

Рабочая программа дисциплины

Нормирование и оплата труда

<i>Направление подготовки</i>	Экономика
<i>Код</i>	38.03.01
<i>Направленность (профиль)</i>	Бухгалтерский учет, анализ и аудит
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные		ПК-12

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-12	Способен осуществлять деятельность по организации труда и оплаты персонала	<p>ПК-12.1 Проводит информационно-аналитическую работу по сбору и обобщению правовой и методической информации, касающейся вопросов организации труда и оплаты персонала</p> <p>ПК-12.2 Владеет технологией организации труда и оплаты персонала с целью осуществления мониторинга за соблюдением бюджетов и финансовых планов</p> <p>ПК-12.3. Владеет способностью анализировать финансовые возможности в вопросах организации труда и оплаты персонала</p>

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	ПК-12		
	- основные понятия, категории и инструменты нормирования оплаты труда; - способы сбора, группировки и обобщения информации, связанной с трудовыми затратами; - методику анализа	- проводить информационно-аналитическую работу по сбору и обобщению правовой и методической информации, касающейся вопросов организации труда и оплаты персонала; - рассчитывать и анализировать затраты на оплату труда по	- способами информационно-аналитической работы по сбору и обобщению правовой и методической информации, касающейся вопросов организации труда и оплаты персонала; - владеть способами

	финансовых возможностей в вопросах организации труда и оплаты персонала; - методику расчета и виды норм по оплате труда.	установленным нормам и нормативам с целью их контроля и оптимизации; - уметь анализировать финансовые возможности в вопросах организации труда и оплаты персонала.	расчета и анализа затрат на оплату труда по установленным нормам и нормативам с целью их контроля и оптимизации.
--	---	---	--

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Микроэкономика», «Правоведение», «Методы принятия управленческих решений», «Экономика организации (предприятия)», «Налоги и налоговая система», «Предпринимательство», «Управление человеческими ресурсами», «Бухгалтерский учет и анализ», «Бизнес-планирование», «Комплексный экономический анализ», «Налоговый учет и отчетность», «Учет и налогообложение малого бизнеса», «Учет затрат, калькулирование и бюджетирование».

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: аналитической, организационно-управленческой, расчетно-экономической.

Профиль (направленность) программы установлена путем ее ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Бухгалтерский учет, анализ и аудит.

5. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>	
	<i>Очно-заочная</i>	<i>Очно-заочная с применением ДОТ</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	4/144	4/144
Контактная работа:		
Занятия лекционного типа	24	4
Занятия семинарского типа	12	10
Промежуточная аттестация: экзамен	18	27
Самостоятельная работа (СРС)	90	103

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

6.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1. Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)		
		Контактная работа		Самостояте
		Занятия	Занятия семинарского типа	

		лекционного типа						льная работа
		<i>Лекции</i>	<i>Иные учебные занятия</i>	<i>Практические занятия</i>	<i>Семинары</i>	<i>Лабораторные работы</i>	<i>Иные</i>	
1	Понятие и методологические основы нормирования и оплаты труда	4		2				14
2	Нормы труда: структура и классификация, методы нормирования	4		2				14
3	Зарботная плата как основная форма оплаты труда	4		2				14
4	Организация заработной платы на предприятии	4		2				16
5	Премииальные системы и системы доплат, надбавок и компенсаций	4		2				16
6	Фонд оплаты труда, его формирование и анализ	4		2				16
	Промежуточная аттестация	18						
	Итого:	24		12				90

6.1.3 Очно-заочная форма обучения с применением ДОТ

№ п/ п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Само стоят ельна я работ а
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		<i>Лекции</i>	<i>Иные учебные занятия</i>	<i>Практические занятия</i>	<i>Семинары</i>	<i>Лабораторные работы</i>	<i>Иные</i>	
1.	Понятие и методологические основы нормирования и оплаты труда							14
2.	Нормы труда: структура и классификация, методы			2				16

	нормирования							
3.	Заработная плата как основная форма оплаты труда	1						14
4.	Организация заработной платы на предприятии	1		2				16
5.	Премииальные системы и системы доплат, надбавок и компенсаций	1		2				18
6.	Фонд оплаты труда, его формирование и анализ	1		4				16
	Промежуточная аттестация	27						
	Итого:	4		10				103

6.2 Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1. Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Понятие и методологические основы нормирования и оплаты труда	Понятия нормирования и оплаты труда. Значение нормирования и оплаты труда для успешной деятельности организации. Эволюция подходов к нормированию труда в истории управления. Взаимосвязь курса с другими научными дисциплинами. Основы научной организации и нормирования труда. Понятия меры и нормы труда. Цели и задачи изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.
2.	Нормы труда: структура и классификация, методы нормирования	Общая характеристика применяемых методов нормирования, цель и этапы проведения хронометража. Понятие хронометража, фотохронометража. Классификация элементов рабочего времени. Возможности проведения фотография рабочего времени. Расчет нормы штучного, штучно-калькуляционного времени, расчет и анализ нормы выработки; определение нормы штучного и штучно-калькуляционного времени; расчет нормы обслуживания; составление наблюдательного листа индивидуальной фотографии рабочего времени; составление сводки одноименных затрат рабочего времени.
3.	Заработная плата как основная форма оплаты труда	Понятия оплаты труда персонала. Понятие заработной платы, ее основные элементы. Концепции заработной платы. Факторы, влияющие на заработную плату. Воспроизводственная, измерительная, стимулирующая,

