

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИРГУПС)

Забайкальский институт железнодорожного транспорта –
филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ЗабИЖТ ИРГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказ и.о ректора
от «31» мая 2024 г. № 4125-1

Б1.В.ДВ.12.01 Оплата труда персонала
рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль – Управление персоналом организации

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма и срок обучения – 4 года очная форма, 4 года 8 месяцев очно-заочная форма

Кафедра-разработчик программы – Управление процессами перевозок

Общая трудоемкость в з.е. – 3
Часов по учебному плану (УП) – 108

Формы промежуточной аттестации в семестрах/на курсах
очная форма обучения: зачет 3 семестр
очно-заочная форма обучения: зачет 4 семестр

В том числе в форме практической
подготовки (ПП) – 4/4
(очная/очно-заочная)

Очная форма обучения **Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	3	Итого
Число недель в семестре	17	
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/в т.ч. в форме ПП*	51/4	51/4
– лекции	17	17
– практические	34/4	34/4
– лабораторные		
Самостоятельная работа	57	57
Экзамен		
Итого	108/4	108/4

Очно-заочная форма обучения **Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	4	Итого
Число недель в семестре	17	
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/в т.ч. в форме ПП*	34/4	34/4
– лекции	17	17
– практические	17/4	17/4
– лабораторные		
Самостоятельная работа	65	65
Экзамен		
Зачет	9	9
Итого	108/4	108/4

* В форме ПП – в форме практической подготовки. * В форме ПП – в форме практической подготовки.

ЧИТА

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – специалитет по специальности 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955

Программу составил:

к.полит.н., доцент

Т.А. Коваль

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление процессами перевозок», «24» апреля 2024 г. № 10.

Зав. кафедрой, к.т.н., доцент

М.И. Коновалова

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель преподавания дисциплины	
1	содействие в становлении профессиональной компетенции бакалавра в области управления персоналом на основе формирования теоретической ориентации в сфере оплаты труда персонала через развитие знаний, умений, навыков организации и определения эффективности использования форм оплаты труда персонала
1.2 Задачи дисциплины	
1	формирование у обучающихся знаний об основах организации оплаты труда персонала
2	формирование у обучающихся умений в области анализа систем оплаты труда, с целью повышения эффективности использования персонала
3	освоение обучающимися навыков создания системы мотивации и стимулирования персонала, а также оценки ее эффективности
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:	
– формирование сознательного отношения к выбранной профессии;	
– воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность;	
– формирование психологии профессионала;	
– формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения;	
– формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
Блок/часть ОПОП	Блок 1. Дисциплины / Часть, формируемая участниками образовательных отношений
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	Дисциплина Б1.В.ДВ.12.01 Оплата труда персонала изучается на начальном этапе формирования компетенции
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б1.О.28 Организация труда персонала
2	Б1.О.40 Цифровизация управления персоналом
3	Б1.В.ДВ.11.01 Анализ трудовых показателей
4	Б1.В.ДВ.11.02 Анализ использования трудовых ресурсов
5	Б1.В.ДВ.16.01 Управление эффективностью персонала
6	Б1.В.ДВ.16.02 Оценка человеческого капитала и трудового потенциала в организации
7	Б2.О.03(П) Производственная - технологическая (проектно-технологическая)
8	Б2.О.04(Пд) Производственная - преддипломная практика
9	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
10	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-4. Способен к оценке интенсивности труда и подготовке	ПК-4.1. Подготавливает предложения по улучшению условий и организации труда	Знать: современные формы, системы оплаты труда; системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала

предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	персонала	Уметь: применять на практике основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала
		Владеть: навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по труду и умением применять их на практике
	ПК-4.2. Оценивает интенсивность труда, определяет направления повышения эффективности персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	Знать: порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; особенности организации оплаты труда различных категорий работников
		Уметь: экономически грамотно проектировать системы оплаты труда различных категорий работников с учетом специфики деятельности компании; использовать методы расчета эффективности материального и нематериального стимулирования в организации
	Владеть: навыками использования современных технологий разработки систем оплаты труда персонала, мотивирующими его на эффективную трудовую деятельность; навыками формирования системы мотивации и стимулирования персонала, а также оценки ее эффективности	

