

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский университет транспорта»  
РУТ (МИИТ)**

**Российская открытая академия транспорта**



**УТВЕРЖДАЮ**

**И.о. директора Российской открытой  
академии транспорта**

*[Signature]* С.Н. Климов

«17» *марта* 2022 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА  
(программа повышения квалификации)**

**«Организация и оплата труда на железнодорожном транспорте»**

(по направлению подготовки –38.03.01 «Экономика»)

Москва 2022 г.

Программа повышения квалификации «Организация и оплата труда на железнодорожном транспорте» (далее – программа) разработана в соответствии с требованиями приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 (в ред. от 15.11.2013) с учетом потребности открытого акционерного общества «Российские железные дороги» (далее ОАО «РЖД») в обучении работников, в чьи компетенции входят вопросы организации и оплаты труда на железнодорожном транспорте.

Содержание программы соответствует нормам Трудового кодекса Российской Федерации, нормативных актов Российской Федерации, локальных актов РУТ (МИИТ) и ОАО «РЖД».

Программа разрабатывалась на основании установленных квалификационных требований по должностям «инженер по организации труда», «инженер по нормированию труда», «начальник отдела организации и оплаты труда», «экономист по труду», «специалист по кадрам», указанных в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденном постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37 (в ред. от 27.03.2018); требований образовательного стандарта высшего образования РУТ (МИИТ) по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика», утвержденного приказом РУТ (МИИТ) «О введении в действие образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 Экономика» от 10.03.2021 №157/а, к результатам освоения образовательных программ.

Программа определяет минимальный объем знаний, умений, навыков и компетенций, которыми должен обладать слушатель при выполнении расчетно-экономического, аналитического, и организационно-управленческого типов деятельности в сфере организации и оплаты труда на железнодорожном транспорте.

Типы профессиональной деятельности, к которым готовится выпускник, перечень и характеристика новых профессиональных компетенций, формируемых у слушателя в ходе обучения, излагаются в программе в разделе «Планируемые результаты обучения».

## **ЦЕЛЕВАЯ УСТАНОВКА**

### **Цель обучения:**

Получение компетенций, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности в сфере организации и оплаты труда на железнодорожном транспорте.

**Категория слушателей:** лица, имеющие техническое высшее образование и квалификацию «инженер», «специалист», «магистр».

**Форма обучения:** очно-заочная (с применением электронного обучения).

**Трудоемкость программы:** 72 академических часа, в том числе:  
32 час. – по заочной форме, с применением электронного обучения, на рабочих местах  
40 час. – по очной форме: он-лайн обучение с применением ДОТ (вебинары).

**Сроки освоения программы:** 19 дней, в том числе 5 дней – он-лайн обучение (вебинары) с отрывом от производства.

**Режим занятий:** 2-8 академических часов в день.

## ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

В ходе обучения дать слушателям теоретические и практические знания в сфере организации и оплаты труда на железнодорожном транспорте, результатом получения которых будет формирование новых профессиональных компетенций:

Типы деятельности	Перечень профессиональных компетенций и (или) трудовых функций	Характеристика профессиональных компетенций		
		перечень знаний	перечень умений	практический опыт
Расчетно-экономическая	Способен осуществлять сбор, обработку и статистический анализ данных, необходимых для решения поставленных экономических задач (ОПК-2)	Знать основные экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность структурных подразделений железнодорожного транспорта; регламенты и методики организации, нормирования, регламентации и оплаты труда в структурном подразделении.	Уметь осуществлять сбор и анализ исходных данных, необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей.	Владеть навыками: - сбора и систематизации информации для оптимизации режимов рабочего времени; - подготовки информации для определения величины планового фонда оплаты труда; - подготовки информации для расчета нормативной численности работников на планируемый период; - систематизации полученной информации по оптимизации численности работников.
	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений(УК-2)	Знать: - нормативные и методические материалы по организации, нормированию, регламентации и оплате труда в структурном подразделении; - методические материалы по формированию организационно-функциональной модели подразделения.	Уметь: - анализировать показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов в системе организации оплаты труда; - применять методы по формированию организационно-функциональной модели структурного подразделения; - применять инструменты организационного дизайна при формировании структуры.	Владеть навыками: - расчета экономического эффекта в результате оптимизации численности работников; - расчета экономических и социально-экономических показателей; - формирования (подготовки изменения) проекта организационно-функциональной модели структурного подразделения.
Аналитическая	Способен анализировать и содержательно объяснять природу экономических процессов на микро- и	Знать: - законодательные и нормативные акты в сфере организации и оплаты труда; - методические материалы по расчету показателей, характеризующих работу структурного подразделения;	Уметь: - применять законодательные и нормативные акты в сфере организации оплаты труда в деятельности структурного подразделения;	Владеть навыками: - мониторинга производственно-экономических показателей структурного подразделения, включая мониторинг заработной платы; - оценки производственно-экономических показателей структурного подразделения;

