

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»
(РУТ (МИИТ))



Рабочая программа дисциплины (модуля),
как компонент образовательной программы
специализированного высшего образования
по направлению подготовки
38.04.01 Экономика,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**Прогрессивные системы оплаты и материального стимулирования
труда**

Направление подготовки: 38.04.01 Экономика

Направленность (профиль): Экономика труда

Форма обучения: Очно-заочная

Рабочая программа дисциплины (модуля) в виде
электронного документа выгружена из единой
корпоративной информационной системы управления
университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)
ID подписи: 11244
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья
Анатольевич
Дата: 08.06.2026

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целью освоения дисциплины являются формирование у студентов совокупности теоретических знаний и практических навыков по организации оплаты труда; способности анализировать используемые формы оплаты труда для обоснования выбора и построения наиболее эффективных моделей оплаты труда и материального стимулирования.

Задачи:

изучение базовых принципов и основ формирования материального стимулирования персонала на основе оплаты труда персонала;

формирование целостного представления об оплате труда как о системе материального стимулирования персонала;

изучение основных составляющих организации оплаты труда на предприятии;

развитие практических навыков расчета важнейших показателей оплаты труда персонала;

формирование способности применять на практике методы оценки эффективности системы материального стимулирования в организации;

приобретение практических навыков по применению основных положений оплаты труда в структурных подразделениях Компании.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

Перечень формируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) в результате обучения по дисциплине (модулю):

ПК-2 - Способен проектировать и внедрять современные инструменты нормирования и научной организации труда, комплексные системы оплаты, материального стимулирования и совокупного вознаграждения персонала для управления производительностью труда и повышения мотивации персонала в транспортных компаниях.

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает, что по его результатам обучающийся будет:

Уметь:

- Анализировать виды выплат, подлежащих государственному регулированию, определять перечень локальных нормативных актов, регулирующих оплату труда, проводить анализ стимулирующих выплат и давать оценку их эффективности, анализировать систему нематериального стимулирования и удовлетворённость работников, проводить анализ фонда

оплаты труда с прослеживанием динамики и обоснованием предложений по его оптимизации

Знать:

- Задачи, функции и принципы организации оплаты труда, прямое и косвенное государственное регулирование заработной платы, классификацию выплат в пользу персонала, порядок разработки локальных нормативных актов, корпоративную систему оплаты труда ОАО «РЖД», виды финансовых и нефинансовых способов мотивации; методику нормирования труда на транспорте.

Владеть:

- Навыками разработки положения о премировании на основе целевых показателей (производительность, качество, безопасность), методами анализа эффективности показателей текущего и дополнительного премирования, приёмами анализа корпоративных социальных программ (на примере ОАО «РЖД»), навыками расчёта заработной платы с учётом тарифной системы, компенсационных и стимулирующих надбавок

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 5 з.е. (180 академических часа(ов)).

3.2. Объем дисциплины (модуля) в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Тип учебных занятий	Количество часов	
	Всего	Семестр №3
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	32	32
В том числе:		
Занятия лекционного типа	16	16
Занятия семинарского типа	16	16

3.3. Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации составляет 148 академических часа (ов).

3.4. При обучении по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении, объем дисциплины (модуля) может быть реализован полностью в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации.

4. Содержание дисциплины (модуля).

4.1. Занятия лекционного типа.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
1	Прямое и косвенное государственное регулирование заработной платы. Рассматриваемые вопросы: - Нормы трудового кодекса Российской Федерации; - система государственных гарантий в оплате труда (МРОТ, минимальные тарифные ставки, районные коэффициенты, северные надбавки; - прямое регулирование: установление размеров оплаты для отдельных категорий работников; - косвенное регулирование: налоговые льготы, ответственность за задержку зарплаты, порядок индексации; - влияние трудового законодательства на формирование локальных актов компании (на примере ОАО «РЖД»); - примеры из практики ОАО «РЖД».
2	Организация оплаты труда: выбор форм и систем, тарификация, стимулирующая часть, нормирование труда. Рассматриваемые вопросы: - задачи, функции и принципы организации оплаты труда, установление оптимальных форм и систем заработной платы; - особенности выбора форм оплаты труда на транспорте (повременная для обслуживающего персонала, сдельно-премиальная для ремонтных бригад, смешанная для локомотивных и поездных бригад); - система грейдов (грейдование должностей) как метод построения системы окладов и тарификации на примере транспортной компании; - методика нормирования труда на транспорте как база для расчёта расценок и премий. - этапы разработки тарифной сетки для железнодорожных профессий (машинист, проводник, монтер пути, диспетчер); - порядок установления системы окладов для руководителей и специалистов; - выбор оснований для стимулирующей части заработной платы (дополнительная часть заработной платы); - разработка мер по совершенствованию нормирования труда.
3	Локальные нормативные акты, регулирующие оплату труда. Рассматриваемые вопросы: - понятие и юридическая природа локальных нормативных актов (ЛНА) в трудовом праве; - виды ЛНА, регулирующих оплату труда: положение об оплате труда, положение о премировании, коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка (в части выплат); - обязательные требования к структуре и содержанию положения об оплате труда (разделы: общие положения, тарифная часть, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты, порядок