		регулирующая, социальная функции заработной платы. Виды заработной платы (номинальная и реальная). Факторы дифференциации заработной платы. Государственное регулирование оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда. Районные коэффициенты. Механизм индексации заработной платы.
4.	Организация заработной платы на предприятии	Принципы организации заработной платы и ее составляющие. Тарифные (традиционные) системы оплаты труда. Тарифная система оплаты труда, ее элементы: тарифные ставки, тарифные сетки. Определение минимальной тарифной ставки. Тарификация работ и работников. Тарифно-квалификационные справочники. Особенности заработной платы и руководителей, специалистов и служащих. Окладная система оплаты труда. Формы и системы оплаты труда: сдельные и повременные. Особенности оплаты труда работников бюджетных организаций.
5.	Премиальные системы и системы доплат, надбавок и компенсаций	Сущность стимулирования труда. Задачи премирования. Премиальные системы. Соотношение основной и переменной частей оплаты труда. Премиальная система и ее элементы: показатели и условия премирования; размеры премий; круг премируемых; периодичность премирования; порядок начисления и распределения премий; источники премирования. Классификация премиальных систем. Модели премиальных систем: участие в собственности; участие в прибыли и другие. Экономическая эффективность системы премирования. Система доплаты, компенсации, надбавок и их стимулирующий характер. Доплаты, надбавки, особенности оплаты труда в выходные дни. Доплаты за работу во вредных, особо вредных, тяжелых и особо тяжелых условиях труда. Механизм надбавок, доплат и компенсаций руководителей, специалистов и служащих.
6.	Фонд оплаты труда, его формирование и анализ	Фонд оплаты труда и его структура. Нормативные акты по организации и начислению заработной платы, премий, надбавок и компенсаций. Этапы разработки системы оплаты и премирования труда в организации. Методы планирования фонда оплаты труда. Укрупненные методы планирования фонда оплаты труда: прямого счета; индексный; нормативный; остаточный. Поэлементное планирование фонда оплаты труда по структурным подразделениям организации и категориям персонала. Методы планирования средней заработной платы работника персонала в целом и по отдельным категориям. Анализ оплаты труда персонала. Структура фонда заработной платы предприятия. Оценка влияния факторов внешней и внутренней среды на оплату труда персонала. Направления совершенствования системы оплаты труда персонала.

6.2.2. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Нормы труда: структура и классификация, методы нормирования	1. Расчет нормы штучного, штучно-калькуляционного времени; 2. Расчет и анализ нормы выработки; 3. Определение нормы штучного и штучно-калькуляционного времени; 4. Расчет нормы обслуживания;
2.	Организация заработной платы на предприятии	1. Тарифная система оплаты труда, ее основные элементы 2. Бестарифная система оплаты труда и ее разновидности. Система грейдов. 3. Особенности заработной платы и руководителей, специалистов и служащих.
3.	Премиальные системы и системы доплат, надбавок и компенсаций	1. Премиальные системы, их назначение и классификация. 2. Модели премиальных систем. 3. Система доплат, компенсаций, надбавок и их стимулирующий характер.
4.	Фонд оплаты труда, его формирование и анализ	1. Понятие «фонд оплаты труда» (фонд заработной платы) и его структура. 2. Система и методы планирования фонда оплаты труда 3. Основные направления анализа фонда оплаты труда.

6.2.3. Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Понятие и методологические основы нормирования и оплаты труда	Понятия нормирования и оплаты труда. Значение нормирования и оплаты труда для успешной деятельности организации. Эволюция подходов к нормированию труда в истории управления. Взаимосвязь курса с другими научными дисциплинами. Основы научной организации и нормирования труда. Понятия меры и нормы труда. Цели и задачи изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.
2.	Нормы труда: структура и классификация, методы нормирования	Общая характеристика применяемых методов нормирования, цель и этапы проведения хронометража. Понятие хронометража, фотохронометража. Классификация элементов рабочего времени. Возможности проведения фотография рабочего времени. Расчет нормы штучного, штучно-калькуляционного времени, расчет и анализ нормы выработки; определение нормы штучного и штучно-калькуляционного времени; расчет нормы