	макроуровне (ОПК-3)	- порядок разработки, утверждения и введения локальных нормативных актов в сфере организации оплаты труда.	- применять методы расчета показателей, характеризующих работу структурного подразделения; - разрабатывать локальные нормативные акты структурного подразделения; - проводить анализ и оценку эффективности использования рабочего времени.	- подготовки информации по показателям, характеризующим работу структурного подразделения по итогам предыдущего года; - проведения фотографий рабочего времени и установления доплаты за совмещение профессий (должностей); - оценки эффективности использования фонда премирования.
Организационно-управленческая	Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно - управленческие решения в профессиональной деятельности (ОПК-4)	Знать основные критерии социально-экономической эффективности деятельности структурного подразделения.	Уметь проводить анализ рисков и прогнозировать возможные социально-экономические последствия при принятии управленческих решений.	Владеть способностью обоснования управленческих решений в области организации, нормирования, оплаты труда и организационно-штатной работы в структурном подразделении.

## УЧЕБНЫЙ ПЛАН

№ п/п	Наименование дисциплин и тем	Трудо-емкость, ак. час.	Из них занятия								Форма аттестации, трудоемкость, ак. час.
			лекцион-ного типа		семинарс-кого типа		практичес-кого типа		консульта-ционного типа		
			0	3	0	3	0	3	0	3	
1.	<b>Актуальные основы организации труда на железнодорожном транспорте</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>4</b>			<b>2</b>				
1.1.	Методологические основы организации труда, ее сущность и значение.	2		2							
1.2.	Организация труда как составная часть организации производства в структурных подразделениях филиалов ОАО «РЖД»	2		2							
1.3.	Современные подходы к организации труда: картирование процессов, бенчмаркинг, инструменты и технологии бережливого производства (20 ключей, 6 сигм, Кайдзен, Канбан, LeanProduction, принцип Парето, диаграмма Исикавы и др.)	4	2				2				
2.	<b>Производительность труда: порядок расчета и показатели производительности труда на железнодорожном транспорте</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>							
2.1.	Понятие, показатели и методы расчета производительности труда, виды и классификация трудоемкости. Взаимосвязь производительности труда и заработной платы	2		2							
2.2.	Показатели производительности труда на железнодорожном транспорте и их расчет в филиалах и структурных подразделениях	2	2								
2.3.	Зарубежный опыт повышения производительности труда и сравнительный анализ уровня и темпов роста производительности труда по крупнейшим компаниям	2	2								
2.4.	Государственные задачи обеспечения роста производительности труда: Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике».	2		2							
3.	<b>Развитие личностных характеристик</b>	<b>8</b>					<b>8</b>				
3.1.	Бизнес-тренинг «Психология делового общения и эффективные коммуникации»	4					4				
3.2.	Бизнес-тренинг «Управление конфликтами»	4					4				
4.	<b>Корпоративная система оплаты труда</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>10</b>			<b>6</b>				

№ п/п	Наименование дисциплин и тем	Трудо-емкость, ак. час.	Из них занятия								Форма аттестации, трудое
			лекцион-ного типа		семинарс-кого типа		практичес-кого типа		консульта-ционного типа		
4.1.	Системы оплаты труда. Характеристика корпоративной системы оплаты труда работников ОАО «РЖД»	4	2	2							
4.2.	Тарифные ставки, оклады: порядок расчета часовой тарифной ставки и доли должностного оклада за 1 час работы при различных ситуациях	4					4				
4.3.	Выплаты компенсационного характера: виды, характеристика и особенности начисления. Порядок привлечения работников к сверхурочной работе, а также к работе в праздничные и выходные дни	4	1	3							
4.4.	Выплаты стимулирующего характера: основные виды и порядок расчета	4	1	3							
4.5.	Расчет среднего заработка в зависимости от конкретных условий	4		2			2				
5.	<b>Порядок компенсации разъездного и подвижного характера работы</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>							
6.	<b>Особенности оплаты труда при направлении в служебную командировку</b>	<b>4</b>	<b>2</b>				<b>2</b>				
7.	<b>Особенности оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, во вредных и (или) опасных условиях труда</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>							
8.	<b>Мотивация высокопроизводительного труда в ОАО «РЖД»</b>	<b>14</b>		<b>10</b>			<b>4</b>				
8.1.	Понятие, сущность, виды и методы мотивации	2		2							
8.2.	Организация текущего премирования работников на основе трехуровневого подхода	4		2			2				
8.3.	Дополнительное премирование: виды и порядок применения	4		2			2				
8.4.	Стимулирование работников за обеспечение безопасности движения поездов	2		2							
8.5.	Вознаграждение за преданность: порядок расчета	2		2							
<b>9.</b>	<b>Итоговая аттестация</b>	<b>2</b>									<b>зачет 2</b>
	<b>ИТОГО</b>	<b>72</b>	<b>16</b>	<b>32</b>			<b>22</b>				<b>зачет 2</b>

## КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

№ п/п	Наименование модуля	Всего часов	Количество учебных часов по учебным дням																				
			Д1	Д2	Д3	Д4	Д5	Д6	Д7	Д8	Д9	Д10	Д11	Д12	Д13	Д14	Д15	Д16	Д17	Д18	Д19	Д20	Д21
1.	Актуальные основы организации труда на железнодорожном транспорте	8	4													4							
2.	Производительность труда: порядок расчета и показатели производительности труда на железнодорожном транспорте	8		4												4							
3.	Развитие личностных характеристик	8															8						
4.	Корпоративная система оплаты труда	20			4	4	2											8	2				
5.	Порядок компенсации разъездного и подвижного характера работы	4								2										2			
6.	Особенности оплаты труда при направлении в служебную командировку	4																		4			
7.	Особенности оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, во вредных и (или) опасных условиях труда	4									2										2		
8.	Мотивация высокопроизводительного труда в ОАО «РЖД»	14									2	2	2	4							4		
9.	Итоговая аттестация	2																			2		
	Всего часов	72	4	4	4	4	2			2	4	2	2	4			8	8	8	8	8		

\* с учетом выходных и нерабочих праздничных дней

## РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИН

### **Дисциплина 1. «Актуальные основы организации труда на железнодорожном транспорте».**

1.1. Методологические основы организации труда, ее сущность и значение.

Основные предпосылки формирования науки о труде. История развития научной организации труда в США, России и Европе. Основоположники научной организации труда: У.Ф. Тейлор, Ф. и Л. Гилбрет, Г. Форд, Г. Эмерсон, А. Гастев, А. Богданов, О. Ерманский, В. Иоффе и др. Хронология и исторические этапы развития научной организации труда в России. Основные задачи научной организации труда: экономические, психофизиологические и социальные. Понятие «организация труда». Взаимосвязь организации труда и организации производства. Понятие производственного процесса. Трудовой процесс и его составные части. Разделение труда и его виды.

1.2. Организация труда как составная часть организации производства в структурных подразделениях филиалов ОАО «РЖД».

Организация труда на железнодорожном транспорте, ее характеристика и элементы. Основы и особенности организации труда на железнодорожном транспорте. Структура управления системой организации и нормирования труда в ОАО «РЖД». Ключевые задачи системы организации труда в ОАО «РЖД» на современном этапе. Классификация производственных процессов в ОАО «РЖД». Организация и обслуживание рабочих мест. Расчет интегрального показателя уровня организации труда в структурных подразделениях и филиалах холдинга «РЖД». Условия труда.

1.3. Современные подходы к организации труда: картирование процессов, бенчмаркинг, инструменты и технологии бережливого производства (20 ключей, 6 сигм, Кайдзен, Канбан, LeanProduction, принцип Парето, диаграмма Исикавы и др.).

Поток создания ценности и процессы. Картирование потока создания ценности. Карта потока создания ценности – элемент визуализации материальных и потоков в ходе создания ценности. Построение карты потока создания ценности. Материальный и информационный потоки. Построение карты текущего состояния. Показатели и термины Lean. Типичные ошибки при картировании. Анализ потока создания ценности. Эталонное тестирование – бенчмаркинг: понятие и виды. Задачи и этапы проведения бенчмаркинга. Бенчмаркинг нормирования труда: российская и зарубежная практика. Основные принципы бережливого производства. Характеристика существующих методов и инструментов бережливого производства. Система 20 ключей профессора Кобаяси. 6 сигм: система настройки регулярных бизнес-процессов на снижение всех типов дефектов и потерь с помощью последовательного выполнения проектов по устранению корневых причин дефектов на основе количественных исследований процессов. Кайдзен – философия постоянного совершенствования. Пассивные и активные инструменты Кайдзен. Канбан – система организации производства «точно в срок». Концепция управления производством, основанная на постоянном стремлении к устранению всех видов потерь – LeanProduction.

Практическое занятие №1 на тему «Картирование процессов на железнодорожном транспорте» в объеме 1 академического часа.



Практическое занятие №2 на тему «Бенчмаркинг как основа проектирования норм времени на трудовые операции и процессы» в объеме 1 академического часа.

## **Дисциплина 2. «Производительность труда: порядок расчета и показатели производительности труда на железнодорожном транспорте».**

2.1. Понятие, показатели и методы расчета производительности труда, виды и классификация трудоемкости. Взаимосвязь производительности труда и заработной платы.