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	индексации, сроки выплаты); - правила разработки и принятие; - процедуры ознакомления работников и внесения изменений; - типичные ошибки при разработке ЛНА и способы их устранения (нечёткие формулировки, противоречия ТК РФ); - практика ОАО «РЖД» по разработке и применению ЛНА в сфере оплаты труда (Положение об оплате труда работников ОАО «РЖД», Положение о корпоративной системе премирования, коллективный договор ОАО «РЖД»).
4	Корпоративная система оплаты труда ОАО «РЖД». Рассматриваемые вопросы: - нормативно-правовая база корпоративной системы оплаты труда; - Грейдовая система (метод Хэя) в ОАО «РЖД»; - Структура корпоративной системы оплаты труда; - порядок установления размеров оплаты труда; - компенсационные выплаты; - стимулирующие выплаты и премии.
5	Финансовые и нефинансовые способы мотивации работников. Порядок установления и применения. Рассматриваемые вопросы: - классификация мотиваторов (материальные: бонусы, соцпакет; нематериальные: карьера, признание, обучение); - финансовые способы (оплата обучения, ДМС, льготные путёвки) на примере ОАО «РЖД»; - нефинансовые способы (конкурсы профмастерства, звания «Почётный железнодорожник»); - порядок закрепления стимулов в коллективном договоре и локальных актах.
6	Классификация выплат в пользу персонала. Рассматриваемые вопросы: - экономическая сущность выплат (возмещение затрат труда, компенсация особых условий, стимулирование результатов); - Заработная плата, как базовая стоимость труда (тариф, оклад, минимальные гарантии); - компенсационные выплаты – постоянные и переменные учитывающие особенности условий труда; - стимулирующие выплаты – как инструмент повышающий эффективность труда; - социальные выплаты, как инструмент удержания персонала– понятие, классификация, виды (материальная помощь, путёвки, детские сады), актуальная практика ОАО «РЖД».
7	Виды выплат стимулирующего характера в компании ОАО «РЖД». Рассматриваемые вопросы: - система материальной мотивации в ОАО «РЖД»: цели и задачи; - виды стимулирующих выплат в ОАО «РЖД»; - текущее и дополнительное премирование; - трёхуровневая система премирования; - дополнительное премирование: цели и направления; - разработка положения о премировании в структурном подразделении в зависимости от целевых показателей (производительность, качество, безопасность); - методы оценки эффективности премирования (соотношение премий и роста результативности).
8	Выплаты социального характера и социальные программы в ОАО «РЖД». Рассматриваемые вопросы: - понятие и место социальных выплат в корпоративной системе вознаграждения ОАО «РЖД»; - коллективный договор ОАО «РЖД» как основной документ, закрепляющий социальные гарантии; - Обязательные и добровольные социальные выплаты (на примере ОАО «РЖД»); - взаимосвязь социальных выплат с производительностью и качеством труда; - отличие социальных выплат от премий и стимулирующих надбавок.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Анализ государственного регулирования заработной платы В результате выполнения практического задания студент учится: - анализировать статьи Трудового кодекса РФ, регулирующие оплату труда (ст. 133, 135, 136, 146–154, 191); - определять перечень локальных нормативных актов, регулирующих вопросы нормирования и оплаты труда, производить анализ локальных нормативных актов ОАО «РЖД» на предмет соответствия государственным гарантиям; - решать кейс: определение размера заработной платы с учётом районного коэффициента (на примере своего региона или филиала ОАО «РЖД»); - решать кейс: определение размера МРОТ (федерального и регионального) и его влияния на доплаты (сравнение значений, расчёт доплаты до МРОТ при неполной занятости); - решать кейс: на базе данных своего подразделения проводить анализ перечня видов выплат, подлежащих государственному регулированию, по следующей структуре: наименование вида выплаты, статья Трудового кодекса или иного законодательного акта, регулирующего размер оплаты (компенсации), размер оплаты (компенсации), установленный на законодательном уровне, размер оплаты, установленный локальными нормативными актами компании (подразделения).
2	Организация оплаты труда: выбор форм и систем, тарификация, стимулирующая часть, нормирование труда. В результате выполнения практического задания студент учится: - идентифицировать и разграничивать формы оплаты труда (повременная, сдельная, смешанная), применяемые к разным категориям персонала; - анализировать нормативную базу оплаты труда, используя структуру Положения о корпоративной системе оплаты труда (разделы: по рабочим, руководителям, специалистам). - оценивать необходимость введения системы грейдов в подразделении, определять категории работников, для которых она целесообразна (руководители, специалисты, рабочие), и прогнозировать ожидаемый эффект (прозрачность оплаты, мотивация, карьерный рост, удержание кадров); - выбирать обоснованные для стимулирующих выплат (премия за выполнение плана, за качество, за стаж) и формулировать их кратко; - предлагать одну конкретную меру по улучшению нормирования труда в своём подразделении (например, провести хронометраж, пересмотреть нормы). - анализировать существующую систему нормирования труда в подразделении.
3	Локальные нормативные акты, регулирующие оплату труда. В результате выполнения практического задания студент учиться: - ориентироваться в иерархии и содержании ключевых локальных актов Компании в сфере оплаты труда (Коллективный договор, Положение о корпоративной системе оплаты труда (КСОТ), Положение о корпоративной системе премирования (КСПР) и др.); - анализировать структуру и взаимосвязи между уровнями нормативного регулирования оплаты труда в Компании, находя и интерпретировать соответствующие разделы в документах; - понимать и объяснять процедуру учёта мнения профсоюзного органа при разработке и утверждении локальных нормативных актов, а также определять, на какие виды документов это требование распространяется; - работать с Методикой расчёта заработной платы в Компании для определения порядка начисления тарифной части заработной платы по категориям персонала; - выявлять несоответствия или упущения в формулировках проектов локальных актов (на примере учебных кейсов) и предлагать корректные формулировки;