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма				Очно-заочная форма				*Код индикатора достижения компетенции		
		Семестр	Часы			Семестр	Часы					
			Лек	Пр	Лаб		СР	Лек	Пр		Лаб	СР
1.0	Раздел 1. Сущность и основные составляющие организации оплаты труда	3	10	20/2		35	4	10	11/2		40	ПК-4.1 ПК-4.2
1.1	Тема 1. Заработная плата как экономическая категория. 1.1. Понятие, характеристика заработной платы 1.2. Функции заработной платы и принципы ее организации 1.3. Организация заработной платы	3	2	4		10	4	2	2		10	ПК-4.1
1.2	Тема 2. Тарифная система, бестарифный поход 2.1. Тарифная система оплаты труда 2.2. Бестарифная система оплаты труда	3	2	2		9	4	2	1		14	ПК-4.2
1.3	Тема 3. Формы и системы оплаты труда предприятия 3.1. Системы и формы оплаты труда: понятие, характеристика 3.2. Повременная форма оплаты труда 3.3 Сдельная форма оплаты труда 3.4. Особенности оплаты труда различных категорий персонала	3	4	10/2		8	4	4	6/2		8	ПК-4.1
1.4	Тема 4. Корпоративная система оплаты труда 4.1. Особенности корпоративной оплаты труда 4.2. Оплата труда рабочих 4.3. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих (практика в форме ПП)	3	2	4		8	4	2	2		8	ПК-4.2
2.0	Раздел 2. Мотивация труда и правовое регулирование организации заработной платы	3	7	14/2		22	4	7	6/2		25	ПК-4.1 ПК-4.2

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ											
Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма				Очно-заочная форма				*Код индикатора достижения компетенции	
		Семестр	Часы			Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб		СР	Лек	Пр		Лаб
2.1	Тема 5. Материальное и нематериальное стимулирование 5.1. Сущность и необходимость мотивации труда 5.2. Факторы, влияющие на мотивацию труда 5.3. Виды доплат и надбавок 5.4. Виды доплат и надбавок к заработной плате на предприятиях железнодорожного транспорта 5.5. Стимулирование труда и заинтересованность работников в результатах труда 5.6. Премии: их сущность, показатели премирования, разработка системы премирования на предприятии 5.7. Организация материального стимулирования на предприятиях железнодорожного транспорта 5.8 Нематериальное стимулирование	3	4	10/1	12	4	4	4/1	13	ПК-4.1	
2.2	Тема 6. Государственное регулирование оплаты труда. 6.1. Правовое регулирование организации заработной платы 6.2. Цели и основные методы государственного регулирования оплаты труда 6.3. Государственное регулирование оплаты труда (практика в форме ПП)	3	3	4/1	10	4	3	2/1	12	ПК-4.2	
	Форма промежуточной аттестации - зачет	3	-			4	9			ПК-4.1 ПК-4.2	

* Код индикатора достижения компетенции проставляется или для всего раздела, или для каждой темы, или для каждого вида работы.

Примечание. В разделе через косую черту указываются часы, реализуемые в форме практической подготовки.

**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 Института, доступной обучающемуся через его личный кабинет

**6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ДИСЦИПЛИНЫ**

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.1.1	Мотивация, стимулирование и оплата труда : учебник / Е. В. Михалкина, Л. С. Скачкова, Е. П. Костенко [и др.] ; под общ. ред. Е. В. Михалкиной ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону : Южный федеральный университет, 2017. – 337 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493245 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9275-2256-9. – Текст : электронный. (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн
6.1.1.2	Рябчикова, Т. А. Оплата труда персонала : учебное пособие / Т. А. Рябчикова ; Томский Государственный университет систем управления и радиоэлектроники (ТУСУР). – Томск : ТУСУР, 2016. – 113 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480890 . – Библиогр.: с. 105-106. – Текст : электронный. (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн

6.1.2 Дополнительная литература

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.2.1	Организация, нормирование и оплата труда : учебное пособие / составители А. Ф. Поличевская [и др.]. — Хабаровск : ДВГУПС, 2019. — 184 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/179356 . — Режим доступа: для авториз. пользователей. (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн
6.1.2.2	Самраилова, Е. К. Современные методы мотивации и стимулирования труда работников : учебное пособие для студентов магистратуры : [16+] / Е. К. Самраилова, С. А. Шапиро, О. В. Андросова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 270 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=601366 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-1276-3. – DOI 10.23681/601366. – Текст : электронный.. (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн

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

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн/ЭИОС
6.1.3.1	Оплата труда персонала: Учебное пособие, предназначенное для выполнения практических работ и контрольной работы для обучающихся специальности «Управление персоналом» / Т.А. Коваль. – Чита: ЗаБИЖТ, 2022. – 80 с. [Электронный ресурс]: https://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=32052.pdf (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн/ЭИОС
6.1.3.2	Коваль Т.А. Оплата труда персонала : Учебное пособие / Т.А. Коваль . - Чита.:ЗаБИЖТ, 2023.- 96с. - [Электронный ресурс]: https://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=32366.pdf (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн/ЭИОС

6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

6.2.1	АСУ Библиотека ЗаБИЖТ http://zabizht.ru	
6.2.2	ЭБС "Издательство "Лань" https://e.lanbook.com/	
6.2.3	Электронная библиотека Университетская-библиотека http://biblioclub.ru/	

6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы	
6.3.1 Базовое программное обеспечение	
6.3.1.1	Microsoft Windows 7 Professional, лицензия № 49156201, государственный контракт от 03.10.2011 г. № 139/53-ОАЭ-11
6.3.1.2	Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 45777622, государственный контракт от 10.08.2009 г. №64/17-ОА-09; Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 44718393, государственный контракт от 18.10.2008 г. № 92/32А-08
6.3.1.3	Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License
6.3.1.4	АСУ «Библиотека», свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2009611107, зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 19.02.2009
6.3.1.5	БД АСУ «Библиотека», свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2009620102, зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 27.02.2009
6.3.2 Специализированное программное обеспечение	
6.3.2.1	Не предусмотрено
6.3.3 Информационные справочные системы	
6.3.3.1	Информационно-справочная система «Гарант»
6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не предусмотрено

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	Учебный и лабораторный корпуса ЗаБИЖТ ИрГУПС находятся по адресу: 672040, Забайкальский край, город Чита, улица Магистральная, дом 11
2	Учебная аудитория 1.20 для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной)), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
3	Учебная аудитория 1.21 для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной)), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
4	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены специализированной мебелью и компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» с выходом в электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: - читальный зал; - 3.24, 4.15
5	Помещение 3.25 для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Оснащенность: компьютеры, ручной слесарный инструмент, электротехнический инструмент, принадлежности для пайки, мебель, учебно-наглядные пособия

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>На лекциях обучающиеся получают самые необходимые данные, во многом дополняющие и корректирующие учебники. Умение сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения является непременным условием их глубокого и прочного усвоения, а также развития умственных способностей.</p> <p>Слушание и запись лекций – сложные виды работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Слушая лекции, надо отвлекаться при этом от посторонних мыслей и думать только о том, что излагает преподаватель. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Внимание человека неустойчиво. Требуются волевые усилия,</p>

	<p>чтобы оно было сосредоточенным. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Это должно быть сделано самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое "конспектирование" приносит больше вреда, чем пользы. Некоторые обучающиеся просят иногда лектора "читать помедленнее". Но лекция не может превратиться в лекцию-диктовку. Это очень вредная тенденция, ибо в этом случае обучающийся механически записывает большое количество услышанных сведений, не размышляя над ними.</p> <p>Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями: «важно», «особо важно» и т.п. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Работая над конспектом лекций, нужно использовать не только учебник, но и рекомендованную дополнительную литературу. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями. Функция обучающегося – не только переработать информацию, но и активно включиться в открытие неизвестного для себя знания.</p> <p>Общие и утвердившиеся в практике правила, и приемы конспектирования лекций: Конспектирование лекций ведется в специально отведенной для этого тетради, каждый лист, которой должен иметь поля, на которых делаются пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Необходимо записывать тему и план лекций, рекомендуемую литературу к теме.</p> <p>Записи разделов лекции должны иметь заголовки, подзаголовки, красные строки. Для выделения разделов, выводов, определений, основных идей можно использовать цветные карандаши и фломастеры. Названные в лекции ссылки на первоисточники надо пометить на полях, чтобы при самостоятельной работе найти и вписать их.</p> <p>В конспекте дословно записываются определения понятий, категорий и законов. Остальное должно быть записано своими словами. Каждому обучающемуся необходимо выработать и использовать допустимые сокращения наиболее распространенных терминов и понятий.</p> <p>В конспекте следует заносить всё, что преподаватель пишет на доске, а также рекомендуемые схемы, таблицы, диаграммы и т.д.</p> <p>Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки. Обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. 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 лабораторном занятии</p>
<p>Практическое занятие</p>	<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>На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины.</p> <p>Практическая подготовка, включаемая в практические занятия, предполагает выполнение обучающимися отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование умений и практических навыков</p>
<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Обучение по дисциплине предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и</p>

