МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной и методической работе
_____/Шубаева В.Г./
«20» июня 2018 г.

ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) программы	Кадровый менеджмент
Уровень высшего образования	бакалавриат
Форма обучения	очная

Составители:

_____ д.э.н., профессор Алиев И.М.

_____ ст. преподаватель Бобова А.С.

Санкт-Петербург
2018

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ 3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ 3
3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ 3
4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ 4
5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ 4
6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА 5
7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ 6
7.1. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины 6
7.2. Организация самостоятельной работы 7
8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ 7
9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ 9
9.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 9
9.2. Материально-техническое обеспечение учебного процесса 10
10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ 10
11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ 12

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины: систематизация знания о научно-методическом обеспечении организации оплаты труда на предприятии (в организации).

Задачи:

- изучить обоснование системного подхода к стратегии мотивации персонала;
- научить выработке стратегии оплаты труда персонала;
- освоить характеристику концепций влияния уровня квалификации на оплату труда персонала;
- изучить классификацию систем оплаты труда персонала по способу измерения, по формам выражения и оценки результатов труда, по количеству показателей, по характеру воздействия работника на результат труда;
- овладеть разработкой принципов организации оплаты труда персонала;
- научить разработке моделей гибкой оплаты труда персонала по результату;
- объяснить оценку зарубежного опыта и отечественной практики оплаты и стимулирования труда персонала;
- научить разработке программ текущего и долгосрочного премирования персонала;
- научить разработке программ участия работников в капитале компании;
- освоить оценку экономико-правового механизма организации оплаты труда персонала на предприятии.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В. «Оплата труда персонала» относится к вариативной части дисциплинам Блока 1, и является обязательной для освоения обучающимся после выбора обучающимся направленности (профиля) программы.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы представлены в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции выпускника	Этапы формирования компетенций	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
ПК-8 - знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	Второй уровень (углубленный) (ПК-8) –2	Знать**:** виды стратегий в сфере мотивации и стимулирования (в том числе оплаты труда) и их взаимосвязь с кадровой стратегией и стратегией развития организации в целом З2 (ПК-8) Уметь**:** самостоятельно проектировать системы мотивации и стимулирования труда персонала конкретной организации У2 (ПК-8) Владеть: навыками разработки, обоснования и внедрения материального и нематериального стимулирования персонала, в т.ч. оплаты труда и социального пакета В2 (ПК-8)

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины 3 зачетные единицы, 108 часов, из которых 36 часов самостоятельной работы обучающегося отводится на подготовку и защиту экзамена.

Форма промежуточной аттестации: экзамен – 6 семестр.

Распределение фонда времени по темам дисциплины по очной форме обучения представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Распределение фонда времени по темам дисциплины (очная форма обучения)

Номер и наименование тем	Объем дисциплины (ак. часы)			
	Контактная работа			СРО
	ЗЛТ	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5
Тема 1. Оплата труда персонала: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения	2	2	-	6
Тема 2. Макро- и микроэкономические теории оплаты труда персонала	4	4	-	6
Тема 3. Вознаграждения работникам: основные понятия	2	4	-	6
Тема 4. Нормативно-правовой механизм формирования трудового вознаграждения Методология оценки количества и качества труда	2	4	-	6
Тема 5. Организация оплаты труда персонала на предприятии	3	4	-	6
Тема 6. Особенности формирования трудового вознаграждения высших должностных лиц фирмы, компании (в России и в экономически развитых странах)	2	4	-	6
Тема 7. Оплата труда персонала в отраслях бюджетной сферы	2	2	-	6
Тема 8. Прогрессивные модели оплаты труда персонала по результату (отечественный и зарубежный опыт)	3	4	-	6
Тема 9. Вознаграждение предпринимательского труда. Модели формирования и распределения доходов в малом предпринимательстве	2	4	-	6
Всего по дисциплине	**22**	**32**	**-**	**54**

*ЗЛТ – занятия лекционного типа, ПЗ – все виды занятий семинарского типа, кроме лабораторных работ, ЛР – лабораторные работы, СРО – самостоятельная работа обучающегося

5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Оплата труда персонала: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения.

Содержание и определение понятия «Оплата труда персонала». Соотношение содержания и формы. Системный подход к стратегии оплаты труда. Взаимосвязь структурных элементов трудового вознаграждения. Предмет и основные задачи курса, его взаимосвязь со смежными дисциплинами.

Тема 2. Макро- и микроэкономические теории оплаты труда персонала.

Классификация теорий оплаты труда персонала. Теории социального заработка. Теории контролируемых заработков. Теории оправданных заработков. Экономические теории поведения. Организационно-экономические теории.

Тема 3. Вознаграждения работникам: основные понятия.

