ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом и.о. ректора
от «07» июня 2021 г. № 79

Б1.В.ДВ.12.02 Трудовая мотивация персонала

рабочая программа дисциплины

Специальность/направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом
Специализация/профиль – Управление персоналом организации
Квалификация выпускника – Бакалавр
Форма и срок обучения – очная форма 4 года
Кафедра-разработчик программы – Финансовый и стратегический менеджмент

Общая трудоемкость в з.е. – 3
Часов по учебному плану (УП) – 108
В том числе в форме практической подготовки (ПП) – 4
(очная)

Формы промежуточной аттестации
очная форма обучения:
зачет 3 семестр

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

Семестр	3	**Итого**
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 (семинарские)	34/4	**34/4**
– лабораторные		
Самостоятельная работа	57	**57**
Итого	108/4	**108/4**

* В форме ПП – в форме практической подготовки.

ИРКУТСК

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 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 № 955.

Программу составил(и):
к.с.н., доцент, С.А. Инкижинова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Финансовый и стратегический менеджмент», протокол от «4» июня 2021 г. № 11

Зав. кафедрой, к. э. н., доцент С.А. Халетская

1 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель дисциплины	
1	содействие в становлении профессиональной компетенции бакалавра в области управления персоналом на основе формирование теоретической ориентации в сфере трудовой мотивации персонала через развитие знаний, умений, навыков планирования, организации и определения эффективности систем мотивации и стимулирования персонала
1.2 Задачи дисциплины	
1	сформировать знания по теоретическим основам трудовой мотивации персонала
2	сформировать умения в планировании, учете и анализе расходования фонда оплаты труда
3	сформировать навыки 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 Дисциплины и практики, на которых основывается изучение данной дисциплины	
1	Дисциплина 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.16.01 Управление эффективностью персонала
5	Б2.О.03(П) Производственная - технологическая (проектно-технологическая)
6	Б2.О.04(Пд) Производственная - преддипломная практика
7	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
8	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫОБУЧЕНИЯ 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 предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом	ПК-4.1 Подготавливает предложения по улучшению условий и организации труда персонала	Знать: современные формы, системы оплаты труда и учета производительности труда персонала; системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
		Уметь: применять на практике основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала; экономически грамотно проектировать системы оплаты труда различных категорий работников с учетом специфики деятельности компании
		Владеть: навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по труду и умением применять их на практике; навыками использования современных технологий разработки систем оплаты труда персонала, мотивирующими его на эффективную трудовую деятельность

диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	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 групп работников (персонал отраслей бюджетной сферы, высшие должностные лица компании предприниматели
		Уметь: использовать методы расчета эффективности материального и нематериального стимулирования в организации
		Владеть: навыками формирования системы мотивации и стимулирования персонала, а также оценки ее эффективности

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работ	Очная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР	
1.0	**Раздел 1. Сущность мотивации и стимулирования персонала.**						
1.1	Система мотивации и стимулирования персонала, роль в ней оплаты труда	3	2	4		6	ПК-4.1 ПК-4.2
1.2	Организация и оплата труда на предприятии	3	2	4		6	ПК-4.1 ПК-4.2
1.3	Нормативно-правовое регулирование заработной платы	3	2	4		8	ПК-4.1 ПК-4.2
2.0	**Раздел 2. Разработка систем и методов мотивации и стимулирования персонала.**						
2.1	Технология разработки системы оплаты труда	3	2	4		6	ПК-4.1 ПК-4.2
2.2	Разработка системы мотивации и стимулирования	3	2	4		7	ПК-4.1 ПК-4.2
2.3	Фонд оплаты труда	3	3	6/2		8	ПК-4.1 ПК-4.2
2.4	Оптимизация фонда оплаты труда	3	2	4/2		8	ПК-4.1 ПК-4.2
2.5	Система оплаты труда и премирования в ОАО «РЖД»	3	2	4		8	ПК-4.1 ПК-4.2
	Форма промежуточной аттестации – зачет	3					ПК-4.1 ПК-4.2
	Итого часов (без учёта часов на промежуточную аттестацию)		17	34/4		57	