		обслуживания; составление наблюдательного листа индивидуальной фотографии рабочего времени; составление сводки одноименных затрат рабочего времени.
3.	Заработная плата как основная форма оплаты труда	Понятия оплаты труда персонала. Понятие заработной платы, ее основные элементы. Концепции заработной платы. Факторы, влияющие на заработную плату. Воспроизводственная, измерительная, стимулирующая, регулирующая, социальная функции заработной платы. Виды заработной платы (номинальная и реальная). Факторы дифференциации заработной платы. Государственное регулирование оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда. Районные коэффициенты. Механизм индексации заработной платы.
4.	Организация заработной платы на предприятии	Принципы организации заработной платы и ее составляющие. Тарифные (традиционные) системы оплаты труда. Тарифная система оплаты труда, ее элементы: тарифные ставки, тарифные сетки. Определение минимальной тарифной ставки. Тарификация работ и работников. Тарифно-квалификационные справочники. Особенности заработной платы и руководителей, специалистов и служащих. Окладная система оплаты труда. Формы и системы оплаты труда: сдельные и повременные. Особенности оплаты труда работников бюджетных организаций.
5.	Премиальные системы и системы доплат, надбавок и компенсаций	Сущность стимулирования труда. Задачи премирования Премиальные системы Соотношение основной и переменной частей оплаты труда. Премиальная система и ее элементы: показатели и условия премирования; размеры премий; круг премируемых; периодичность премирования; порядок начисления и распределения премий; источники премирования. Классификация премиальных систем. Модели премиальных систем: участие в собственности; участие в прибыли и другие. Экономическая эффективность системы премирования. Система доплаты, компенсации, надбавок и их стимулирующий характер. Доплаты, надбавки, особенности оплаты труда в выходные дни. Доплаты за работу во вредных, особо вредных, тяжелых и особо тяжелых условиях труда. Механизм надбавок, доплат и компенсаций руководителей, специалистов и служащих
6.	Фонд оплаты труда, его формирование и анализ	Фонд оплаты труда и его структура. Нормативные акты по организации и начислению заработной платы, премий, надбавок и компенсаций. Этапы разработки системы оплаты и премирования труда в организации. Методы планирования фонда оплаты труда. Укрупненные методы планирования фонда

		оплаты труда: прямого счета; индексный; нормативный; остаточный. Поэлементное планирование фонда оплаты труда по структурным подразделениям организации и категориям персонала. Методы планирования средней заработной платы работника персонала в целом и по отдельным категориям. Анализ оплаты труда персонала. Структура фонда заработной платы предприятия. Оценка влияния факторов внешней и внутренней среды на оплату труда персонала. Направления совершенствования системы оплаты труда персонала
--	--	---

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

7.1. Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1.	Понятие и методологические основы нормирования и оплаты труда	Опрос, проблемно-аналитическое задание, тестирование. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
2.	Нормы труда: структура и классификация, методы нормирования	Опрос, проблемно-аналитическое задание, исследовательский проект, творческий проект, тестирование. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
3.	Заработная плата как основная форма оплаты труда	Опрос, исследовательский проект, проблемно-аналитическое задание, тестирование. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
4.	Организация заработной	Опрос, проблемно-аналитическое задание,

	платы на предприятии	творческий проект. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
5.	Премиальные системы и системы доплат, надбавок и компенсаций	Опрос, проблемно-аналитическое задание, эссе. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
6.	Фонд оплаты труда, его формирование и анализ	Опрос, творческий проект, тестирование. Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи

7.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые вопросы

1. Труд и его социально-экономическая роль
 2. Производительность труда и методы ее измерения.
 3. Предмет и метод курса «Организация, нормирование и стимулирование труда».
- Связь с другими дисциплинами.
4. Понятие и содержание организации труда. Принципы и задачи научной организации труда.
 5. Развитие НОТ в работах ученых.
 6. Современное состояние организации труда в РБ. Опыт стран с развитой рыночной экономикой по совершенствованию организации труда.
 7. Направления, формы и методы совершенствования организации труда. Научно-технический прогресс и организация труда.
 8. Разделение труда. Виды, формы и границы разделения труда.
 9. Совмещение профессий, специальностей, функций. Понятие и формы кооперации труда. Принципы и формы организации первичных трудовых коллективов.
 10. Разделение труда руководителей, специалистов и служащих. Формы кооперации труда руководителей, специалистов и служащих.
 11. Понятие условий труда. Классификация факторов, определяющих условия труда.
 12. Психофизиологические условия труда. Понятие темпа и ритма труда, рабочая поза, монотонность труда.
 13. Санитарно-гигиенические условия труда. Показатели оценки и нормативы.
 14. Эстетические условия труда.
 15. Социально-психологические условия труда.
 16. Общая оценка условий труда.
 17. Понятие рабочего и вне рабочего времени. Годовой, месячный и недельный фонд рабочего времени основных категорий работников.
 18. Методы учета рабочего времени.
 19. Работоспособность человека и ее динамика в течение рабочего дня, суток, недели.
 20. Понятие режимов труда и отдыха. Внутрисменный и суточный режимы труда и отдыха. Рациональная сменность работы.
 21. Графики режимов труда и отдыха. Распорядок рабочего дня в растениеводстве и

животноводстве.

22. Недельный, месячный, годовой режимы труда и отдыха. Особенности режимов труда и отдыха в период напряженных полевых работ.

23. Понятие и виды рабочих мест, рабочая зона.

24. Организация рабочих мест. Оснащение и оборудование рабочих мест.

25. Общая и внутренняя планировка рабочих мест. Обслуживание рабочих мест.