	<p>содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам. Обучающийся изучает учебный материал и если, несмотря на изученный материал, задания выполнить не удастся, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия и/или консультацию лектора.</p> <p>Самостоятельная работа обучающегося является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Самостоятельная работа обучающегося над усвоением учебного материала может выполняться в библиотеке, аудиториях для самостоятельной работы, а также в домашних условиях. Учебный материал учебной дисциплины, предусмотренный учебным планом для усвоения обучающимся в процессе самостоятельной работы, выносится на промежуточную аттестацию наряду с учебным материалом, который разрабатывался при проведении учебных занятий.</p> <p>Содержание самостоятельной работы обучающегося определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя.</p> <p>Самостоятельная работа обучающихся осуществляется в аудиторной и внеаудиторной формах</p>
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет</p>	

Приложение № 1 к рабочей программе

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

1 Общие положения

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

Фонды оценочных средств предназначены для использования обучающимися, преподавателями, администрацией Института, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

В соответствии с требованиями действующего законодательства в сфере образования, оценочные средства представляются в виде ФОС для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине. С учетом действующего в Институте Положения о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся (высшее образование – бакалавриат, специалитет, магистратура), в состав ФОС для проведения промежуточной аттестации по дисциплине включаются оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости 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 ОПОП; 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 «Оплата труда персонала» участвует в формировании компетенции:

ПК-4. Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов.

Программа контрольно-оценочных мероприятий **очная форма обучения**

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (раздел/тема дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
3 семестр				
1	Текущий контроль	Раздел 1. Сущность и основные составляющие организации оплаты труда Тема 1. Заработная плата как экономическая категория	ПК-4.1	Собеседование (устно), решение кейс-задач (письменно)
2	Текущий контроль	Тема 2. Тарифная система, бестарифный поход	ПК-4.2	Собеседование (устно), В рамках ПП*: решение кейс-задач (письменно)
3	Текущий контроль	Тема 3. Формы и системы оплаты труда предприятия	ПК-4.1	Собеседование (устно), решение кейс-задач (письменно)
4	Текущий контроль	Тема 4. Корпоративная система оплаты труда	ПК-4.2	Собеседование (устно)
5	Текущий контроль	Раздел 1. Сущность и основные составляющие организации оплаты труда	ПК-4.1 ПК-4.2	Собеседование (устно), В рамках ПП*: решение кейс-задач (письменно)
6	Текущий контроль	Раздел 2. Мотивация труда и правовое регулирование организации заработной платы Тема 5. Материальное и нематериальное стимулирование	ПК-4.1	Собеседование (устно), В рамках ПП*: решение кейс-задач (письменно)
7	Текущий контроль	Тема 6. Государственное регулирование оплаты труда	ПК-4.2	Собеседование (устно)
8	Текущий контроль	Раздел 1. Сущность и основные составляющие организации оплаты труда Раздел 2. Мотивация труда и правовое регулирование организации заработной платы	ПК-4.1 ПК-4.2	Тестирование (компьютерные технологии)
9	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Сущность и основные составляющие организации оплаты труда Раздел 2. Мотивация труда и правовое регулирование организации заработной платы	ПК-4.1 ПК-4.2	Зачет (собеседование), зачет – тестирование (компьютерные технологии)

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.