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 Университета, 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	Лапшова, О. А. Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 3-е изд., пер. и доп. — Москва : Юрайт, 2024. — 349 с. — URL: https://urait.ru/bcode/536371 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн

6.1.1.2	Соломанидина, Т. О. Мотивация трудовой деятельности персонала : учебное пособие / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юнити-Дана, 2017. — 313 с. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684998 (дата обращения: 18.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.2 Дополнительная литература		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.2.1	Горелов, Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Юрайт, 2024. — 412 с. — URL: https://urait.ru/bcode/536595 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.3.1	Зиборева, О.Ю. Методические указания по изучению дисциплины Б1.В.ДВ.12.02 Трудовая мотивация персонала по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль Управление персоналом организации / О.Ю. Зиборева ; ИрГУПС. – Иркутск : ИрГУПС, 2023. – 11 с. - Текст: электронный. - URL: https://www.irgups.ru/eis/for_site/umkd_files/mu_3370_1504_2021_1_signed.pdf	Онлайн
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»		
6.2.1	Электронно-библиотечная система «Издательство Лань», https://e.lanbook.com/	
6.2.2	Электронно-библиотечная система «Образовательная платформа ЮРАЙТ», https://urait.ru/	
6.2.3	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн», https://biblioclub.ru/	
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы		
6.3.1 Базовое программное обеспечение		
6.3.1.1	Microsoft Windows Professional 10, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01	
6.3.1.2	Microsoft Office Russian 2010, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01	
6.3.1.3	FoxitReader, свободно распространяемое программное обеспечение http://free-software.com.ua/pdf-viewer/foxit-reader/	
6.3.1.4	Adobe Acrobat Reader DC свободно распространяемое программное обеспечение https://get.adobe.com/ru/reader/enterprise/	
6.3.1.5	Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License	
6.3.2 Специализированное программное обеспечение		
6.3.2.1	Не предусмотрено	
6.3.3 Информационные справочные системы		
6.3.3.1	Не предусмотрены	
6.4 Правовые и нормативные документы		
6.4.1	Не предусмотрены	

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

1	Корпуса А, Б, В, Г, Д, Е ИрГУПС находятся по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 15; корпус Л ИрГУПС находится – по адресу г. Иркутск, ул. Лермонтова, д.80
2	Учебная аудитория Л-313 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: специализированная мебель, мультимедиапроектор, экран, компьютер. Для проведения занятий имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты).
3	Учебная аудитория Л-205 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: специализированная мебель, мультимедиапроектор, экран, компьютер. Для проведения занятий имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты).
4	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в

	электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальные залы; – учебные залы вычислительной техники А-401, А-509, А-513, А-516, Д-501, Д-503, Д-505, Д-507; – помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – А-521

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Лекция (от латинского «lection» – 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. 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. На полях конспекта следует помечать вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запоминались. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий лекции. К каждому занятию 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. 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 удается разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии
Практическое занятие	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. 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
Самостоятельная работа	Обучение по дисциплине «Трудовая мотивация персонала» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. 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: обучающийся изучает учебный материал, разбирает примеры и решает разноуровневые задачи в рамках выполнения как общих домашних заданий, так и индивидуальных домашних заданий (ИДЗ) и других видов работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины. При выполнении домашних заданий обучающемуся следует обратиться к задачам, решенным на предыдущих практических занятиях, решенным домашним работам, а также к примерам, приводимым лектором. Если этого будет недостаточно для выполнения всей работы можно дополнительно воспользоваться учебными пособиями, приведенными в разделе 6.1 «Учебная литература». Если, несмотря на изученный материал, задание выполнить не удается, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора. Домашние задания, индивидуальные домашние задания и другие работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению

	текстовой и графической документации, сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль»
Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины (модуля), размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет	

Приложение № 1 к рабочей программе

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

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, 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 «Трудовая мотивация персонала» участвует в формировании компетенций:

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	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
3 семестр				
1.0	**Раздел 1. Сущность мотивации и стимулирования персонала**			
1.1	Текущий контроль	Система мотивации и стимулирования персонала, роль в ней оплаты труда	ПК-4.1 ПК-4.2	Разноуровневые задачи (задания/письменно) Собеседование (устно)
1.2	Текущий контроль	Организация и оплата труда на предприятии	ПК-4.1 ПК-4.2	Разноуровневые задачи (задания/письменно) Собеседование (устно)
1.3	Текущий контроль	Нормативно-правовое регулирование заработной платы	ПК-4.1 ПК-4.2	Разноуровневые задачи (задания/письменно) Собеседование (устно)
2.0	**Раздел 2. Разработка систем и методов мотивации и стимулирования персонала**			
2.1	Текущий контроль	Технология разработки системы оплаты труда	ПК-4.1 ПК-4.2	Собеседование (устно) Творческое задание (письменно)
2.2	Текущий контроль	Разработка системы мотивации и стимулирования	ПК-4.1 ПК-4.2	Собеседование (устно) Творческое задание (письменно)
2.3	Текущий контроль	Фонд оплаты труда	ПК-4.1 ПК-4.2	Собеседование (устно) В рамках ПП**: Творческое задание (письменно)
2.4	Текущий контроль	Оптимизация фонда оплаты труда	ПК-4.1 ПК-4.2	Собеседование (устно) В рамках ПП**: Творческое задание (письменно)
2.5	Текущий контроль	Система оплаты труда и премирования в ОАО «РЖД»	ПК-4.1 ПК-4.2	Разноуровневые задачи (задания/письменно) Собеседование (устно)
	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Сущность мотивации и стимулирования персонала Раздел 2. Разработка систем и методов мотивации и стимулирования персонала	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, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице.

Текущий контроль

№	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/разделам дисциплины
2	Разноуровневые задачи (задания)	Различают задачи: – репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся; – реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся; – творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Комплект разноуровневых задач и заданий или комплекты задач и заданий определенного уровня
3	Творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы творческих заданий

Промежуточная аттестация

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к зачету
2	Тест – промежуточная аттестация в форме зачета	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине (модулю) 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 в форме зачета. Шкала оценивания уровня освоения компетенций

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

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	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 зачтено»	Не было попытки выполнить задание

Разноуровневые задачи (задания)

Шкалы 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.

Творческое задание

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Представленная работа демонстрирует точное понимание задания и полное ему соответствие. В работе приводятся конкретные факты и примеры. Материал изложен логично. Работа и форма её представления является авторской, выполнена самостоятельно и содержит большое число оригинальных, изобретательных примеров. Эффективное использование изображений, видео, аудио и других мультимедийных возможностей, чтобы представить свою тему и вызвать интерес. Презентация имеет все необходимые разделы, данные об авторе, ссылки на источники, оформлена в одном стиле. Текст не избыточен на слайде, не имеет орфографических и речевых ошибок
«хорошо»		Представленная работа демонстрирует понимание задания. В работу включаются как материалы, имеющие как непосредственное отношение к теме, так и материалы, не имеющие отношения к ней. Содержание работы соответствует заданию, но не все аспекты задания раскрыты. В работе есть элементы творчества.

		Используются однотипные мультимедийные возможности, или некоторые из них отвлекают внимание от темы презентации. Основные требования к презентации соблюдены, но отсутствует выполнение требований либо к оформлению, либо к содержанию. Текст на слайде не избыточен, но плохо читается, несколько неудачных речевых выражений
«удовлетворительно»		В работу включена собранная обучающимся информация, но она не анализируется и не оценивается. Нарушение логики в изложении материала. Обычная, стандартная работа, элементы творчества отсутствуют. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации. Слишком много текста, или две и более орфографических ошибок, или речевые и орфографические ошибки
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме работы, содержание работы не относится в рассматриваемой проблеме. Отсутствует логики в изложении материала. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации

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

3.1 Типовые контрольные задания для проведения собеседования

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для проведения собеседований.