Классификация видов вознаграждения работникам, принятых в МСФО и российской практики. Поощрительные системы оплаты труда персонала.

Тема 4. Нормативно-правовой механизм формирования трудового вознаграждения Методология оценки количества и качества труда.

Законодательная база оплаты труда персонала. Модели регулирования социально-трудовых отношений. Разделение и кооперация труда. Этапы и содержание работ по оценке заданий. Сложность труда. Классификация методов и способов изучения затрат рабочего времени.

Тема 5. Организация оплаты труда персонала на предприятии.

Основные понятия и определения. Классификация систем оплаты труда. Классификация стимулирующих и компенсационных систем. Принципы организации оплаты труда. Поощрительные системы оплаты труда.

Тема 6. Особенности формирования трудового вознаграждения высших должностных лиц фирмы, компании (в России и в экономически развитых странах).

Особенности оплаты труда руководителей организаций в российском бизнесе. Модель оплаты труда по результату. Достоинства и недостатки различных программ премирования управленческого персонала. Особенности формирования эффективной системы премирования топ-менеджеров.

Тема 7. Оплата труда персонала в отраслях бюджетной сферы.

Понятие и виды бюджетных организаций. Концепция реформирования системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы. Единые рекомендации по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях.

Тема 8. Прогрессивные модели оплаты труда персонала по результату (отечественный и зарубежный опыт)

Принципы разработки модели оплаты труда по результату. Модели оплаты труда на основе квалификации работника. Особенности определения единовременных вознаграждений за повышении квалификации. Оплата по результату в неприбыльных организациях.

Тема 9. Вознаграждение предпринимательского труда. Модели формирования и распределения доходов в малом предпринимательстве.

Природа предпринимательского дохода. Предпринимательские формы и модели оплаты труда. Моделирование формирования и распределения доходов в малом предпринимательстве. Дивидендная политика организации

6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА

Таблица 6.1 – Практические занятия/ Семинарские занятия / Лабораторные работы

№ темы	Тема занятия	Вид занятия / Оценочное средство
1	2	3
1	Оплата труда персонала: предмет, задачи и структура курса. Основные понятия и определения	СЗ: дискуссия
2	Макроэкономические теории оплаты труда персонала.	СЗ: Дискуссия, доклад
	Микроэкономические теории оплаты труда персонала	СЗ: Дискуссия, доклад
3	Вознаграждения работникам	ПЗ: Решение задач
4	Нормативно-правовой механизм формирования трудового	СЗ: АКС, дискуссия

	вознаграждения	
5	Организация оплаты труда персонала на предприятии. Ее роль и структура	СЗ: АКС, дискуссия
	Организация оплаты труда	ПЗ: Практическая работа
6	Особенности формирования трудового вознаграждения высших должностных лиц фирмы, компании (в России и в экономически развитых странах).	СЗ: АКС, дискуссия
	Особенности формирования трудового вознаграждения высших должностных лиц фирмы	ПЗ: Решение задач
7	Оплата труда персонала в отраслях бюджетной сферы	СЗ: АКС, дискуссия
	Оплата труда персонала в отраслях бюджетной сферы	ПЗ: Решение задач
8	Прогрессивные модели оплаты труда персонала по результату (отечественный и зарубежный опыт)	ПЗ: Решение задач
9	Вознаграждение предпринимательского труда.	СЗ: АКС, дискуссия
	Модели формирования и распределения доходов в малом предпринимательстве.	ПЗ: Решение задач

* ПЗ – практические занятия, СЗ – семинарские занятия, ЛР – лабораторные работы

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

7.1. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины

Для формирования четкого представления об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине в самом начале учебного курса обучающийся должен ознакомиться с учебно-методической документацией:

– рабочей программой дисциплины: с целями и задачами дисциплины, ее связями с другими дисциплинами образовательной программы, перечнем знаний и умений, которыми в процессе освоения дисциплины должен владеть обучающийся,

– порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации;

– графиком консультаций преподавателей кафедры.

Систематическое выполнение учебной работы на занятиях лекционных и семинарских типов, а также выполнение самостоятельной работы позволит успешно освоить дисциплину.

В процессе освоения дисциплины обучающимся следует:

– слушать, конспектировать излагаемый преподавателем материал;

– ставить, обсуждать актуальные проблемы курса, быть активным на занятиях;

– задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений;

– выполнять задания практических занятий полностью и установленные сроки.

При затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам. Если разобраться в материале не удалось, то обратится к лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на занятиях семинарского типа.

Обучающимся, пропустившим занятия (независимо от причин), не имеющим письменного решения задач или не подготовившимся к данному занятию, рекомендуется не позже чем в 2 - недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по теме.

