выпустил готовую продукцию в количестве:

- в январе — 32 единицы;
- в феврале — 54 единицы;
- в марте — 58 единиц.

Задача 2. Работнику установлена месячная тарифная ставка (оклад) 30 000 рублей. В расчетном месяце работник привлекался к сверхурочным работам 5 раз по 3 часа в день. Всего за месяц им было отработано 175 часов. Месячная норма рабочего времени – 165 часов. Определить заработную плату.

Задача 3.

Рассчитать заработную плату рабочих, если для выполнения работ по монтажу башенного крана создана бригада из 7 человек: 1 бригадир, 1 помощник бригадира и 5 рабочих. Общая стоимость данных работ определена в размере 580 000 руб. Коэффициенты трудового участия установлены в размере:

- бригадир — 1,3;
- помощник бригадира — 1,1;
- рабочие — 1,0.

Работы велись в течение 22 рабочих дней. Все трудились в пределах нормальной продолжительности рабочего времени и полностью отработали норму.

Раздел 4. Управление мотивацией и стимулированием труда персонала. ОАО «РЖД»

Предел длительности контроля – 1 час.

Предлагаемое количество заданий –3.

Задача 1.

Рассчитать заработную плату рабочего, если рабочий предприятия трудится по сдельной системе оплаты. Согласно положению об оплате труда, принятому в компании, работа в ночное время оплачивается в повышенном размере. Коэффициент повышения составляет 1,4 (или 40%). Сдельная расценка составляет 4000 руб. за единицу готовой продукции. При этом в январе рабочим было произведено 6 единиц готовой продукции. Количество отработанных рабочим часов в январе - 120. Количество часов, отработанных ночью, - 20. Районный коэффициент 30%, северный коэффициент -30%.

Задача 2.

Рассчитать заработную плату рабочих, если в компании установлена пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными (суббота и воскресенье). Компания работает в три смены по 8 часов каждая:

- I смена – с 9:00 до 17:00 (работник Иванов);
- II смена — с 17:00 до 01:00 (работник Петров);
- III смена — с 1:00 до 9:00 (работник Сидоров).

Согласно положению об оплате труда за работу в ночное время начисляется доплата в размере 40% от тарифной ставки или оклада за час работы ночью. В данном случае доплата за труд в ночное время положена Петрову за 3 часа в день и Сидорову за 5 часов в день.

В феврале сотрудники полностью отработали норму рабочего времени:20 дней (159 часов) Работникам установлена часовая тарифная ставка в размере 190 руб./ч. Районный коэффициент 30%, северный коэффициент -30%.

Задача 3.

Рассчитать заработную плату рабочего, если в компании установлена пятидневная 40-часовая рабочая неделя (8 часов в день) с двумя выходными (суббота и воскресенье). Норма рабочего времени в феврале текущего года — 159 часов. Сотрудник компании выполняет обязанности временно отсутствующего работника, по другой должности. Норма рабочего времени отработана работником полностью. Письменным соглашением установлено, что за выполнение обязанностей отсутствующего работника начисляется доплата в размере 50% от тарифной ставки (оклада) последнего. Работнику установлена часовая тарифная ставка в размере 225 руб./ч. По совмещаемой должности установлена тарифная ставка в размере 332 руб./ч. Районный коэффициент 30%, северный коэффициент -30%.

3.3 Перечень вопросов к собеседованию

(для оценки знаний)

Раздел 1. Системный подход к организации оплаты и стимулирования труда

1. Основные требования, предъявляемые к организации заработной платы в условиях рыночной экономики.
2. Основные нормативные документы, регулирующие оплату труда.
3. Табельный учет рабочего времени.
4. Системы учета рабочего времени.
5. Контроль соблюдения баланса рабочего времени.
6. Контроль соответствия отработанного работниками времени, для корректного его учета при расчете заработной платы.
7. Суммированный учет рабочего времени машинистов.
8. Оплата труда при суммированном учете рабочего времени.