26. Аттестация, рационализация, учет и планирование рабочих мест.

27. Понятие и составные элементы трудового процесса.

28. Классификация трудовых процессов. Основные принципы рациональной организации трудовых процессов.

29. Трудоемкость работ и пути ее снижения.

30. Анализ существующей организации трудовых процессов. Графики согласования работ, часовые графики.

31. Понятие, роль, принципы и задачи нормирования труда.

32. Современное состояние нормирования труда в РБ.

33. Понятие и классификация норм труда.

34. Единые, типовые и местные нормы труда.

35. Методы и способы нормирования.

36. Нормативные материалы по труду

37. Порядок применения нормативных материалов сельхозпредприятиями.

38. Формы и методы совершенствования нормирования труда.

39. Организация нормирования труда в сельском хозяйстве.

40. Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.

41. Выбор объекта наблюдения, основные этапы и порядок проведения наблюдения.

42. Классификация затрат рабочего времени смены.

43. Технические средства, применяемые при изучении трудовых процессов и затрат рабочего времени.

44. Анализ материалов наблюдения.

45. Фактический баланс и структура затрат времени смены.

46. Проектирование рациональной организации трудовых процессов, баланса и структуры рабочего времени смены.

47. Основные нормообразующие факторы, учитываемые при нормировании механизированных полевых работ.

48. Основные положения методики нормирования механизированных полевых работ.

49. Паспортизация полей для нормирования труда

50. Установление норм труда на механизированные полевые работы по данным паспортизации полей и нормативам.

51. Нормообразующие факторы, их учет и особенности нормирования труда в животноводстве.

52. Расчет норм труда в животноводстве

53. Особенности нормирования труда по обслуживанию стационарных машин. Основные нормообразующие факторы при обслуживании стационарных машин.

54. Расчет норм труда для обслуживания стационарных машин

55. Нормирование труда на ручных работах (особенности и порядок расчета норм)

56. Нормообразующие факторы при нормировании ручных работ.

57. Классификация транспортных средств, дорог и грузов.

58. Основные нормообразующие факторы при нормировании транспортных работ.

59. Расчет нормы выработки на транспортных работах

60. Нормирование труда на ремонтных работах (особенности и порядок расчета норм)

61. Сущность и основные принципы оплаты труда

62. Минимальный потребительский бюджет и его назначение
63. Тарифная система. Ее значение и основные элементы
64. Формирование фонда оплаты труда
65. Организация стимулирования труда
66. Формы и системы оплаты труда
67. Надбавки и доплаты к заработной плате
68. Премирование как форма материального стимулирования
69. Стимулирование труда руководителей и специалистов сельскохозяйственного производства
70. Формы и системы оплаты труда работников первичных трудовых коллективов растениеводства
71. Дополнительная и повышенная оплата, надбавки и премирование работников растениеводства
72. Оплата труда бригадиров, звеньевых и др. работников в растениеводстве
73. Особенности оплаты труда рабочих за продукцию в животноводстве
74. Доплаты, надбавки, премирование и другие виды материального поощрения в животноводстве
75. Оплата труда работников автопарка. Оплата труда на погрузочно-разгрузочных работах
76. Оплата труда работников ремонтной мастерской
77. Оплата труда работников строительных подразделений
78. Условия начисления и выплаты вознаграждения по итогам работы за год
79. Регулирование оплаты труда в бюджетных и коммерческих организациях
80. Формирование и использование фонда потребления
81. Организация оплаты труда на основе использования гибких систем
82. Коллективные системы организации оплаты труда, методы распределения коллективного заработка
83. Правовое обеспечение в гарантированной оплате труда наемных работников
84. Проблемы повышения заработной платы и меры материального стимулирования труда
85. Стимулирование труда при подготовке, переподготовке и повышении квалификации
86. Мероприятия по укреплению дисциплины, снижение размера премий, надбавок
87. Разработка мероприятий по закреплению кадров в сельском хозяйстве
88. Модель организации оплаты труда на предприятии

Реализация программы с применением ДОТ:

Типовые проблемные задачи:

Задача 1.

Составить сводку одноименных затрат рабочего времени, т.е. все действия, имеющие одинаковый индекс, объединить в одну группу и определить продолжительность (сумму) времени. Составить баланс рабочего времени (фактический), который показывает как используется рабочее время при существующей организации труда.

На основании выявленных недостатков составить проектируемый баланс рабочего времени. Обобщите результаты проведенных расчетов и анализа, сделайте выводы.