7.2. Организация самостоятельной работы

Под самостоятельной работой обучающихся понимается планируемая работа обучающихся, направленная на формирование указанных компетенций, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, без его непосредственного участия.

Методическое обеспечение самостоятельной работы при наличии обучающихся лиц с ограниченными возможностями представляется в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Виды самостоятельной работы по дисциплине представлены в таблице 7.2.1.

Таблица 7.2.1 – Организация самостоятельной работы обучающегося

№ темы	Вид самостоятельной работы
1	*2*
1-9	Подготовка к дискуссии, АКС и решению задач
2	Подготовка доклада
5	Подготовка к практической работе
1-9	Подготовка к расчетно-практической работе
1-9	Написание реферата и подготовка мультимедийной презентации к реферату
1-9	Подготовка к экзамену

Каждый вид СРО, указанный в таблице 7.2.1 обеспечен методическими материалами.

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В преподавании дисциплины «Оплата труда персонала» используются разнообразные образовательные технологии как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения.

Активные и интерактивные методы обучения:

– проблемная лекция (тема № 1-9);
– ситуационные методы (тема № 4,5,6,7,9);
– тематическая дискуссия (тема № 1, 2, 4-7, 9).

Предусмотрено применение инновационных технологий обучения, развивающих навыки командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерские качества, преподавание дисциплины в форме авторского курса.

Отличительные особенности применяемых АМО:

- целенаправленная активизация мышления обучающихся

- высокая степень вовлеченности обучающихся в учебный процесс, характеризующаяся продолжительностью (в течение всего занятия) и интенсивностью мыследеятельности.

- самостоятельная творческая выработка решений, повышенная степень мотивации и эмоциональности обучающихся

- интерактивный характер, постоянное взаимодействие субъектов учебной деятельности (обучающихся и преподавателей), свободный обмен мнениями о путях разрешения той или иной проблемы

Проблемное обучение: проблемные лекции и проблемные семинары

Проблемное обучение организовано при помощи активного взаимодействия обучающихся с проблемно представленным содержанием обучения, мотивирующим познавательную деятельность обучающихся.

«Проблема» формулируется на основе материалов истории науки, социальной практики, в контексте предстоящей профессиональной деятельности.

Важнейшим показателем «проблемности» лекции является наличие познавательной проблемы. Лекция основана на проблемном изложении материала: преподаватель ставит вопрос или формулирует проблемную задачу и показывает варианты ответов и способов решения, а студенты наблюдают за поиском и определяют свое отношение к полученному материалу.

«Проблемный» семинар предполагает активное вовлечение студентов в процесс обсуждение и решения поставленной проблемы, процесс поиска решения направляется и контролируется преподавателем.

Проблемная лекция включает: перечень «проблемных» вопросов для рассмотрения и последующего обсуждения (и их временной регламент); наглядные пособия (слайды, раздаточные материалы), отражающие не только теоретические положения дисциплины, но и фактографические данные, иллюстрирующие реальную практику в рассматриваемой области; подборка актуальных статей, материалов для рефлексивного чтения.

Проблемный семинар включает перечень «проблемных» вопросов для дискуссии и способ организации дискуссии; перечень практических заданий обучающимся по подготовке к семинару и требования к представлению результатов их выполнения; перечень рекомендуемых информационных источников; подборка актуальных статей, материалов для рефлексивного чтения.

Ситуационные методы (Case study)

Анализ конкретных ситуаций предполагает рассмотрение обучающимися предложенной конкретной ситуации, как совокупности фактов и данных, определяющих то или иное явление, имевшее место в практике.

Кейс-технология включает порядок рассмотрения, анализа кейса, поиск решения, выработку экспертной оценки, опирающейся на определенные критерии.

Кейс рассматривается, как разновидность производственной и экономической ситуации, специально сформулированной преподавателем для анализа, решения и оценки обучающимися.

Тематическая дискуссия

На семинарах используется тематическая групповая дискуссия (способ группового обсуждения темы спорного или проблемного характера), основная задача которой коллективное взаимообучение при обсуждении той или иной проблемы (темы). Семинары–дискуссии это процесс диалогового обучения, формирующий практический опыт совместного участия в обсуждении и разрешении теоретических и практических проблем.

Активные методы обучения – это система методов, обеспечивающих активность и разнообразие мыслительной и практической деятельности студентов в процессе освоения учебного материала. АМО строятся на практической направленности, игровом действе и творческом характере обучения, интерактивности, разнообразных коммуникациях, диалоге и полилоге, использовании знаний и опыта обучающихся, групповой форме организации их работы, вовлечении в процесс всех органов чувств, деятельностном подходе к обучению, движении и рефлексии.