**ПП – практическая подготовка.

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (раздел/тема дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
4 семестр				
1	Текущий контроль	Раздел 1. Сущность и основные составляющие организации оплаты труда Тема 1. Заработная плата как экономическая категория	ПК-4.1	Собеседование (устно), решение кейс-задач (письменно)
2	Текущий контроль	Тема 2. Тарифная система, бестарифный поход	ПК-4.2	Собеседование (устно), В рамках ПП*: решение кейс-задач (письменно)
3	Текущий контроль	Тема 3. Формы и системы оплаты труда предприятия	ПК-4.1	Собеседование (устно), решение кейс-задач (письменно)
4	Текущий контроль	Тема 4. Корпоративная система оплаты труда	ПК-4.2	Собеседование (устно)
5	Текущий контроль	Раздел 1. Сущность и основные составляющие организации оплаты труда	ПК-4.1 ПК-4.2	Собеседование (устно), В рамках ПП*: решение кейс-задач (письменно)
6	Текущий контроль	Раздел 2. Мотивация труда и правовое регулирование организации заработной платы Тема 5. Материальное и нематериальное стимулирование	ПК-4.1	Собеседование (устно), В рамках ПП*: решение кейс-задач (письменно)
7	Текущий контроль	Тема 6. Государственное регулирование оплаты труда	ПК-4.2	Собеседование (устно)
8	Текущий контроль	Раздел 1. Сущность и основные составляющие организации оплаты труда Раздел 2. Мотивация труда и правовое регулирование организации заработной платы	ПК-4.1 ПК-4.2	Тестирование (компьютерные технологии)
9	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Сущность и основные составляющие организации оплаты труда Раздел 2. Мотивация труда и правовое регулирование организации заработной платы	ПК-4.1 ПК-4.2	Зачет (собеседование), зачет – тестирование (компьютерные технологии)

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.

**ПП – практическая подготовка.

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 на различных этапах их формирования, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Собеседование	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. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы для собеседования по темам дисциплины
2	Тестирование (компьютерные технологии)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий
3	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины)	Типовая кейс-задача
4	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и типовые практические задания к зачету
5	Тест – промежуточная аттестация в форме зачета	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации.

Шкала оценивания уровня освоения компетенций

Зачет (собеседование)

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«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
	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

	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
«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

Тест – промежуточная аттестация в форме зачета:

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования
«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Собеседование

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»	Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»	Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	Не было попытки выполнить задание

Кейс-задача

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Правильное решение кейса, подробная аргументация обучающимся своего решение, хорошее знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«хорошо»	Правильное решение кейса, достаточная аргументация обучающимся своего решение, определённое знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«удовлетворительно»	Частично правильное решение кейса, недостаточная аргументация обучающимся своего решение, со ссылками на норму закона
«неудовлетворительно»	Неправильное решение кейса, отсутствие у обучающегося необходимых знание теоретических аспектов решения кейса

Тестирование – текущий контроль

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении

	тестирования
«хорошо»	Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«неудовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

3. 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

3.1 Вопросы для собеседования по темам дисциплины

Вопросы для собеседования по темам дисциплины выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены вопросы для собеседования по темам дисциплины, предусмотренными рабочей программой дисциплины.

Вопросы для собеседования по темам дисциплины

1. Системы и формы оплаты труда: понятие, характеристика
2. Повременная форма оплаты труда
3. Условия применения повременной формы оплаты труда
4. Системы повременной формы оплаты труда и характеристика
5. Сдельная форма оплаты труда
6. Условия применения сдельной формы оплаты труда
7. Системы сдельной формы оплаты труда и характеристика
8. Порядок начисления заработной платы по повременной форме оплаты труда
9. Порядок начисления заработной платы по сдельной форме оплаты труда
10. Особенности оплаты труда различных категорий персонала
11. Условия применения бестарифной системы оплаты труда
12. Системы и формы оплаты труда: понятие, характеристика
13. Повременная форма оплаты труда
14. Условия применения повременной формы оплаты труда
15. Системы повременной формы оплаты труда и характеристика
16. Сдельная форма оплаты труда
17. Условия применения сдельной формы оплаты труда
18. Системы сдельной формы оплаты труда и характеристика
19. Порядок начисления заработной платы по повременной форме оплаты труда
20. Порядок начисления заработной платы по сдельной форме оплаты труда
21. Особенности оплаты труда различных категорий персонала
22. Особенности корпоративной оплаты труда
23. Цель и задачи корпоративной оплаты труда
24. Оплата труда рабочих
25. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих
26. Оплата труда локомотивных бригад
27. Сущность и необходимость мотивации труда
28. Факторы, влияющие на мотивацию труда
29. Виды доплат и надбавок
30. Виды доплат и надбавок к заработной плате на предприятиях железнодорожного транспорта
31. Стимулирование труда и заинтересованность работников в результатах труда
32. Премии: их сущность, показатели премирования, разработка системы премирования на предприятии
33. Организация материального стимулирования на предприятиях железнодорожного транспорта
34. Нематериальное стимулирование