Сводка одноименных затрат рабочего времени
Баланс рабочего времени (фактический)

Затраты рабочего времени	Индекс	Минуты	%
Одноименные затраты рабочего времени	Индекс		Сумма времени, мин
1. Подготовка к работе и уборка рабочего места в конце смены	ПЗ		
2. Взвешивание коробов и упаковка	О		
3. Подноска коробов к рабочему месту и хождение за клеєм	В		
4. Уборка рабочего места в течение смены	ОБ		
5. Потери рабочего времени, зависящие от рабочего	ПНД		
6. Перерывы регламентированные (отдых и личные надобности)	ОТЛ		
7. Перерыв по организационно-техническим причинам	ПО		
Всего	Тсм		480
Работа			
1	2	3	4
Подготовительно-заключительная	ПЗ		
Основная	О		
Вспомогательная	В		
Обслуживание рабочего места	ОБ		
Итого			
Перерывы			
Технологические	ПТ		
Организационно-технические	ПО		
Регламентированные (отдых и личные надобности)	ОТЛ		
Зависящие от рабочего (лишние)	ПНД		
Итого			
Всего		480	100,0

Задача 2

Исходные данные:

Разряд	Ставка (руб.)	Отработанное за месяц время (час)
1-й разряд	250	150
2-й разряд	285	148
4-й разряд	315	95
6-й разряд	345	142

Время смены составляет 7 ч.

Задание:

Рассчитать сумму заработной платы рабочих-повременщиков разных разрядов.

Задача 3

Исходные данные:

Иванов И.И. работает в г. Сыктывкар Республики Коми. Его оклад составляет 42 000 рублей. Районный коэффициент для данной территории составляет 1,25. Максимальный размер северной надбавки для данной местности – 50%. Иванов И. имеет «северный» стаж, который позволяет производить расчет зарплаты с северными надбавками по максимуму. В текущем месяце, сотрудник Неклюдов получил:

оклад – 30 000 рублей;
разовую премию – 15 000 рублей;
выплаты по больничному листу – 8 400 рублей;
материальную помощь – 2 500 рублей.

Задание:

Рассчитать какую сумму денежных средств Иванов получит на руки (с учетом НДФЛ).

Типовые ситуационные задачи:

Задача 1

Исходные данные:

Плановый объем работ составляет 120 изделий, фактически работник изготовил 130 изделий, сдельная расценка – 35 руб. за штуку.

За перевыполнение плана установлена премия в размере 2% сдельного заработка за каждый процент перевыполнения.

Задание

Рассчитать сумму заработка работника.

Задача 2

Исходные данные:

Труд рабочего оплачивается по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда.

Исходная база для начисления прогресс. доплат – 105% выполнения нормы выработки.

При выработке продукции сверх установленной базы расценка удваивается.

Часовая ставка, соответствующая разряду работ, равна 8,6 руб.

Отработано 22 рабочих дня

Продолжительность рабочего дня – 8 час.

Выполнено работ объемом 204,3 нормо-часа.

Задание:

Рассчитать общую сумму заработной платы рабочего.

Задача 3.

Рассчитать норму штучного, штучно-калькуляционного времени и норму выработки на 8-часовую смену, если время основной работы, выполняемой вручную, составляет 12 мин. на операцию, время вспомогательной работы – 6 мин., норматив времени на отдых, личные надобности и обслуживание рабочего места – 10% к оперативному времени, подготовительно-заключительного времени – 19 мин.

Задача 4

Определить норму штучного и штучно-калькуляционного времени, если время основной работы составляет 2,5 мин, вспомогательной – 0,4 мин, время подготовительно-заключительное - 8 мин. На партию 20 изделий, Тотл. н. - 8% от Топ, Тобс – 7% о Топ.

Задача 5.

Определить норму обслуживания для одной уборщицы за смену (8 час). Норма времени на уборку 1 кв. м производственной площади по действующим нормам составляет 0,1 норма-час.

Типовые тесты

1. Основоположителем научной организации труда является:

- а. Ф. Тейлор;
- б. Г. Эмерсон;
- в. А. Файоль.

2. По назначению в процессе производства трудовые процессы подразделяются на основные и ...

- а. вспомогательные;
- б. технологические;
- в. трудовые.

3. Часть производственной операции, состоящая из взаимосвязанных трудовых действий, это трудовое:

- а. действие;
- б. движение;
- в. прием.

4. К методам изучения качественных характеристик трудовых процессов относятся:

- а. визуальное наблюдение, анкетирование;
- б. фотография рабочего времени;
- в. хронометраж.

5. К методам изучения количественных характеристик трудовых процессов относятся:

- а. визуальное наблюдение;
- б. фотография рабочего времени;
- в. анкетирование.

6. Рабочее время складывается из времени работы и времени...

- а. перерывов;
- б. отдыха;
- в. для личных надобностей.

7. Метод измерения продолжительности регулярно повторяющихся затрат рабочего времени называется:

- а. наблюдением;
- б. фотографией;
- в. хронометражем.

8. Отношение затрат времени на работу и регламентированные перерывы к продолжительности рабочей смены - это:

- а. коэффициент использования рабочего времени;
- б. уровень занятости основной работой;
- в. степень плодотворности труда.

9. Отношение основной работы ко времени смены – это:

- а. коэффициент использования рабочего времени;
- б. уровень занятости основной работой;
- в. степень плодотворности труда.

10. Комбинированный способ изучения затрат рабочего времени, сочетающий элементы фотографии рабочего времени и хронометража, называется:

- +а. фотохронометраж;
- б. коэффициент использования рабочего времени;
- в. наблюдение.

11. Время, затраченное на единицу – Это:

- а. трудоемкость;
- б. норма времени;
- в. норма выработки.