Понятие «продуктивность труда». Показатели эффективности использования трудовых ресурсов на макро- и микроуровнях. Производительность труда и ее. Основные методологические и практические подходы к расчету производительности труда: методика МОТ (Международной организации труда, методика Организации экономического сотрудничества и развития, методика Росстата РФ и др.). Методы расчета производительности труда на железнодорожном транспорте: натуральный (условно-натуральный), стоимостной и трудовой – специфика проведения расчетов и область применения. Понятие трудоемкости и методы ее определения. Взаимосвязь производительности труда и заработной платы – условия и методика расчета, источники информации.

2.2. Показатели производительности труда на железнодорожном транспорте и их расчет в филиалах и структурных подразделениях.

Показатели производительности труда на железнодорожном транспорте. Формирование объемных показателей для расчета производительности труда в филиалах и структурных подразделениях. Порядок определения и мониторинга производительности труда работников Холдинга «РЖД», утвержденный распоряжением ОАО «РЖД» от 29.09.2016 №1989р – основа планирования и анализа производительности труда на железнодорожном транспорте.

2.3. Зарубежный опыт повышения производительности труда и сравнительный анализ уровня и темпов роста производительности труда по крупнейшим компаниям.

Сравнительная характеристика измерителей производительности труда на зарубежных железных дорогах и оценка уровня производительности труда на железных дорогах России и ведущих стран. Анализ основных направлений повышения производительности труда в крупнейших иностранных железнодорожных компаниях.

2.4. Государственные задачи обеспечения роста производительности труда: Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике».

Долгосрочная государственная экономическая политика и долгосрочная программа развития ОАО «РЖД»: основные направления и цели в области обеспечения повышения производительности труда.

### **Дисциплина 3. «Развитие личностных характеристик».**

3.1. Бизнес-тренинг «Психология делового общения и эффективные коммуникации».

Практическое занятие на тему «Психология делового общения и эффективные коммуникации» в объеме 4 академических часов.

3.2. Бизнес-тренинг «Управление конфликтами».

Практическое занятие на тему «Управление конфликтами» в объеме 4 академических часов.

### **Дисциплина 4. «Корпоративная система оплаты труда».**

4.1. Системы оплаты труда. Характеристика корпоративной системы оплаты труда работников ОАО «РЖД».

Системы оплаты труда: повременная и сдельная. Основные положения корпоративной системы оплаты труда работников ОАО «РЖД». Структура фонда заработной платы и его расчет. Структура среднемесячной заработной платы работников: постоянная и переменная часть. Методика расчета заработной платы в ОАО «РЖД». Порядок индексации заработной платы. Период произведения расчетов по оплате труда. Понятие грейдирования.

4.2. Тарифные ставки, оклады: порядок расчета часовой тарифной ставки и доли должностного оклада за 1 час работы при различных ситуациях.

Порядок расчета часовой и месячной тарифной ставки рабочих. Оплата труда по повышенным тарифным коэффициентам. Порядок расчета доли должностного оклада за один час работы (при суммированном учете рабочего времени). Расчет тарифной части месячного заработка работников, оплачиваемых по окладу (при поденном учете рабочего времени). Порядок расчета доли должностного оклада за один час работы (при поденном учете рабочего времени). Расчет доли должностного оклада за один час работы, в том числе при неполном учетном периоде.

Практическое занятие на тему «Порядок расчета тарифной части заработной платы при различных ситуациях» в объеме 4 академических часов.

4.3. Выплаты компенсационного характера: виды, характеристика и особенности начисления. Порядок привлечения работников к сверхурочной работе, а также к работе в праздничные и выходные дни.

Порядок расчета: доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; доплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями; доплат за совмещение профессий (должностей); доплат за сверхурочную работу; доплат за работу в праздничные и выходные дни; доплаты за работу в ночное время; доплат за работу в сложных метеорологических условиях;

компенсационных доплат рабочим локомотивных бригад и т.д. Региональное регулирование заработной платы.

4.4. Выплаты стимулирующего характера: основные виды и порядок расчета.

Надбавка за профессиональное мастерство рабочим. Надбавка за класс квалификации. Надбавка за присвоенные классные звания. Доплата за руководство бригадой. Доплата за ученую степень руководителям и специалистам, работающим на должностях и участках, где возможно использование их научной квалификации. Надбавка за высокий уровень квалификации, высокие достижения в труде, выполнение особо важной работы руководителям, специалистам и служащим. Надбавка на период освоения новой техники и технологий рабочим. Зональные надбавки.

4.5. Расчет среднего заработка в зависимости от конкретных условий.

Порядок расчета среднего заработка в соответствии со статьей 139 ТК РФ и Постановлением от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (в ред. Постановления Правительства Российской Федерации от 11.11.2009 № 916) для всех случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Практическое занятие на тему «Расчет среднего заработка при различных ситуациях» в объеме 2 академических часов.