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	- формулировать предложения по внесению изменений в локальные акты в связи с изменением трудового законодательства или производственной необходимости, обосновывая их.
4	Корпоративная система оплаты труда ОАО «РЖД». В результате выполнения практического задания студент учится: - ориентироваться в нормативно-правовой базе — определять, какие локальные акты (Положение о КСОТ, Положение о премировании, Коллективный договор) действуют в его подразделении, и находить в них нужные разделы; - оценивать, для каких категорий работников подразделения (рабочие, специалисты, руководители) введение грейдов обоснованно, а для каких — нет; прогнозировать возможные эффекты или аргументировать отказ от грейдов при отсутствии необходимости; - различать структуру корпоративной системы оплаты труда — выделять постоянную часть (оклад/тариф), компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты в заработной плате работника (на примере типовой должности или данных подразделения), классифицировать их по видам; - рассчитывать компенсационные выплаты — вычислять доплату за сверхурочные, ночные, работу в выходные дни на основе тарифной ставки и фактически отработанного времени (по данным подразделения); - оценивать стимулирующие выплаты и премии — определять, какие виды премий и надбавок (за стаж, мастерство, безопасность, выполнение плана) установлены по должности, и рассчитывать их долю в общем фонде оплаты труда.
5	Финансовые и нефинансовые способы мотивации работников. Порядок установления и применения. В результате выполнения практического задания студент учиться: - различать финансовые и нефинансовые стимулы — классифицировать конкретные мотивационные инструменты, применяемые в Компании; - анализировать порядок установления финансовых стимулов — изучать Положение о корпоративной системе премирования (КСПР) и Коллективный договор, определять, какие премии и надбавки устанавливаются коллективным договором, а какие — индивидуальными приказами; - оценивать эффективность финансовых стимулов в подразделении — на примере данных подразделения рассчитывать долю премии в общей зарплате и делать вывод о том, насколько переменная часть зарплаты реально мотивирует; - выявлять основания для снижения премии — находить в Положении о премировании перечень производственных упущений и нарушений (безопасность движения, дисциплина, качество), при которых работник теряет право на стимулирующие выплаты; - применять нефинансовые способы мотивации — описывать, какие нематериальные стимулы реально используются в его подразделении, и предлагать, какие ещё можно внедрить без дополнительных затрат; - оценивать влияние нефинансовой мотивации на лояльность и текучесть, интерпретировать результаты применительно к своему подразделению; - разрабатывать предложения по совершенствованию системы мотивации — формулировать 2–3 рекомендации для своего подразделения.
6	Классификация выплат в пользу персонала. В результате выполнения практического задания студент учится[^] - выделять постоянную и переменную части в ФОТ подразделения, определять их долю и интерпретировать результат (стабильность или зависимость от результатов); - различать экономическую сущность выплат: возмещение затрат труда (тариф/оклад), компенсация особых условий, стимулирование результатов, удержание персонала (социальные выплаты); - решать практический кейс – проведение анализа выплат за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, прослеживать динамику таких выплат за учетный период, давать обоснование в случае увеличения таких выплат и предложения по их уменьшению); - классифицировать компенсационные выплаты на постоянные (вредность, северные) и переменные