12. Простая сдельная оплата труда зависит от:

- 1) объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;
- 2) индивидуальной выработки рабочего;
- 3) коэффициента трудового участия;
- 4) отработанного времени.

13. Повременная оплата труда зависит от:

- 1) объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;
- 2) индивидуальной выработки рабочего;
- 3) коэффициента трудового участия;
- 4) отработанного времени.

14. Тарифная сетка – это:

- 1) средние взвешенные арифметические величины;
- 2) совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов;
- 3) распределение выявленных отклонений между работниками;
- 4) степень дифференциации фонда заработной платы;

15. Должностной оклад - это выраженный в денежной форме, размер оплаты труда служащего за выполнение:

- 1) плановых заданий
- 2) закрепленных за ним должностных обязанностей
- 3) фактически выполненные работы
- 4) графиков выполнения работ

7.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

- 1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);

2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета (экзамена). Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1. Требование к теоретическому устному ответу

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

2. Творческие задания

Эссе – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

Критерии оценивания - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка «хорошо» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате

рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если не выполнены никакие требования.

3. Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

При реализации программы с применением ДОТ:

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка *«выполнено»* ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка *«не выполнено»* ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

4. Интерактивные задания

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра как правило имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли,

подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

5. Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерий оценивания - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

При реализации программы с применением ДОТ:

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая

частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «выполнено» ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «не выполнено» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

6. Исследовательский проект

Исследовательский проект – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата (объем: 12-15 страниц; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерии оценивания - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

7. Информационный проект (презентация):

Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

Критерии оценивания - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано,

использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

8. Дискуссионные процедуры

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

- лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;
- смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;
- смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

9. Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий.

Оценка «хорошо» ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий.

Оценка «удовлетворительно» ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий.

10. Требование к письменному опросу (контрольной работе)

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

8.1 Основная учебная литература:

1. Зоткина, Н. С. Организация, нормирование и оплата труда в строительстве: учебное пособие / Н. С. Зоткина, А. А. Зубарев, А. В. Копытова. — Тюмень: Тюменский индустриальный университет, 2020. — 199 с. — ISBN 978-5-9961-2368-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/115079.html>

2. Юшин, Г. Д. Оплата труда персонала: учебное пособие / Г. Д. Юшин, Н. Ю. Калинина. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 171 с. — ISBN 978-5-4497-1201-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108370.html>

8.2 Дополнительная учебная литература:

1. Сафонова, Л. А. Экономика предприятия: учебное пособие / Л. А. Сафонова, Т. М. Левченко. — Новосибирск: Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2019. — 190 с. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/90605.html>

2. Мазанкова, Т. В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии отрасли (торговля): учебное пособие / Т. В. Мазанкова. — Саратов: Вузовское образование, 2017. — 166 с. — ISBN 978-5-4487-0037-8. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/66626.html>

3. Фрадина, Т. И. Учет расчетов по оплате труда. Курс лекций: учебное пособие / Т. И. Фрадина. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2018. — 97 с. — ISBN 978-5-7937-1602-4. — Текст:

электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/103978.html>

4. Стрелкова, Л. В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика труда», «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)» / Л. В. Стрелкова, Ю. А. Макушева. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 351 с. — ISBN 978-5-238-01490-6.: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/71228.html>

8.3. Периодические издания:

1. Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. ISSN 0130-0105. <https://www.iprbookshop.ru/56288.html>

2. Экономика и современный менеджмент: теория и практика. ISSN 2309-3390 <http://www.iprbookshop.ru/48512.html>

3. Практический бухгалтерский учёт. Официальные материалы и комментарии (720 часов). ISSN 2227-8397 <http://www.iprbookshop.ru/42263.html>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>
2. Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов» <http://school-collection.edu.ru/>
3. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»– <http://www.consultant.ru/>
4. Сайт Министерства финансов РФ – <https://www.minfin.ru/ru/>
5. Сайт Федеральной налоговой службы РФ <https://www.nalog.ru/>
6. Информационно-правовой портал «Гарант» <http://www.garant.ru>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн-режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

1. работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
2. внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
3. выполнение самостоятельных практических работ;
4. подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее

усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
3. Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Microsoft Windows Server;
2. Семейство ОС Microsoft Windows;
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом;
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (КонсультантПлюс);
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (Система ГАРАНТ);
6. Электронная информационно-образовательная система ММУ: <https://elearn.mmu.ru/>

Перечень используемого программного обеспечения указан в п.12 данной рабочей программы дисциплины.

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

12.1. Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя, проектор, экран, колонки

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows 10, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom.

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2. Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя; компьютеры в сборе для обучающихся; колонки; проектор, экран.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows Server 2016, Windows 10, Microsoft Office, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

Для ДОТ:

Учебная аудитория для проведения всех видов занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, в том числе для занятий лекционного типа, семинарского типа; для проведения лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций; для осуществления текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации; для выполнения курсового проектирования (курсовых работ).