#### **Дисциплина 5. «Порядок компенсации разъездного и подвижного характера работы».**

Перечень работ, профессий и должностей работников, постоянная работа которых осуществляется в пути следования железнодорожного подвижного состава или имеет разъездной характер работы. Определение понятий «подвижной» и «разъездной» характер работы. Порядок расчета величины компенсационных выплат (суточных) при различных ситуациях. Источник выплаты расходов, связанных со служебными поездками работников ОАО «РЖД».

#### **Дисциплина 6. «Особенности оплаты труда при направлении в служебную командировку».**

Формирование первичных документов о направлении работника в служебную командировку (приказ, командировочное удостоверение, служебное задание). Порядок учета и оплаты рабочего времени в командировке. График работы работника по месту командирования.

Практическое занятие на тему «Расчет заработной платы за период служебной командировки, в том числе: при отъезде и (или) возвращении в (из) командировки в выходной, нерабочий праздничный день; особенности расчета сменных работников и т.п.» в объеме 2 академических часов.

#### **Дисциплина 7. «Особенности оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, во вредных и (или) опасных условиях труда».**

Специальная оценка рабочих мест по условиям труда: Гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий

труда. Порядок установления доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в различных ситуациях.

## **Дисциплина 8. «Мотивация высокопроизводительного труда в ОАО «РЖД».**

### **8.1. Понятие, сущность, виды и методы мотивации.**

Понятие мотивации, основные потребности человека и принципы, лежащие в основе трудовой мотивации. Сущность, виды и методы мотивации. Сущность стимулирования труда. Отличие мотивации труда от его стимулирования. Ретроспективный обзор существующих теорий мотивации: А.Маслоу, Ф.Герцберг, В.Герчиков и другие. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Корпоративный социальный пакет.

### **8.2. Организация текущего премирования работников на основе трехуровневого подхода.**

Основания для внедрения корпоративной системы премирования работников (КСПР). Цель, задачи и основные подходы к разработке КСПР. Условия и показатели премирования. Документальное обеспечение текущего премирования (формы документов, подтверждающих начисление текущей премии). Порядок внесения изменений и полномочия руководителей филиалов и структурных подразделений по утверждению изменений текущего премирования. Учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Порядок снижения и неначисления текущей премии. Типичные ошибки, допускаемые специалистами по организации, нормированию и оплате труда при несоблюдении процедуры начисления текущей премии (отсутствие необходимых документов, подтверждающих право на получение премии, неправильное их оформление, арифметические ошибки и т.п.). Порядок информирования работников о начислении премии. Примеры расчета текущей премии для работников с повременно-премиальной и сдельно-премиальной системами оплаты труда.

Практическое занятие на тему «Оценка эффективности системы премирования в структурном подразделении» в объеме 2 академических часов.

### **8.3. Дополнительное премирование: виды и порядок применения.**

Цель, задачи и основные направления дополнительного премирования. Критерии для разработки положений о дополнительного премирования. Отличие дополнительного премирования от единовременного поощрения. Корпоративные документы, регламентирующие дополнительное премирование. Полномочия начальников филиалов и их структурных подразделений при вводе в действие положений о дополнительном премировании. Разработка положений о дополнительном премировании.

Практическое занятие на тему «Разработка Положения о дополнительном премировании» в объеме 2 академических часов.

### **8.4. Стимулирование работников за обеспечение безопасности движения поездов.**

Цель и задачи Положения о вознаграждении за обеспечение безопасности движения поездов. Круг премируемых филиалов в разрезе ведущих должностей (профессий). Условия, показатели оценки деятельности структурных подразделений и периодичность премирования. Критерии отбора кандидатов для премирования. Источник премирования.

#### 8.5. Вознаграждение за преданность: порядок расчета.

Основные цели, задачи и принципы выплаты вознаграждения за преданность компании ОАО «РЖД». Порядок определения стажа работы для получения права на вознаграждение за преданность. Порядок включения вознаграждения в расчет среднего заработка. Примеры расчета вознаграждения за преданность компании ОАО «РЖД» при различных ситуациях.

### **ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ**

Реализация учебной программы осуществляется в полном соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в области образования, нормативными правовыми актами, регламентирующими данное направление деятельности.

#### **Требования к квалификации педагогических кадров, представителей предприятий и организаций, обеспечивающих реализацию образовательного процесса**

Реализация образовательного процесса обеспечивается высококвалифицированным профессорско-преподавательским составом, имеющим высшее образование и отвечающим квалификационным требованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 № 1н, научными работниками, руководителями и специалистами профильных организаций и предприятий, имеющими большой опыт практической работы (свыше 5-ти лет) в области профессиональной деятельности, соответствующей направленности программы.