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	(сверхурочные, ночные, разъездные); - анализировать стимулирующие выплаты как инструмент повышения эффективности, оценивать их долю в общем ФОТ; - отличать социальные выплаты (материальная помощь, путёвки, детские сады, вознаграждение за преданность, льготный проезд) и обосновывать их роль в удержании персонала; - составлять классификационную таблицу выплат для подразделения (вид выплаты, экономическая сущность, документ-основание); - анализировать динамику ФОТ за период (месяц, квартал, год), выявлять тенденции; - формулировать предложения по оптимизации ФОТ (пересмотр норм, сокращение сверхурочных, изменение системы премирования).
7	Виды выплат стимулирующего характера в компании ОАО «РЖД». В результате выполнения практического задания студент учится: - различать цели и задачи системы материальной мотивации в Компании (повышение заинтересованности в индивидуальных и коллективных результатах, улучшение безопасности движения); - выделять два основных вида материального поощрения — текущее премирование (за основные результаты из фонда зарплаты) и дополнительное премирование (за особые достижения, инновации, экономию, закрепление персонала); - анализировать трёхуровневую систему текущего премирования: I уровень — условия права на премию (безопасность); II уровень — показатели результативности дирекции/подразделения; III уровень — индивидуальные показатели работника; - определять, какие показатели II и III уровня применяются в его подразделении и как они влияют на размер премии; - оценивать основания для снижения или неначисления премии (производственные упущения, нарушения дисциплины, искажение отчётности, неудовлетворительное состояние рабочего места); - разбирать конкретные виды дополнительного премирования в ОАО «РЖД» по группам: безопасность (за выявление нарушений, предотвращение травматизма), эффективность и качество (экономия ресурсов, рационализаторство, привлечение клиентов), закрепление персонала (стаж, преданность компании); - решать практические кейсы на примерах своего подразделения (расчёт трёхуровневой премии машиниста, выплаты за экстренное торможение, премии за экономический эффект, депремирования за искажение отчётности).
8	Выплаты социального характера и социальные программы в ОАО «РЖД». В результате выполнения практического задания студент учится: - определять место социальных выплат в корпоративной системе вознаграждения компании, оценивать их влияние на формирование лояльности, снижение текучести и привлекательность работодателя (с учётом влияния на стабильность трудового коллектива); - ориентироваться в Коллективном договоре как в основном документе, закрепляющем социальные гарантии (индексация выплат, льготы для участников СВО и их семей), и выделять разделы, важные для нормирования и организации труда; - различать обязательные социальные выплаты (по ТК РФ) и добровольные корпоративные, анализировать их влияние на фонд оплаты труда и затраты подразделения; - анализировать корпоративные социальные программы «Здоровье», «Детство», «Жильё» — их механизмы, категории получателей, порядок оформления, а также оценивать их эффективность с точки зрения снижения потерь рабочего времени (болезни, прогулы, текучесть); - оценивать влияние социальных выплат на удержание персонала, их отличие от стимулирующих выплат (не зависят от результатов труда, но повышают лояльность), и делать вывод о целесообразности включения тех или иных социальных льгот для конкретных категорий работников с точки зрения нормирования и организации труда.

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям
2	Работа с литературой
3	Работа с лекционным материалом
4	Выполнение курсовой работы.
5	Подготовка к промежуточной аттестации.
6	Подготовка к текущему контролю.