35. Значение и роль доплат и надбавок
36. Регулирование доплат и надбавок
37. Выплаты компенсационного характера
38. Положение о премировании: значение, порядок разработки и утверждения
39. Нематериальное стимулирование и его значение
40. Зависимость удовлетворенности трудом от системы премирования работников
41. Удовлетворенность трудом и влияние на результаты труда
42. Нематериальное стимулирование на предприятиях железнодорожного транспорта
43. Правовое регулирование организации заработной платы

3.2 Типовые контрольные задания для проведения тестирования

Фонд тестовых заданий по дисциплине содержит тестовые задания, распределенные по разделам и темам, с указанием их количества и типа.

Структура фонда тестовых заданий по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Характеристика ТЗ	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК-4.1. Подготавливает предложения по улучшению условий и организации труда персонала	Тема 1. Заработная плата как экономическая категория.	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	Тема 3. Формы и системы оплаты труда предприятия	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	Тема 5. Материальное и нематериальное стимулирование	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
ПК-4.2. Оценивает интенсивность труда, определяет направления повышения эффективности персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	Тема 2. Тарифная система, бестарифный поход	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	Тема 4. Корпоративная система оплаты труда	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	Тема 6. Государственное регулирование оплаты труда.	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Умение	1– ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
Итого			48 – ОТЗ 48 – ЗТЗ

Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины

1. Номинальная заработная плата представляет собой:
 - а) количество товаров и услуг, приобретенных на реальную заработную плату
 - б) начисленная заработная плата по всем основаниям
 - в) выплаченная заработная плата

2. Реальная заработная плата представляет собой: _____

3. Основными формами оплаты труда являются _____

4. Тарифная ставка — это:
 - а) вознаграждение за работу, выполненную в экстремальных условиях;
 - б) размер оплаты за единицу выполненной работы (изготовленной продукции);
 - в) фиксированный размер денежной оплаты за единицу времени;
 - г) вознаграждение, связанное с распределением части прибыли предприятия.

5. Диапазоном тарифной сетки называется соотношение между:
 - а) тарифным коэффициентом, соответствующим последнему разряду, и тарифным коэффициентом первого разряда
 - б) тарифным коэффициентом, соответствующим десятому разряду, и тарифным коэффициентом первого разряда
 - в) тарифным коэффициентом, соответствующим первому разряду, и тарифным коэффициентом последнего разряда

6. Повременная форма характеризуется оплатой труда в соответствии с _____

7. Сдельная форма характеризуется оплатой труда в соответствии с _____

8. Условиями применения повременной оплаты труда являются
 - а) количественные показатели работы, которые зависят от конкретного работника
 - б) строгий учет отработанного времени каждым работником
 - в) труд работника нормируем

9. Одним из условий использования сдельной оплаты труда является: _____

10. Основой сдельной формы оплаты труда является: _____

11. Как рассчитать сдельную расценку: _____

12. При повременной форме оплаты труда заработок работника определяется путем:
 - а) умножения тарифного коэффициента соответствующего разряда работы на тарифную ставку I разряда;
 - б) умножения часовой тарифной ставки соответствующего разряда на фактически отработанное время в часах;
 - в) делением дневной тарифной ставки разряда на соответствующее нормированное задание;
 - г) все перечисленное верно;
 5. все перечисленное неверно.

13. Премирование работников филиалов ОАО «РЖД» за основные результаты производственно – хозяйственной деятельности производится в зависимости от выполнения показателей премирования, сгруппированных:

- а) на основе двухуровневого подхода;
- б) на основе трехуровневого подхода;
- в) на основе четырехуровневого подхода

14. Выплаты гарантируемые государством _____

15. Размер тарифной ставки (оклада) не может быть ниже

- а) величины прожиточного минимума
- б) средней заработной платы на предприятии
- в) минимального размера оплаты труда, установленного законодательством
- г) средней заработной платы в отрасли

16. Заработная плата – это: _____

17. Установите соответствие между понятиями и определениями

Понятия	Описание
Доплаты и надбавки, применяемые в определенных сферах приложения труда	- за совмещение профессий - за расширение зон обслуживания - за высокую квалификацию
Доплаты и надбавки, не имеющие ограничений по сферам трудовой деятельности	- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - за работу в сверхурочное время - за работу в ночное время
Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных	- за работу во вредных, особо вредных, тяжелых и особо тяжелых условиях труда

18. Укажите последовательность расчета заработной платы

- а) определяется тарифная ставка за отработанное время;
- б) определяется размер премии;
- в) определяется заработная плата с учетом премии;
- г) определяется сумма компенсационных выплат (районный коэффициент, северная надбавка);
- д) определяется общий заработок;
- е) определяется сумма НДФЛ;
- ж) заработная плата к выдаче

3.3 Типовая кейс-задача

Кейс-задачи выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведена типовая кейс-задача по теме, предусмотренной рабочей программой дисциплины.