На практических занятиях (семинарах) используется тематическая групповая дискуссия, которая образуется как процесс диалогического общения студентов, в ходе которого происходит формирование практического опыта совместного участия в обсуждении и разрешении теоретических и практических проблем.

На семинаре-дискуссии учатся точно выражать свои мысли в докладах и выступлениях, активно отстаивать свою точку зрения, аргументировано возражать, опровергать ошибочную позицию оппонента. В такой работе студент получает возможность построения собственной деятельности, что и обусловливает высокий уровень его интеллектуальной и личностной активности, включенности в процесс учебного познания.

Необходимым условием развертывания продуктивной дискуссии являются личные знания, которые приобретаются студентами на предыдущих занятиях, в процессе самостоятельной работы. Успешность семинара-дискуссии во многом зависит и от умения преподавателя его организовать. Так, семинар-дискуссия может содержать элементы "мозгового штурма" и деловой игры.

В первом случае участники стремятся выдвинуть как можно больше идей, не подвергая их критике, а потом выделяются главные, обсуждаются и развиваются, оцениваются возможности их доказательства или опровержения.

В другом случае семинар-дискуссия получает своего рода ролевую инструментовку, отражающую реальные позиции студентов, участвующих в научных или иных дискуссиях.

Главная роль принадлежи преподавателю. Он должен организовать такую подготовительную работу, которая обеспечит активное участие в дискуссии каждого студента. Он определяет проблему и отдельные подпроблемы, которые будут рассматриваться на семинаре; подбирает основную и дополнительную литературу для докладчиков и выступающих; распределяет функции и формы участия студентов в коллективной работе; готовит учащихся к роли оппонента, логика; руководит всей работой семинара; подводит итоги состоявшейся дискуссии.

9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Таблица 9.1.1 – Учебно-методическое обеспечение дисциплины

Библиографическое описание издания (автор, заглавие, вид, место и год издания, кол. стр.)	**Основная/ дополнительная литература**	**Книгообеспеченность**	
		Кол-во. экз. в библ. СПбГЭУ	**Электронные ресурсы**
Горелов Н. А. Оплата труда в коммерческих организациях : учебник и практикум / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 174 с.	основная	-	ЭБС Юрайт
Горелов, Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 412 с.	основная	-	ЭБС Юрайт
Генкин Б. М. Методы повышения производительности и оплаты труда : монография / Б. М. Генкин. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2019.- 160 с.	дополнительная	-	ЭБС ZNANIUM.
Минева, О. К. Оплата труда персонала : Учебник : ВО – Бакалавриат .— 1 .— Москва : Издательский дом «Альфа-М», 2014 .— 192 с.	Дополнительная	-	ЭБС ZNANIUM.
Горелов Н. А. Оплата труда в бюджетных организациях : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 163 с.	Дополнительная	-	ЭБС Юрайт
Лапшова О.А. Оплата труда персонала : Учебник и практикум / под общ. Ред. Лапшовой .— 2-е изд., пер. и доп .— Электрон. Дан. — Москва : Юрайт, 2019 .— 330 с.	Дополнительная	-	ЭБС Юрайт.

Таблица 9.1.2 – Перечень современных профессиональных баз данных (СПБД)

№	Наименование СПБД
1	Электронная библиотека Grebennikon.ru – www.grebennikon.ru
2	Научная электронная библиотека eLIBRARRY – www.elibrary.ru
3	Научная электронная библиотека КиберЛеника – www.cyberleninka.ru
4	База данных ПОЛПРЕД Справочники – www.polpred.com
5	База данных OECD Books, Papers & Statistics на платформе OECD iLibrary – www.oecd-ilibrary.org

Таблица 9.1.3 – Перечень информационных справочных систем (ИСС)

№	Наименование ИСС
1	Справочная правовая система КонсультантПлюс (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.consultant.ru)
2	Справочная правовая система «ГАРАНТ» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.garant.ru)
3	Информационно-справочная система «Кодекс» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.kodeks.ru)
4	Электронная библиотечная система BOOK.ru - www.book.ru
5	Электронная библиотечная система ЭБС ЮРАЙТ – www.urait.ru
6	Электронно-библиотечная система ЗНАНИУМ (ZNANIUM) – www.znanium.com
7	Электронная библиотека СПбГЭУ– opac.unecon.ru

9.2. Материально-техническое обеспечение учебного процесса

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Таблица 9.2.1 – Перечень программного обеспечения (ПО)

№	Наименование ПО
1	Microsoft Windows Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г.)
2	Microsoft Office Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г.)
3	7-Zip (freeware)

10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья Университет обеспечивает:

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению: размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий; присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь; выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху: надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата: возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом и является приложением к рабочей программе дисциплины (модуля).