4.4. Примерный перечень тем курсовых работ

1. Организация труда и её совершенствование на предприятии.
2. Система премирования на предприятии.
3. Тарифная система оплаты труда: сущность, содержание и проблемы развития.
4. Коллективные системы организации и стимулирования труда.
5. Организация оплаты труда руководителей, специалистов и служащих.
6. Анализ организации, нормирования и оплаты труда.
7. Формы и системы заработной платы.
8. Фонд оплаты труда на предприятии.
9. Нематериальное стимулирование персонала.
10. Материальное стимулирование персонала. Прогрессивные системы.

5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 349 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15248-7.	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511318 (дата обращения: 24.04.2025). — Текст : электронный.
2	Роик, В. Д. Заработная плата, оплата труда и пенсионное страхование в России : учебник для вузов / В. Д. Роик. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 692 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14195-5.	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/519972 (дата обращения: 24.04.2025). — Текст : электронный.

3	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8271-8.	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/512020 (дата обращения: 24.04.2025). — Текст : электронный.
4	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.11.2025).	Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» (http://www.consultant.ru) или «Гарант» (http://www.garant.ru). — Текст : электронный.
5	Федеральный закон от 28.11.2025 № 429-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда».	Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» (http://www.consultant.ru). — Текст : электронный.
6	Федеральный закон от 07.06.2025 № 144-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».	Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» (http://www.consultant.ru). — Текст : электронный.
7	Постановление Правительства РФ от 18.09.2003 № 585 «Об утверждении Устава открытого акционерного общества «Российские железные дороги».	Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» (http://www.consultant.ru) или официальный сайт ОАО «РЖД» (http://www.rzd.ru). — Текст : электронный.
8	Постановление Правительства РФ от 29.05.2024 № 694 «О порядке установления районных коэффициентов для оплаты труда работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и перечне районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей» (в актуальной редакции).	Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» (http://www.consultant.ru). — Текст : электронный.
9	Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2026–2028 годы (утв. 2025 г.).	Официальный сайт ОАО «РЖД» (http://www.rzd.ru) или сайт РОСПРОФЖЕЛ (http://www.rosprofzhel.ru). — Текст : электронный.
10	Положение о корпоративной системе оплаты труда работников филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД» (утв. решением правления ОАО «РЖД» от 18.12.2006 № 40, ред. от 08.10.2025).	Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» (http://www.consultant.ru). — Текст : электронный.

11	Положение о корпоративной системе премирования работников филиалов ОАО «РЖД» (утв. распоряжением ОАО «РЖД» от 10.11.2021 № 2404/р, ред. от 30.07.2025).	Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» (http://www.consultant.ru). — Текст : электронный.
12	Положение о системе нормирования труда в ОАО «РЖД» (утв. распоряжением ОАО «РЖД» от 15.01.2024 № 64/р).	Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» (http://www.consultant.ru). — Текст : электронный.
13	Распоряжение ОАО «РЖД» от 30.01.2025 № 188/р «Об индексации заработной платы работников открытого акционерного общества «Российские железные дороги».	Справочно-правовая система «Гарант» (http://www.garant.ru). — Текст : электронный.
14	Распоряжение ОАО «РЖД» от 30.07.2025 № 1583/р «О внесении изменений в Положение о корпоративной системе премирования работников филиалов ОАО «РЖД».	Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» (http://www.consultant.ru). — Текст : электронный.
15	Распоряжение ОАО «РЖД» от 15.11.2024 № 2839/р «О размере минимальной заработной платы в открытом акционерном обществе «Российские железные дороги».	Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» (http://www.consultant.ru). — Текст : электронный.

6. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, которые могут использоваться при освоении дисциплины (модуля).

Образовательная платформа «Юрайт» (<https://urait.ru/>).

КонсультантПлюс: <http://www.consultant.ru/>

7. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, необходимого для освоения дисциплины (модуля).

Офисный пакет приложений Microsoft Office

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

Для проведения лекционных занятий необходима аудитория с мультимедиа аппаратурой. Для проведения практических занятий требуется аудитория, оснащенная мультимедиа аппаратурой и ПК с необходимым программным обеспечением и подключением к сети интернет.

9. Форма промежуточной аттестации:

Курсовая работа в 3 семестре.

Экзамен в 3 семестре.

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).

Авторы:

заместитель директора

М.А. Бурмистрова

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии

М.В. Ишханян