Образец типовой кейс-задачи
по теме «Формы и системы оплаты труда предприятия»

Задача 1. Начислить заработную плату специалисту отдела кадров. По штатному расписанию тарифная ставка составляет 25200 руб. Из 24 рабочих дней специалист отработал 18 дней. Размер премии составляет 16%. Районный коэффициент 20%, надбавка за непрерывный стаж работы 30%.

Задача 2. Начислить заработную плату руководителю предприятия. По штатному расписанию тарифная ставка составляет 22500 руб. Месяц отработан полностью. Размер премии составляет 20%.

Задача 3. Рассчитать сумму начисленной зарплаты плотнику 4 разряда изготовил 115 деталей при норме 100, сдельная расценка составляет 166 руб. за единицу изделия. За выполнение нормы выработки предусмотрена премия в размере 10%, за каждый процент перевыполнения нормы выработки устанавливается 0,5% премии с суммы сдельного заработка.

Образец типового варианта кейс-задачи,
выполняемого в рамках практической подготовки
по теме «Материальное и нематериальное стимулирование»

Задача 1. Определите сумму доплаты за ночное время. Часовая тарифная ставка рабочего 134 руб. отработал смену с 00 часов до 6 часов. Размер доплаты 40%.

Задача 2. Работник отработал 150 рабочих часа. Тарифная ставка 18 000 руб. Сверх нормы работник отработал 3,5 часа в один день. Определите размер доплаты за сверхурочную работу.

Задача 3. Работник отработал 18 дней из 24 рабочих дней. Тарифная ставка 20 000 руб. Доплата за вредные условия работы предусмотрена в размере 12%. Определите размер доплаты.

Образец типового варианта кейс-задачи,
выполняемого в рамках практической подготовки
по теме «Государственное регулирование оплаты труда»

Задача 1. Рассчитать сумму льготы по НДФЛ, если в семье трое детей -8, 16 и 19 лет. Старший ребенок является студентом очной формы обучения?

Задача 2. Рассчитать сумму льготы по НДФЛ, если в семье трое детей -8, 16 и 20 лет. Старший ребенок является студентом заочной формы обучения?

Задача 3. Рассчитать сумму льготы по НДФЛ, если в семье трое детей -8, 16 лет и 24 года. Старший ребенок является студентом очной формы обучения?

3.4 Перечень теоретических вопросов к зачету (для оценки знаний)

Раздел 1. Сущность и основные составляющие организации оплаты труда

- 1.1. Понятие, характеристика заработной платы
- 1.2. Социально-экономическая сущность заработной платы
- 1.3. Элементы организации оплаты труда
- 1.4. Принципы организации оплаты труда
- 1.5. Функции заработной платы и принципы ее организации
- 1.6. Организация заработной платы
- 1.7. Принципы и методы организации заработной платы
- 1.8. Тарифная система оплаты труда
- 1.9. Условия применения тарифной системы оплаты труда
- 1.10. Бестарифная система оплаты труда
- 1.11. Условия применения бестарифной системы оплаты труда

- 1.12. Системы и формы оплаты труда: понятие, характеристика
- 1.13. Повременная форма оплаты труда
- 1.14. Условия применения повременной формы оплаты труда
- 1.15. Системы повременной формы оплаты труда и характеристика
- 1.16. Сдельная форма оплаты труда
- 1.17. Условия применения сдельной формы оплаты труда
- 1.18. Системы сдельной формы оплаты труда и характеристика
- 1.19. Порядок начисления заработной платы по повременной форме оплаты труда
- 1.20. Порядок начисления заработной платы по сдельной форме оплаты труда
- 1.21. Особенности оплаты труда различных категорий персонала
- 1.22. Особенности корпоративной оплаты труда
- 1.23. Цель и задачи корпоративной оплаты труда
- 1.24. Оплата труда рабочих
- 1.25. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих
- 1.26. Оплата труда локомотивных бригад