Количественно-качественная характеристика педагогических кадров, обеспечивающих образовательный процесс, отражена в следующей таблице:

Заведующие кафедрами, профессора (имеющие ученую степень и/или ученое звание)	Доценты, старшие преподаватели, (имеющие ученую степень и/или ученое звание)	Научные работники	Руководители и специалисты организаций и предприятий транспорта
2	5	1	3

#### **Требования к материально-техническим условиям**

Для обеспечения проведения всех видов занятий предусмотрено использование нижеуказанных помещений и обучающих технических комплексов и средств, способствующих лучшему теоретическому и практическому усвоению программного материала.

Общая характеристика помещения	Количество помещений	Вместимость помещения, чел.	Оснащение средствами отображения данных, доступа к информационным сетям, возможности применения
лекционная аудитория	1	50	оснащена средствами отображения данных на большой экран
компьютерный класс	2	25	оснащен средствами отображения данных на большой экран; имеется доступ к сети Интернет

### Требования к информационным и учебно-методическим условиям

Для реализации программы используются следующие информационно-коммуникационные ресурсы, учебные, учебно-методические, справочные и иные издания, учебно-методическая документация и другие материалы, указанные в таблице:

Наименование информационно-коммуникационных ресурсов, технических средств, программных продуктов, учебных, справочных, учебно-методических и иных материалов	Количество	Основные характеристики
персональный компьютер	50	Персональный компьютер с установленной операционной системой MicrosoftWindows 7, офисным пакетом приложений MicrosoftOffice, интернет-браузером InternetExplorer8.0 и выше. Процессор: AMD Ryzen 5 1600, Intel Celeron J3060. Размер оперативной памяти: 4 Гб. Видеопроцессор: Intel HD Graphics 400. Разрешение экрана: 1600x900.
проектор	1	Портативный широкоформатный проектор. Технология DLP, источник света P-VIP. Разрешение 1920x1080 (Full HD). Световой поток 3400 лм. Контрастность 20000:1. Подключение по VGA (DSub), HDMI. Поддержка 3D.
электронные издания	2	1. Система дистанционного обучения РОАТ МИИТ «Космос» <a href="http://stellus.rgotups.ru/">http://stellus.rgotups.ru/</a> 2. Электронно-библиотечная система РОАТ – <a href="http://www.biblioteka.rgotups.ru/">http://www.biblioteka.rgotups.ru/</a>
учебно-методическая, учебная документация	10	учебные пособия
	1	рабочая тетрадь слушателя

### Требования к информационным и учебно-методическим условиям

Для реализации программы используются следующие информационно-коммуникационные ресурсы, учебные, учебно-методические, справочные и

иные издания, учебно-методическая документация и другие материалы, указанные в таблице:

Наименование информационно-коммуникационных ресурсов, технических продуктов, учебных, справочных, учебно-методических и иных материалов	Количество	Основные характеристики
1	Учебный портал РОАТ МИИТ pk-roat.ru	Учебный портал разработан на основе системы управления данных и дает возможность идентификации слушателей, авторизованного входа и доступа к учебным материалам. Год разработки 2014.
2	Инструкция слушателям по прохождению обучения на учебном портале РОАТ МИИТ pk-roat.ru	Инструкция подробно разъясняет правила пользования порталом и его элементами. Год разработки 2014.
3	Форум Kunena	Форум дает возможность опосредованного консультирования слушателей по учебным вопросам.
4	Тестовые материалы в компоненте ARIQUIZ	Данный программный продукт предоставляет широкий спектр шаблонов для настройки тестовых заданий, заданий с открытым ответом и других форм проверки знаний.
5	Видеоконференцсвязь MS Teams	Видеоконференцсвязь MSTeams позволяет без установки специального программного обеспечения в рабочем окне проводить видеолекции и консультации.

### **Общие требования к организации образовательного процесса**

Реализация программы осуществляется с применением дистанционных образовательных технологий. Материалы для изучения (далее – Контенты) размещаются в электронной информационно-образовательной среде (ЭИОС), доступ к которой осуществляется с использованием информационно-телекоммуникационной сети Интернет по адресу <http://pk-roat.ru>. ЭИОС обеспечивает возможность самостоятельного изучения обучающимися Контентов с рабочих мест, а также взаимодействие с педагогическими работниками, имеющими соответствующий применяемым технологиям уровень подготовки.

ЭИОС функционирует на базе программного обеспечения Joomla, которое установлено на сервере РОАТ. Услуга подключения слушателя к используемым при обучении информационно-телекоммуникационным сетям предоставляется в режиме 24

часа в сутки 7 дней в неделю без учета объемов потребляемого трафика, за исключением перерывов для проведения ремонтно-профилактических работ, при обеспечении доступности услуг не менее 99,5% в месяц.