Раздел 2. Корпоративная система организации и стимулирования труда, факторы ее формирования

1. Формы и системы заработной платы.
2. Системы оплаты труда, применяемые в отрасли.
3. Системы повременной формы оплаты труда.
4. Системы сдельной формы оплаты труда.
5. Специфика оплаты труда на ж.-д. транспорте.
6. Оплата труда машинистов и их помощников.
7. Оплата труда специалистов и руководителей.
8. Бестарифная система оплаты труда.
9. Квалификационный уровень работника.
10. Коэффициент трудового участия (КТУ) и его использование при расчете заработной платы.
11. Учет фактически отработанного времени. Контрактная система оплаты труда.

Раздел 3. Сущность мотивации трудовой деятельности

1. Основные теории, принципы и методы мотивации трудовой деятельности.
2. Теория потребностей А. Маслоу; теория ERG К. Альдерфера.
3. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда; двухфакторная модель Ф. Герцберга.
4. Виды морального и материального стимулирования.
5. Неденежное стимулирование.
6. Стимулирующие системы и их содержание.

Раздел 4. Управление мотивацией и стимулированием труда персонала ОАО «РЖД»

1. Основы стимулирования труда работников отрасли.
2. Трехуровневая система премирования работников транспорта
3. Коллективный договор ОАО «РЖД».
4. Социальные выплаты в соответствии с кол. договором.
5. Материальная помощь.

3.4 Перечень теоретических вопросов к зачету
(для оценки знаний)

Раздел 1. Системный подход к организации оплаты и стимулирования труда

1. Основные нормативные документы, регулирующие оплату труда.
2. Функция заработной платы. Взаимосвязь заработной платы с производительностью.
3. Виды учета рабочего времени. Табельный учет рабочего времени.
4. Суммированный учет рабочего времени, его использование на ж.-д. транспорте.
5. Учет фактически отработанного времени.

Раздел 2. Корпоративная система организации и стимулирования труда, факторы ее формирования

1. Оплата труда при суммированном учете рабочего времени: особенности применения окладов, тарифных ставок, почасовой оплаты.
2. Формы и системы оплаты труда
3. Тарифная система оплаты труда на ж.-д. транспорте.
4. Расчет тарифной части заработной платы при сдельной и повременной формах оплаты труда.
5. Бестарифная система оплаты труда.
6. Квалификационный уровень работника.
7. Коэффициент трудового участия (КТУ) и его использование при расчете заработной платы.
8. Контрактная система оплаты труда.
9. Оплата труда машинистов и их помощников.
10. Оплата труда специалистов и руководителей.
11. Компенсационные выплаты, их расчет.
12. Компенсационная часть заработной платы.

3.5 Перечень теоретических вопросов к экзамену по дисциплине
«Организация корпоративной системы оплаты и стимулирования труда»
(для оценки знаний)

1. Основные нормативные документы, регулирующие оплату труда.
2. Функция заработной платы. Взаимосвязь заработной платы с производительностью.
3. Основные нормативные документы, регулирующие оплату труда.
4. Обязательства Компании в сфере оплаты труда. Локальные нормативные акты.
5. Виды учета рабочего времени. Табельный учет рабочего времени.
6. Суммированный учет рабочего времени, его использование на ж.-д. транспорте.
7. Оплата труда при суммированном учете рабочего времени: особенности применения окладов, тарифных ставок, почасовой оплаты.
8. Формы и системы оплаты труда
9. Тарифная система оплаты труда на ж.-д. транспорте.
10. Расчет тарифной части заработной платы при сдельной и повременной формах оплаты труда.
11. Бестарифная система оплаты труда.
12. Квалификационный уровень работника.

13. Коэффициент трудового участия (КТУ) и его использование при расчете заработной платы.
14. Учет фактически отработанного времени.
15. Контрактная система оплаты труда.
16. Оплата труда машинистов и их помощников.
17. Оплата труда специалистов и руководителей.
18. Компенсационные выплаты, их расчет.
19. Компенсационная часть заработной платы.
20. Стимулирующая часть заработной платы.
21. Премирование работников в России и за рубежом.
22. Премии: их сущность, показатели премирования.
23. Виды морального и материального стимулирования.
24. Неденежное стимулирование.
25. Стимулирующие системы и их содержание.
26. Премирование работников холдинга.
27. Положение о корпоративной системе премирования.
28. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда.
29. Трехуровневая система премирования работников транспорта.
30. Гарантии и компенсации работникам, исполняющим трудовые обязанности вне места постоянного проживания.
31. Гарантии работникам, находящимся в простое. Гарантии работникам при расторжении трудового договора.
32. Выплаты социального характера.