Раздел 2. Мотивация труда и правовое регулирование организации заработной платы

- 2.1. Сущность и необходимость мотивации труда
- 2.2. Факторы, влияющие на мотивацию труда
- 2.3. Виды доплат и надбавок
- 2.4. Виды доплат и надбавок к заработной плате на предприятиях железнодорожного транспорта
- 2.5. Стимулирование труда и заинтересованность работников в результатах труда
- 2.6. Премии: их сущность, показатели премирования, разработка системы премирования на предприятии
- 2.7. Организация материального стимулирования на предприятиях железнодорожного транспорта
- 2.8. Нематериальное стимулирование
- 2.9. Значение и роль доплат и надбавок
- 2.10. Регулирование доплат и надбавок
- 2.11. Выплаты компенсационного характера
- 2.12. Положение о премировании: значение, порядок разработки и утверждения
- 2.13. Нематериальное стимулирование и его значение
- 2.14. Зависимость удовлетворенности трудом от системы премирования работников
- 2.15. Удовлетворенность трудом и влияние на результаты труда
- 2.16. Нематериальное стимулирование на предприятиях железнодорожного транспорта
- 2.17. Правовое регулирование организации заработной платы
- 2.18. Цели и основные методы государственного регулирования оплаты труда
- 2.19. Государственное регулирование оплаты труда
- 2.20. Регулирование оплаты труда работодателем

3.5 Типовые практические задания к зачету (для оценки умений)

Распределение практических заданий к зачету находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект типовых практических заданий к зачету не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике в составе ФОС по дисциплине.

Ниже приведен образец типовых практических заданий к зачету.

Образец типовых практических заданий к зачету

Задача 1 Месячный заработок рабочего по сдельным расценкам составил 12500 руб. По премиальному положению за выполнение установленного показателя выплачивается премия в размере 30% и за каждый процент перевыполнения – 2% заработка. Определить начисленную заработную плату при перевыполнении показателя на 5,5%.

Задача 2 Сварщик 4 разряда отработал в декабре 40 часов в ночное время. Сдельная тарифная ставка составляет 120 руб. 00 коп. Доплата за работу в ночное время составляет 20%. Рассчитать сумму доплаты.

Задача 3 Определить расценку за изготовление единицы продукции, если известно, что тарифная ставка составляет 110 руб. а норма трудоемкости операции – 34 мин.

Задача 4 Тариф рабочего по обслуживанию машин и оборудования составляет 7000 руб. при норме обслуживания 70 ед. Фактически обслужено 80 ед. оборудования. Рассчитать начисленную зарплату рабочего.

3.6 Типовые практические задания к зачету (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Распределение практических заданий к зачету находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект типовых практических заданий к зачету не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике в составе ФОС по дисциплине.

Ниже приведен образец типовых практических заданий к зачету.

Образец типовых практических заданий к зачету

1. Темпы роста среднемесячной заработной платы опережают темпы роста производительности труда. Какова проблема предприятия?
2. Темпы роста производительности труда превысили темпы роста объема производства. Как изменялась при этом численность рабочих?
3. Как изменится размер заработной платы (при сдельной форме оплаты труда) при росте производительности труда работника?

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

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

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Собеседование	Собеседование, предусмотренное рабочей программой дисциплины, проводится на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему, вопросы для подготовки к собеседованию. Результаты собеседования преподаватель доводит до обучающихся сразу после завершения собеседования
Кейс-задача	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока решения кейс-задач должен довести до сведения обучающихся предлагаемые кейс-задачи. Решенные кейс-задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю
Тестирование (компьютерные технологии)	Тестирование проводится по результатам освоения тем или разделов дисциплины или по окончании ее изучения во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте, время выполнения. Результаты тестирования видны обучающемуся на компьютере сразу после прохождения теста

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 и типовые практические задания разного уровня сложности для проведения промежуточной аттестации обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ 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. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

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

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Шкала оценивания
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация проводится по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач или в форме компьютерного тестирования. Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания проходит на последнем занятии по дисциплине.

При проведении промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования вариант тестового задания формируется из ФТЗ по дисциплине случайным образом, но с условием: 50 % заданий должны быть заданиями открытого типа и 50 % заданий – закрытого типа.