Для идентификации слушателей перед началом обучения каждому высылаются на личную электронную почту, указанную в договоре на оказание образовательных услуг с ФГАОУ ВО РУТ (МИИТ), РУТ (МИИТ), уникальная пара логин–пароль для доступа к ЭИОС. После идентификации по индивидуальным логину и паролю, слушатель попадает в личный электронный кабинет, в котором ему доступны: инструкция по пользованию ЭИОС, учебный план программы ДПО, учебный график, учебные материалы по дисциплинам, промежуточный контроль знаний в виде электронных тестов, электронная среда (форум) и видеоконференцсвязь для консультаций с преподавателями. Условия по прохождению промежуточных аттестаций (электронных тестов) с перечислением количества задаваемых вопросов, времени, отведенного на прохождение, критериев оценки и прочее, размещены в соответствующих разделах и могут быть разными для разных дисциплин, ввиду различного числа часов, отведенного на изучение дисциплин и важности их освоения.

Для формирования профессиональных компетенций слушатель проходит через этапы освоения учебных материалов, обсуждение изученного с преподавателями через ЭИОС и контроль знаний.

Учебно–методическая помощь обучающимся оказывается профессорско–преподавательским составом путем размещения в базе данных соответствующего Контента, а также в форме индивидуальных консультаций посредством общения через форум, электронную почту, вебинары или по телефону. Контактные данные для связи с преподавателем размещаются в ЭИОС. Способ и время связи выбирает слушатель на своё усмотрение по согласованию с преподавателем.

#### **Промежуточная аттестация**

При промежуточной аттестации в качестве оценочных материалов используются тестовые задания по дисциплине. Количество вопросов в тесте составляет 20–40, на каждый вопрос и задание в зависимости от его сложности дается от 1 до 3 минут.

Выборка вопросов теста проводится компьютерной программой автоматически и в произвольном порядке.

Повторно тестирование можно пройти через 2 часа после последней попытки. Количество попыток не ограничено.

В зависимости от набранных баллов слушателям выставляется оценка за зачет: менее 60% верных ответов – «не зачтено», 60% и более верных ответов – «зачтено». Идентификация слушателей проводится по паре логин–пароль, необходимой для входа на учебный портал.

Обучение завершается итоговой аттестацией. К итоговой аттестации допускаются слушатели, освоившие учебный план в полном объеме.

Итоговая аттестация проводится комиссией в составе не менее 2-х человек путем объективной и независимой оценки качества подготовки слушателей.

Итоговая аттестация проходит в форме междисциплинарного зачета.

### **ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ**

Итоговая аттестация слушателей проводится в формах, определенных учебным планом.

Форма итоговой аттестации – зачет.

### **ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**



**Примерный перечень тестовых вопросов для проведения итоговой аттестации  
(зачет)**

1. Тарифная система оплаты труда рабочих включает:

1. Тарифные ставки, тарифные сетки;
2. Часовая тарифная ставка 1 квалификационного разряда, тарифные сетки, тарифные коэффициенты, тарифно-квалификационные справочники (профессиональные стандарты);
3. Тарифные ставки, должностные оклады, тарифные коэффициенты;
4. Должностные оклады, премиальные положения, тарифно-квалификационный справочник.

2. По какому принципу производится тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам?

1. С учетом профессиональных стандартов;
2. С учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов;
3. По фотографиям рабочего времени и по результатам аттестации

3. Оплата за период нахождения в командировке производится в виде:

1. Среднего заработка;
2. Заработной платы;
3. Исходя из максимальной величины либо среднего заработка, либо заработной платы

4. Доплата за работу в ночное время работникам ОАО «РЖД» производится:

В процентах от тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время в размере:

1. 20%;
2. 40 %;
3. 30%;
4. устанавливается начальником филиала ОАО «РЖД», но не более 40%.

5. Единовременное денежное вознаграждение наставнику при осуществлении наставничества в течение 6 месяцев (2 стажера) составит:

1. 50% должностного оклада.
2. 100% должностного оклада.
3. 75% должностного оклада.

6. Перевод работника на другую работу без его согласия возможен

1. В случае производственной необходимости и простоя.
2. В связи с изменением трудового договора.
3. В связи с нарушением трудовой дисциплины.
4. Все выше перечисленное.

7. Трудовой договор может прекратиться по инициативе:

1. собственника, работника, профсоюза;
2. собственника, работника, сотрудников милиции;
3. работника, членов его семьи;
4. профсоюзного органа, начальника отдела кадров.

8. Нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права и действовавшие на территории РФ до принятия Трудового кодекса РФ:

1. продолжают действовать постольку, поскольку они не противоречат Трудовому кодексу РФ;
2. не действуют;
3. продолжают действовать в полном объеме до официального признания их утративших силу;
4. преобразовываются в нормы Трудового кодекса РФ.

9. Прогулом считается:

1. отсутствие на рабочем месте свыше 3х часов;
2. отсутствие на работе свыше 3х часов;
3. отсутствие на рабочем месте в течении дня;
4. неявка на работу более 2х дней.