Ауд. 520а (виртуальные учебные аудитории: ауд. 9/1, 9/2, 9/3, 9/4, 9/5, 9/6, Вебинарная 1, Вебинарная 2, Вебинарная 3):

Специализированная мебель:

- столы для преподавателей;

- стулья для преподавателей;

Технические средства обучения:

- компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;

- наушники;

- вебкамеры;

- колонки;

- микрофоны;

Ауд. 315 (виртуальные учебные аудитории: ауд. 9/1, 9/2, 9/3, 9/4, 9/5, 9/6, Вебинарная 1, Вебинарная 2, Вебинарная 3)

Специализированная мебель:

- столы для преподавателей;
- стулья для преподавателей;

Технические средства обучения:

- компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
- наушники;
- вебкамеры;
- колонки;
- микрофоны;

13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн-режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

13.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

13.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: (*«мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.*) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция

- *дискуссия*
- *беседа.*

13.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав. При обучении учитываются особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности и при необходимости обеспечивается коррекция нарушений развития и социальная адаптация указанных лиц.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Нормирование и оплата труда

<i>Направление подготовки</i>	Экономика
<i>Код</i>	38.03.01
<i>Направленность (профиль)</i>	Бухгалтерский учет, анализ и аудит
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

Москва
2024 г.

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные		ПК-12

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-12	Способен осуществлять деятельность по организации труда и оплаты персонала	<p>ПК-12.1 Проводит информационно-аналитическую работу по сбору и обобщению правовой и методической информации, касающейся вопросов организации труда и оплаты персонала</p> <p>ПК-12.2 Владеет технологией организации труда и оплаты персонала с целью осуществления мониторинга за соблюдением бюджетов и финансовых планов</p> <p>ПК-12.3. Владеет способностью анализировать финансовые возможности в вопросах организации труда и оплаты персонала</p>

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	ПК-12		
	<p>- основные понятия, категории и инструменты нормирования оплаты труда;</p> <p>- способы сбора, группировки и обобщения информации, связанной с трудовыми затратами;</p> <p>- методику анализа</p>	<p>- проводить информационно-аналитическую работу по сбору и обобщению правовой и методической информации, касающейся вопросов организации труда и оплаты персонала;</p> <p>- рассчитывать и анализировать затраты на оплату труда по</p>	<p>- способами информационно-аналитической работы по сбору и обобщению правовой и методической информации, касающейся вопросов организации труда и оплаты персонала;</p> <p>- владеть способами</p>

	<p>финансовых возможностей в вопросах организации труда и оплаты персонала;</p> <p>- методику расчета и виды норм по оплате труда.</p>	<p>установленным нормам и нормативам с целью их контроля и оптимизации;</p> <p>- уметь анализировать финансовые возможности в вопросах организации труда и оплаты персонала.</p>	<p>расчета и анализа затрат на оплату труда по установленным нормам и нормативам с целью их контроля и оптимизации.</p>
--	--	--	---

3.2. Критерии оценки результатов обучения по дисциплине

Шкала оценивания	Индикаторы достижения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - студент глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.
	Владеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - студент твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано

		излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
	Владеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВОЛЕТВИТЕЛЬНО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - студент ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	- студент в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
НЕУДОВОЛЕТВИТЕЛЬНО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - студент не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	студент не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым «удовлетворительно».

4. Типовые контрольные задания и/или иные материалы для проведения промежуточной аттестации, необходимые для оценки достижения компетенции, соотношенной с результатами обучения по дисциплине

Типовые контрольные задания для проверки знаний студентов

Типовые проблемные задачи

Задача 1.

Составить сводку одноименных затрат рабочего времени, т.е. все действия, имеющие одинаковый индекс, объединить в одну группу и определить продолжительность (сумму) времени. Составить баланс рабочего времени (фактический), который показывает, как используется рабочее время при существующей организации труда.

На основании выявленных недостатков составить проектируемый баланс рабочего времени. Обобщите результаты проведенных расчетов и анализа, сделайте выводы.

Сводка одноименных затрат рабочего времени
Баланс рабочего времени (фактический)

Затраты рабочего времени	Индекс	Минуты	%
Одноименные затраты рабочего времени		Индекс	Сумма времени, мин
1. Подготовка к работе и уборка рабочего места в конце смены	ПЗ		
2. Взвешивание коробов и упаковка	О		
3. Подноска коробов к рабочему месту и хождение за клеем	В		
4. Уборка рабочего места в течение смены	ОБ		
5. Потери рабочего времени, зависящие от рабочего	ПНД		
6. Перерывы регламентированные (отдых и личные надобности)	ОТЛ		
7. Перерыв по организационно-техническим причинам	ПО		
Всего		Тсм	480
Работа			
1	2	3	4
Подготовительно-заключительная	ПЗ		
Основная	О		
Вспомогательная	В		
Обслуживание рабочего места	ОБ		
Итого			
Перерывы			
Технологические	ПТ		
Организационно-технические	ПО		
Регламентированные (отдых и личные надобности)	ОТЛ		
Зависящие от рабочего (лишние)	ПНД		
Итого			

Всего		480	100,0
-------	--	-----	-------

Задача 2

Исходные данные:

Разряд	Ставка (руб.)	Отработанное за месяц время (час)
1-й разряд	250	150
2-й разряд	285	148
4-й разряд	315	95
6-й разряд	345	142

Время смены составляет 7 ч.