3.5 Перечень типовых практических заданий к экзамену (для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности)

Задача 1. Рассчитать заработную плату при сдельно-премиальной системе оплаты труда, если расценка за единицу продукции 150 руб. По положению о премировании предприятия, в случае отсутствия брака выплачивается премия в размере 10% заработка. Фактически рабочий изготовил 80 единиц.

Задача 2. Рассчитать заработную плату рабочего основного производства при сдельно премиальной системе оплаты труда, если сдельная расценка составляет:

- 600 руб. за единицу — продукция I сорта;
- 500 руб. за единицу — продукция II сорта;
- 260 руб. за единицу — продукция III сорта.

Рабочий предприятия выпустил готовую продукцию в количестве:

- в январе — 25 единиц I сорта и 7 единиц II сорта;
- в феврале — 50 единиц I сорта и 4 единицы III сорта;
- в марте — 48 единиц I сорта и 10 единиц II сорта.

Размер премирования составляет 15%.

3.6 Типовые тестовые задания по разделу/дисциплине

Тестирование проводится по окончании и в течение года по завершению изучения дисциплины и раздела (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по темам используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков

и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытой формы (ТЗ с выбором одного или нескольких правильных ответов);

ОТЗ – тестовое задание открытой формы (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентированным ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме)).

**Структура тестовых заданий по дисциплине
«Организация корпоративной системы оплаты и стимулирования труда»**

Индикатор достижения компетенции	Раздел дисциплины	Тема раздела	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
3 семестр					
ПК-7.2.3 Формирует корпоративную систему оплаты труда, материального стимулирования и мотивации работников	Раздел 1. Системный подход к организации оплаты и стимулирования труда.	Тема 1.1. Взаимосвязь заработной платы с производительностью.	Производительность труда	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
				Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
				Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Заработная плата	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
				Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
				Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Системы оплаты труда	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
				Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
				Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Тема 1.2. Учет рабочего времени.	Табельный учет рабочего времени	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
				Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
				Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Формы организации учета рабочего времени	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
				Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
				Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Суммированный учет рабочего времени машинистов	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
				Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
				Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ

Индикатор достижения компетенции	Раздел дисциплины	Тема раздела	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ			
	Раздел 2. Корпоративная система организации и стимулирования труда, факторы ее формирования.	Тема 2.1. Формы и системы заработной платы.	Системы оплаты труда, применяемые в отрасли	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ			
				Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ			
				Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ			
			Бестарифная система оплаты труда	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ			
				Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ			
				Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ			
			Коэффициент трудового участия (КТУ)	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ			
				Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ			
				Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ			
			Итого по 3 семестру					∑ 240 120 – ОТЗ 120 – ЗТЗ
				4 семестр				
			ПК-7.2.3 Формирует корпоративную систему оплаты труда, материального стимулирования и мотивации работников	Раздел 3. Сущность мотивации трудовой деятельности	Тема 3.1. Виды морального и материального стимулирования.	Мотивация труда	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ							
Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ							
Система премирования работников. Зависимость эффективности труда от стимулирования	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ						
	Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ						
	Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ						
Виды морального стимулирования	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ						
	Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ						
	Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ						
Раздел 4. Управление мотивацией и стимулированием труда персонала ОАО «РЖД»	Тема 4.1. Основы стимулирования труда работников отрасли.	Трехуровневая система премирования работников транспорта		Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ			
				Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ			
				Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ			
		Виды и инструменты мотивации работников транспортной отрасли		Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ			
				Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ			
				Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ			
		Коллективный договор ОАО «РЖД»		Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ			
				Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ			
				Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ			

Индикатор достижения компетенции	Раздел дисциплины	Тема раздела	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
				Итого по 4 семестру	Σ 320 160 – ОТЗ 160 – ЗТЗ
				Итого	Σ 560 280 – ОТЗ 280 – ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

*Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины*

Тест содержит 18 вопросов, в том числе 9 – ОТЗ, 9 – ЗТЗ.
Норма времени – 50 мин.