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме «Система мотивации и стимулирования персонала, роль в ней оплаты труда»

1. Сущность оплаты труда персонала
2. Виды оплаты труда
3. Структура заработной платы

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме «Организация и оплата труда на предприятии»

4. Принципы организации оплаты труда в современных условиях
5. Фомы и системы оплаты труда
6. Тарифная система оплаты труда
7. Тарифные соглашения и их роль в регулировании заработной платы
8. Зарубежный опыт оплаты труда

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме «Нормативно-правовое регулирование заработной платы»

9. Законодательная база РФ
10. Методы правового регулирования оплаты труда
11. Основные государственные гарантии по оплате труда работников
12. Индивидуальный и коллективный договоры как инструменты регулирования

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме «Технология разработки системы оплаты труда»

13. Категоризация персонала организации
14. Описание, анализ, оценка и классификация рабочих мест (должностей)
15. Грейдирование рабочих мест (должностей)
16. Установление постоянной части оплаты труда (базовых окладов), надбавок и доплат
17. Разработка переменной части системы оплаты труда

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме «Разработка системы мотивации и стимулирования»

18. Классические и современные теории мотивации
19. Цели, принципы и виды стимулирования работников
20. Оценка количества и качества труда
21. Системы премирования работников за достижения различных производственных показателей

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме «Фонд оплаты труда»

22. Структура издержек на рабочую силу
23. Укрупненные методы расчета нормативного фонда заработной платы
24. Поэлементное планирование фонда заработной платы
25. Планирование фонда материального поощрения
26. Компенсационный пакет

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме «Оптимизация фонда оплаты труда»

27. Анализ использования фонда оплаты труда
28. Методы и инструменты оптимизации ФОТ

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме «Система оплаты труда и премирования в ОАО «РЖД»»

29. Оплата по тарифу в ОАО «РЖД»
30. Компенсационные выплаты в ОАО «РЖД»
31. Стимулирующие доплаты в ОАО «РЖД»
32. Текущее премирование в ОАО «РЖД»
33. Дополнительное премирование в ОАО «РЖД»
34. Надбавки и поощрения в ОАО «РЖД»

3.2 Типовые контрольные задания для решения разноуровневых задач (заданий)

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для решения разноуровневых задач.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
по теме «Система мотивации и стимулирования персонала, роль в ней оплаты труда»

Задание: проследить эволюцию понимания сущности оплаты труда в экономической теории.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
по теме «Организация и оплата труда на предприятии»

Задание: провести мониторинг зарубежного опыта оплаты труда персонала

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
по теме «Нормативно-правовое регулирование заработной платы»

Задание: провести мониторинг изменений законодательства РФ в части оплаты труда за последние два года.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
по теме «Система оплаты труда и премирования в ОАО «РЖД»»

Задание: провести сравнительную характеристику систем оплаты труда ОАО «РЖД» по категориям персонала: рабочие, специалисты, служащие, топ-менеджмент.

3.3 Типовые контрольные задания для выполнения творческих заданий

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для выполнения творческих заданий.

Образец типового варианта заданий творческого уровня
по теме «Технология разработки системы оплаты труда»

Задание: Опираясь на общедоступную аналитическую информацию об организации, выбранной для выполнения практических работ, поэтапно разработайте систему оплаты труда.

Образец типового варианта заданий творческого уровня
по теме «Разработка системы мотивации и стимулирования»

Задание: Опираясь на общедоступную аналитическую информацию об организации, выбранной для выполнения практических работ, предложите систему мотивации и стимулирования персонала.

Образец типового варианта заданий творческого уровня
выполняемых в рамках практической подготовки,
по теме «Фонд оплаты труда»
(ПК-1.4.1, ПК-1.4.2,трудовая функция С/01.6; трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: Организация и проведение оценки персонала)

Задание: Опираясь на общедоступную аналитическую информацию об организации, выбранной для выполнения практических работ, рассчитайте размер ФОТ на плановый год одним из рассмотренных методов.