10. К источникам трудового права относятся:

1. только нормативно - правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде;
2. какие - либо нормативно-правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений;
3. все нормативно - правовые акты, которые содержат нормы поведения работника;
4. все нормативно-правовые акты, которые регулируют оплату труда.

11. В соответствии с установленным в ОАО «РЖД» соотношением между темпами роста производительности труда и среднемесячной заработной платы рост производительности труда на 1 % обеспечивает рост среднемесячной заработной платы на:

1. 0,6%;
2. 0,9%;
3. 1%.

12. Рост реальной заработной платы работников определяется:

1. Делением темпов роста номинальной заработной платы к уровню прошлого года на индекс потребительских цен на товары и услуги;
2. Делением темпов роста номинальной заработной платы к уровню прошлого года на индексацию заработной платы за этот период;
3. Как разница между темпами роста номинальной заработной платы к уровню прошлого года и индекса потребительских цен на товары и услуги.

13. Рост реальной заработной платы, если рост номинальной заработной платы к отчету прошлого года составляет 10%, а рост цен на потребительские товары и услуги за этот период – 7%, составит:

1. 3,0%;
2. 2,8%;
3. 1,7%;
4. 3,8%.

14. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) устанавливается:

1. Федеральным законом РФ;
2. Постановлением Правительства РФ;

3. Решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

15. Минимальная величина вознаграждения за обеспечение безопасности движения составляет в ОАО «РЖД»:

1. 1 месячную тарифную ставку (оклад);
2. 2 месячные тарифные ставки (оклада);
3. 1,5 месячные тарифные ставки (оклада).

16. Под ночным временем понимается период:

1. с 22.00 до 8.00;
2. с 20.00 до 8.00;
3. с 22.00 до 6.00;
4. с 00.00 до 6.00.

17. Какие гарантии обеспечиваются работнику при направлении его в командировку?

1. Сохранение места работы;
2. Сохранение среднего заработка;
3. Возмещение расходов, связанных с командировкой;
4. Правильны п.1 и п.2;
5. Правильны все пункты;
6. Правильны п.2 и п.3.

18. Трехуровневый подход к системе премирования отражает:

1. Текущее премирование
2. Дополнительное премирование
3. Премирование за проекты улучшений
4. Проект целевой социальной поддержки персонала.

19. Оплата труда за работу в нерабочие праздничные дни производится:

1. В двойном размере;
2. В полуторном размере;
3. За первые два часа – в полуторном размере, остальные – в двойном.

20. Дополнительное вознаграждение за нерабочий праздничный день, в который работники не привлекались к работе, в размере 75 руб. за один нерабочий праздничный день выплачивается:

1. Всем работникам;
  2. Рабочим с повременной оплатой труда;
  3. Всем работникам, за исключением тех, кому установлены должностные оклады.
- И т.п.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

№ п/п	Наименование	Разделы и темы программы
1.	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022)	Все дисциплины
2.	Положение об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 г. № 749 (ред. от 29.07.2015)	Дисциплина 6
3.	Приказ Министерства транспорта РФ от 9 марта 2016 г. № 44 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов»	Дисциплина 1
4.	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 13.09.2009 г. № 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю»	Дисциплина 4
5.	Распоряжение ОАО «РЖД» от 25.05.2012 № 1025р «Об организации рабочего времени в структурных подразделениях ОАО «РЖД»	Дисциплина 1
6.	Положение о корпоративной системе оплаты труда ОАО «РЖД», утв. на заседании Правления ОАО «РЖД» протоколом от 18-19 декабря 2006 г. №40 (в послед. ред.)	Дисциплина , 4
7.	Положение о корпоративной системе премирования работников филиалов ОАО «РЖД», утв. Распоряжением ОАО «РЖД» от 20.07.2010 №1573 (в посл.ред.)	Дисциплина 8
8.	Операционная инструкция «Мероприятие «Служебная командировка по производственной необходимости с привлечением к работе в выходные/праздничные дни» (РАОИ-22-08)	Дисциплина 6
9.	Организация, нормирование и оплата труда на железнодорожном транспорте / Под ред. С.Ю.Саратова, Л.В. Шкуриной. М.: ФГБОУ «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте», 2014.	Дисциплина 1, 2, 4
10.	Экономика предприятий железнодорожного транспорта. Планирование и анализ производственно-хозяйственной деятельности. Том I. Москва- ООО «Типография Парадиз», 2016-196 стр.	Дисциплина 2, 4, 8
11.	Экономика предприятий железнодорожного транспорта. Планирование и анализ производственно-хозяйственной деятельности. Том II. Москва: ООО «Типография Парадиз», 2016-344 стр.	Дисциплина 2, 4, 8

Заведующая кафедрой «Экономика, финансы  
и управление на транспорте»



Л.В. Шкурина