Образец типового теста содержит задания для оценки знаний, для оценки умений, для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

1. Выбрать правильные ответы. Задачами табельного учета являются:
 - a) контроль за своевременной явкой на работу и ухода с нее;
 - b) учет возраста работников;
 - c) учет фактически отработанного времени;
 - d) учет работников, находящихся в отпусках, командировках, отсутствующих по болезни, учет уровня квалификации работников;
2. Выбрать правильные ответы. Что отражается в Табеле учета использования рабочего времени за каждое число месяца:
 - a) часы, фактически отработанные в урочное и сверхурочное время;
 - b) часы, отработанные в праздничные дни;
 - c) часы работы в ночное время;
 - d) дни, фактически отработанные в урочное и сверхурочное время
 - e) количество отработанных праздничных дней,
3. Вставить пропущенное. Когда невозможно организовать работу в условиях только пяти или шестидневной рабочей недели, применяется _____ учет рабочего времени
4. Вставить пропущенное. Для учета проработанного времени локомотивной бригаде на каждую поездку в оба конца выдаются _____ машиниста.
5. Выбрать правильный ответ. Распределение премиального фонда бригады между работниками осуществляется с учетом:
 - a) отработанных за месяц дней и коэффициента трудового участия каждого члена коллектива;
 - b) отработанных за месяц дней;
 - c) коэффициента трудового участия членов коллектива.
6. Выбрать правильный ответ. Выплаты стимулирующего характера включают
 - a) доплаты за работу в ночное время
 - b) доплаты за работу в праздничные дни
 - c) доплаты за совмещение профессий
 - d) оплата сверхурочных работ

7. Укажите документы, которые вы используете для сбора, анализа и обработки данных, необходимых для принятия решения об использовании определенных систем оплаты и стимулирования труда.

8. Установите соответствие между видом доплат и размерами доплат (% от месячной тарифной ставки):

1. Доплаты за работу в ночное время	А. 24%
2. Доплаты за работу в праздничные дни	Б. 40%
3. Доплаты за работу при особо тяжелых условиях (максимум)	В. 100%

9. Тарифная сетка по оплате труда рабочих ОАО «РЖД» состоит из _____ уровней.

10. Выбрать правильный ответ. Бестарифная система оплаты труда предусматривает учет:

- квалификационного уровня: отношение заработка сотрудника за отчетный период к минимальному уровню оплаты за такой же временной промежуток;
- личный вклад сотрудника: отклонение от указанного показателя (уровня «нормы») в большую или меньшую сторону;
- трудовое участие: этот показатель оценивается с периодичностью, установленной в Положении об оплате, для каждого члена коллектива, по выбранным и зафиксированным критериям;
- уровень сложности работ;
- количество выполненных операций / произведенной продукции.

11. Составить правильную последовательность. Алгоритм расчета суммы, причитающейся каждому сотруднику, с применением коэффициентной системы, предусматривает несколько последовательных шагов.

- Вычисление количественного показателя доли фонда оплаты труда, соответствующей 1 баллу: для этого сумму, составляющую фонд, нужно разделить на общий показатель баллов всех сотрудников.
- Расчет баллов, присвоенных каждому члену временного коллектива (подразделения): квалификационный уровень нужно умножить на коэффициент трудового участия и на количество человеко-часов.
- Определение доли каждого участника: «цену балла» множим на показатель каждого конкретного сотрудника.
- Сложение баллов всех участников труда.

12. Выбрать правильный ответ. Премияльный фонд составляет 10 тыс. руб. По критериям, установленным в коллективном договоре, они по итогам данного месяца работники получили такие КТУ: Иванов – 1,1; Петров – 1,4; Сидоров – 1,5; Какова величина премии будет у каждого? :

- 2,75; 3,5; 3,75.
- 3,7; 4,7; 5
- 2,5; 3,5; 4

13. При использовании бестарифной системы сотрудникам устанавливается _____.

14. Добавить. Степень участия члена бригады в результате деятельности коллектива влияет на размер коэффициента _____.

15. К экономическим методам мотивации трудовой деятельности работников относятся:

- заработная плата;
- премирование;
- профессиональный рост и карьера;

16. Разновидность стимулирования, регулирующая поведение объекта управления на основе использования предметов и явлений, специально предназначенных для выражения общественного признания и способствующих повышению или же снижению его престижа является _____ стимулированием.