Образец типового варианта заданий творческого уровня
выполняемых в рамках практической подготовки,
по теме «Оптимизация фонда оплаты труда»
(ПК-1.4.1, ПК-1.4.2, трудовая функция С/01.6; трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: Организация и проведение оценки персонала)

Задание: Опираясь на общедоступную аналитическую информацию об организации, выбранной для выполнения практических работ, предложите пути оптимизации ФОТ.

3.4 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 ПК-4.2	Система мотивации и стимулирования персонала, роль в ней оплаты труда	Знание	2-ОТЗ 2-ЗТЗ
		Умение	2-ОТЗ 2-ЗТЗ
		Действие	2-ОТЗ 2-ЗТЗ
ПК-4.1 ПК-4.2	Организация и оплата труда на предприятии	Знание	2-ОТЗ 2-ЗТЗ
		Умение	2-ОТЗ 2-ЗТЗ
		Действие	2-ОТЗ 2-ЗТЗ
ПК-4.1 ПК-4.2	Нормативно-правовое регулирование заработной платы	Знание	2-ОТЗ 2-ЗТЗ
		Умение	2-ОТЗ 2-ЗТЗ
		Действие	2-ОТЗ 2-ЗТЗ
ПК-4.1 ПК-4.2	Технология разработки системы оплаты труда	Знание	1-ОТЗ 2-ЗТЗ
		Умение	1-ОТЗ 2-ЗТЗ
		Действие	2-ОТЗ 2-ЗТЗ
ПК-4.1	Разработка системы мотивации и стимулирования	Знание	1-ОТЗ

ПК-4.2			2-ЗТЗ
		Умение	1-ОТЗ 2-ЗТЗ
		Действие	1-ОТЗ 2-ЗТЗ
ПК-4.1 ПК-4.2	Фонд оплаты труда	Знание	2-ОТЗ 2-ЗТЗ
		Умение	1-ОТЗ 2-ЗТЗ
		Действие	1-ОТЗ 2-ЗТЗ
ПК-4.1 ПК-4.2	Оптимизация фонда оплаты труда	Знание	2-ОТЗ 2-ЗТЗ
		Умение	1-ОТЗ 2-ЗТЗ
		Действие	1-ОТЗ 2-ЗТЗ
ПК-4.1 ПК-4.2	Система оплаты труда и премирования в ОАО «РЖД»	Знание	2-ОТЗ 2-ЗТЗ
		Умение	1-ОТЗ 2-ЗТЗ
		Действие	2-ОТЗ 2-ЗТЗ
		Итого	43 - ОТЗ 43 - ЗТЗ

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

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

Норма времени – 45 мин.
Дополнительное требование – наличие калькулятора.
Количество ОТЗ – 9 (50%), ЗТЗ – 9 (50%)

Оплата труда работников представляет собой:
—компенсацию работодателем труда наемного работника на предприятии
работодателя соответствующую качеству и количеству выполняемой работы
—компенсацию работодателем труда наемного работника на предприятии работодателя не соответствующую качеству, а соответствующую количеству выполняемой работы
—компенсацию работником труда работодателя на предприятии соответствующую качеству и количеству выполняемой работы
Общая величина трудового вознаграждения отражает:
—цену рабочей силы
—затраты на воспроизводство рабочей силы
—спрос и предложение рабочей силы определенного качества
—все ответы верны
—все ответы не верны
Оплата труда должна обеспечить работодателю:
—определенный уровень удовлетворения его личных и социальных потребностей
—удовлетворение потребностей работника
—получение от работника результата, необходимого для достижения конечной цели предприятия
еной рабочей силы принято называть:
—реально складывающуюся оплату труда работников, формирующуюся под влиянием рынка труда и общественных регуляторов оплаты труда
—денежный эквивалент средств существования, необходимых для воспроизводства

—оплату труда работников, формирующуюся под влиянием рынка

Типичным примером основной зарплаты для руководителей, специалистов и служащих является:

—оклад (определяемый занимаемой должностью)

—тарифная заработная плата, размер которой обусловливается присвоенным разрядом

—все ответы верны

—все ответы не верны

При проведении анализа структуры дополнительной заработной платы в ней можно выделить следующие составные части:

—законодательно регламентированные

—установленные трудовыми соглашениями различных уровней

—добровольно выплачиваемые работодателем

—все ответы верны

—все ответы не верны

Единая тарифная сетка предназначена для регулирования оплаты труда работников:

—бюджетной сферы

—внебюджетной сферы

—все ответы верны

—все ответы не верны

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) должен быть на таком уровне:

—который обеспечит повышенные условия для воспроизводства работников

—который обеспечит нормальные условия для воспроизводства работников

—который обеспечит заниженные условия для воспроизводства работников

Соблюдение принципа (……..) создает материальную заинтересованность в повышении профессиональной квалификации, вызывает ощущение справедливости за проявленные трудовые усилия

—опережения роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы

—равной оплаты за равный труд

—учета воздействия рынка труда

Общая последовательность работы – по организации заработной платы состоит из решения задач, объединенных в три крупных блока: 1.Выбор способа формирования основной заработной платы. 2 Выбор системы поощрения... 3 Выбор форм и систем оплаты труда

—2–3–1

—1–2–3

—1–3–2

В случае использования бестарифной системы для формирования основного заработка, связь между результатами работы предприятия в целом и каждого отдельного работника …

3.5 Перечень теоретических вопросов к зачету

(для оценки знаний)

Раздел 1. Сущность мотивации и стимулирования персонала

Сущность оплаты труда персонала

Виды оплаты труда

Структура заработной платы

Принципы организации оплаты труда в современных условиях

Фомы и системы оплаты труда

Тарифная система оплаты труда

Тарифные соглашения и их роль в регулировании заработной платы

Зарубежный опыт оплаты труда

Законодательная база РФ

Методы правового регулирования оплаты труда

Основные государственные гарантии по оплате труда работников
Индивидуальный и коллективный договоры как инструменты регулирования
Раздел 2. Разработка систем и методов мотивации и стимулирования персонала
Категоризация персонала организации
Описание, анализ, оценка и классификация рабочих мест (должностей)
Грейдирование рабочих мест (должностей)
Установление постоянной части оплаты труда (базовых окладов), надбавок и доплат
Разработка переменной части системы оплаты труда
Классические и современные теории мотивации
Цели, принципы и виды стимулирования работников
Оценка количества и качества труда
Системы премирования работников за достижения различных производственных показателей
Структура издержек на рабочую силу
Укрупненные методы расчета нормативного фонда заработной платы
Поэлементное планирование фонда заработной платы
Планирование фонда материального поощрения
Компенсационный пакет
Анализ использования фонда оплаты труда
Методы и инструменты оптимизации ФОТ
Оплата по тарифу в ОАО «РЖД»
Компенсационные выплаты в ОАО «РЖД»
Стимулирующие доплаты в ОАО «РЖД»
Текущее премирование в ОАО «РЖД»
Дополнительное премирование в ОАО «РЖД»
Надбавки и поощрения в ОАО «РЖД»

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

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

3.6 Перечень типовых простых практических заданий к зачету

(для оценки умений)

Оплата труда работников представляет собой:

—компенсацию работодателем труда наемного работника на предприятии работодателя соответствующую качеству и количеству выполняемой работы

—компенсацию работодателем труда наемного работника на предприятии работодателя не соответствующую качеству, а соответствующую количеству выполняемой работы

—компенсацию работником труда работодателя на предприятии соответствующую качеству и количеству выполняемой работы

Общая величина трудового вознаграждения отражает:

—цену рабочей силы

—затраты на воспроизводство рабочей силы

—спрос и предложение рабочей силы определенного качества

—все ответы верны

—все ответы не верны

Абсолютный уровень заработной платы, сложившийся в государстве следует оценивать по ее:

—реальной величине

—номинальной величине

—все ответы верны
—все ответы не верны

Оценивать относительные размеры заработной платы можно на основе:
—реальной величины
—номинальной величины
—все ответы верны
—все ответы не верны

Оплата труда должна обеспечить работнику:
—определенный уровень удовлетворения его личных и социальных потребностей
—определенный уровень удовлетворения его материальных потребностей
—определенный уровень удовлетворения его духовных потребностей

Оплата труда должна обеспечить работодателю:
—определенный уровень удовлетворения его личных и социальных потребностей
—удовлетворение потребностей работника
—получение от работника результата, необходимого для достижения конечной цели предприятия

3.7 Перечень типовых практических заданий к зачету

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Задача

Рабочий на предприятии сделал за день 42 изделия. Расценка за изделие 80 руб. Вычислите заработок рабочего за день.