17. Текущее премирование работников ОАО «РЖД» производится за счет средств _____.

18. Договор, заключенный между Работниками и Работодателем, который регулирует систему социально-трудовых отношений, и способствует эффективности деятельности, называется _____ договором

4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Сообщение, доклад	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока сообщения должен сообщить каждому обучающемуся темы для доклада. Обучающийся выбирает тему самостоятельно, по желанию. Темы докладов выложены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Доклад должен быть выполнен в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению докладов (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» в последней редакции. В назначенный срок обучающийся с применением возможностей презентации предлагает публичное выступление по представленному полученным результатам решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. В результате возникших вопросов обучающийся объясняет и отвечает на его вопросы
Собеседование	Собеседование проводится по темам дисциплины в соответствии с рабочей программой на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения собеседования, доводит до обучающихся вопросы для собеседования по теме занятия и дает перечень литературных источников для подготовки к собеседованию. На занятии, в течение которого осуществляется опрос, при собеседовании преподаватель может самостоятельно выбрать вопрос для собеседования с конкретным студентом или группой студентов из предложенного перечня. В ходе собеседования обучающийся должен показать степень владения темой, знания основных терминов, умение пользоваться категориальным аппаратом, навыки владения методами и приемами критического мышления.
Разноуровневые задачи и задания	Выполнение разноуровневых заданий и задач, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Тестирование	Тестирование с применением компьютерных технологий проводится по окончании каждого семестра и по окончании изучения дисциплины и (или) в течение года по завершению изучения дисциплины (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности). Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине. Структура фонда тестовых заданий по дисциплине, структуры тестов по итогам каждого семестра и итогового теста по дисциплине и типовые примеры тестов приведены в разделе 3 данного документа. Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации, как в форме зачета, так и в форме экзамена. Описание требований, выполнение которых необходимо для успешного выполнения теста: тематика теста; перечень знать, уметь, владеть; виды и количество предъявляемых обучающемуся тестовых заданий; проходной балл; критерии оценки; норма времени; дополнительные требования, включая необходимость использования справочных таблиц и проч.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
	Тесты для самоконтроля обучающихся по разделам дисциплины, сформированы их из материалов фонда тестовых заданий дисциплины. Требования к тестам для самоконтроля аналогичны требованиям к итоговым тестам по семестрам и дисциплине в целом

Для организации и проведения промежуточной аттестации составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:

- перечень теоретических вопросов к зачету/экзамену для оценки знаний;
- перечень типовых практических заданий к экзамену для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к экзамену обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра и результатами тестирования по материалам, изученным в течении семестра. Оценочные средства и типовые контрольные задания, используемые при текущем контроле в совокупности с тестированием, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок). Время проведения тестирования объявляется обучающимся заранее.

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля и тестирования за семестр (без дополнительного аттестационного испытания)

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю обучающийся набрал при тестировании более 69 баллов	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю обучающийся набрал при тестировании менее 69 баллов	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов (не более двух). Зачет может проводиться в форме тестирования. База тестовых заданий разного уровня сложности размещена в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ

Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования/тестирования проходит на последнем занятии по дисциплине.

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме экзамена и оценивания результатов обучения

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам. Билеты составлены таким образом, что в каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания.


Билет содержит: два теоретических вопроса для оценки знаний и одно практическое задание для оценки навыков и (или) опыта деятельности (выбираются из перечня типовых практических заданий к экзамену).

Распределение теоретических вопросов и практических заданий по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25 -30 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

На экзамене обучающийся берет билет, для подготовки ответа на экзаменационный билет обучающемуся отводится время в пределах 45 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания билета, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Каждый вопрос/задание билета оценивается по четырехбалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.

Образец экзаменационного билета

 20__-20__ учебный год	Экзаменационный билет № 1 по дисциплине « Организация корпоративной системы оплаты и стимулирования труда » 4 семестр	Утверждаю Заведующий кафедрой «Управление персоналом» КриЖТ ИрГУПС _____ В.О. Колмаков
<ol style="list-style-type: none">1. Гарантии и компенсации работникам, исполняющим трудовые обязанности вне места постоянного проживания.2. Учет фактически отработанного времени .3 . Задача		