Задача

Рабочий-сдельщик заготовил 2000 кг вторичного сырья (расценка за 1 т – 20000 руб.). Кроме того, им было реализовано товара на сумму 12500 руб. (премия от суммы продаж составляет 2%).

Определите полный заработок рабочего.

Задача

Рабочий-сдельщик выполнил норму выработки продукции на 120%. Его заработок по прямым сдельным расценкам составил 80000 руб. на норму выработки. По внутризаводскому положению сдельные расценки за продукцию, выработанную сверх нормы до 110%, повышаются в 1,2 раза, от 110 до 120% — в 1,4 раза.

Определите полный заработок рабочего.

Задача

Рабочий-наладчик на втором участке имеет заработок по тарифной ставке 70000 руб. Норма (план) выработки его участка – 1000 ед. продукции. Фактически же изготовлено 1200 ед.

Найдите заработную плату наладчика.

Задача

Механик отработал в марте 165 ч. Часовая тарифная ставка — 520 руб.

Рассчитайте заработок механика.

Задача

Рабочий-повременщик отработал 170 ч и в течение месяца сэкономил материалов на 26000 руб. На предприятии действует положение о премировании за экономию материалов в размере 40% от суммы экономии. Тарифная часовая ставка — 560 руб.

Вычислите зарплату рабочего.

Задача

Часовая ставка инженера — 620 руб. и по условиям договора 30% премии ежемесячно. Он отработал в течение месяца 140 ч.

Рассчитайте заработок инженера.

Задача

Бухгалтер имеет оклад 12000 руб. В марте он шесть рабочих дней провел в отпуске при общей длительности рабочего месяца 22 дня.

Найдите заработок бухгалтера за проработанное время.

Задача

Работник был принят на работу в сентябре. Работник проболел в декабре 5 рабочих дней. В ноябре его заработок составил 20000 рублей за 20 рабочих дней, в октябре — 18550 руб. за 19 рабочих дней, в сентябре — 27000 руб. за 25 рабочих дней. Страховой стаж – 8 лет (т.е. начисление больничных происходит в размере 100%).

Найдите сумму пособия по временной нетрудоспособности за дни болезни.

Задача

Работнику предоставляется ежегодный отпуск на 28 рабочих дней (с 26 мая по 23 июня, в период отпуска не включается один праздничный день 12 июня). Сумма выплат работнику за последние 12 календарных месяцев составил 245000 руб. Среднемесячное число календарных дней — 29,4.

Рассчитайте сумму отпускных.

Задача

Определите расценку на изделие на основе следующих данных:

а) часовая тарифная ставка рабочего V разряда — 550 руб.;

норма времени на обработку одного изделия — 2,6 нормо-часа;

б) для сборки агрегата необходимо затратить 2 нормо-часа труда рабочего V разряда, 6 нормо-часов — рабочего III разряда и 4 нормо-часа — рабочего I разряда;

в) тарифная ставка рабочего I разряда — 358 руб.; III разряда — 413 и V разряда — 550 руб.

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
Разноуровневая задача (задание)	Выполнение разноуровневых задач (заданий), предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Во время выполнения задач (заданий) разрешается пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий
Творческое задание	Творческие задания выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Индивидуальные задания должны быть выполнены в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» (в последней редакции). Выполненные задания в назначенный срок сдаются на проверку

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 (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 в форме собеседования 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 фонда тестовых заданий по дисциплине случайным образом, но с условием: 50 % заданий должны быть заданиями открытого типа и 50 % заданий – закрытого типа.