Задание:

Рассчитать сумму заработной платы рабочих-повременщиков разных разрядов.

Задача 3

Исходные данные:

Иванов И.И. работает в г. Сыктывкар Республики Коми. Его оклад составляет 42 000 рублей. Районный коэффициент для данной территории составляет 1,25. Максимальный размер северной надбавки для данной местности – 50%. Иванов И. имеет «северный» стаж, который позволяет производить расчет зарплаты с северными надбавками по максимуму. В текущем месяце, сотрудник Неклюдов получил:

оклад – 30 000 рублей;

разовую премию – 15 000 рублей;

выплаты по больничному листу – 8 400 рублей;

материальную помощь – 2 500 рублей.

Задание:

Рассчитать какую сумму денежных средств Иванов получит на руки (с учетом НДФЛ).

Типовые ситуационные задачи:

Задача 1

Исходные данные:

Плановый объем работ составляет 120 изделий, фактически работник изготовил 130 изделий, сдельная расценка – 35 руб. за штуку.

За перевыполнение плана установлена премия в размере 2% сдельного заработка за каждый процент перевыполнения.

Задание

Рассчитать сумму заработка работника.

Задача 2

Исходные данные:

Труд рабочего оплачивается по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда.

Исходная база для начисления прогресс. доплат – 105% выполнения нормы выработки.

При выработке продукции сверх установленной базы расценка удваивается.

Часовая ставка, соответствующая разряду работ, равна 8,6 руб.

Отработано 22 рабочих дня

Продолжительность рабочего дня – 8 час.

Выполнено работ объемом 204,3 нормо-часа.

Задание:

Рассчитать общую сумму заработной платы рабочего.

Задача 3.

Рассчитать норму штучного, штучно-калькуляционного времени и норму выработки на 8-часовую смену, если время основной работы, выполняемой вручную, составляет 12 мин. на операцию, время вспомогательной работы – 6 мин., норматив времени на отдых, личные надобности и обслуживание рабочего места – 10% к оперативному времени, подготовительно-заключительного времени – 19 мин.

Задача 4

Определить норму штучного и штучно-калькуляционного времени, если время основной работы составляет 2,5 мин, вспомогательной – 0,4 мин, время подготовительно-заключительное - 8 мин. На партию 20 изделий, Тотл. н. - 8% от Топ, Тобс – 7% о Топ.

Задача 5.

Определить норму обслуживания для одной уборщицы за смену (8 час). Норма времени на уборку 1 кв. м производственной площади по действующим нормам составляет 0,1 норма-час.

Тесты

1. На величину заработной платы влияет:
 - 1) квалификация работника,
 - 2) сложность, количество, качество труда
 - 3) пол и возраст работника
 - 4) отраслевая принадлежность предприятия

2. На уровень заработной платы не влияют
 - 1) производственные
 - 2) социальные
 - 3) институциональные
 - 4) демографические
 - 5) рыночные факторы

3. К производственным факторам, влияющим на уровень заработной платы, ее функции и принципы, относят:
 - 1) уровень технического прогресса,
 - 2) сложность труда и квалификация работников,
 - 3) деятельность союзов работодателей,
 - 4) система социального партнерства

4. К социальным факторам, влияющим на уровень заработной платы, ее функции и принципы, относят
 - 1) государственное регулирование,
 - 2) деятельность профсоюзов,
 - 3) условия труда,
 - 4) результаты и качество труда

5. Реализация стимулирующей функции заработной платы осуществляется через:
 1. системы оплаты труда, основанные на оценке результатов труда
 2. взаимосвязь размера фонда оплаты труда с эффективностью деятельности фирмы
 3. формирование гибкого социального пакета
 4. повышение минимального размера оплаты труда на фирме

5. все верно

6. Какие из перечисленных функций заработной платы направлены на повышение эффективности труда?

1. статусная
2. регулирующая
3. стимулирующая
4. воспроизводственная

7. Какую функцию не выполняет заработная плата?

1. регулирующую
2. стимулирующую
3. средства платежа
4. воспроизводственную
5. статусную

8. Стимулирующая функция заработной платы подразумевает:

- 1) обеспечение социального статуса работника и престижа профессии на рынке труда
- 2) установление доли работника в созданном продукте
- 3) обеспечение расширенного воспроизводства рабочей силы
- 4) побуждение работника к более эффективной трудовой деятельности

9. Распределительная функция заработной платы подразумевает:

- 1) обеспечение социального статуса работника и престижа профессии на рынке труда
- 2) установление доли работника в созданном продукте
- 3) обеспечение расширенного воспроизводства рабочей силы
- 4) побуждение работника к более эффективной трудовой деятельности
- 5) определение доли затрат предприятия на рабочую силу в совокупных издержках производства.

10. Статусная функция заработной платы подразумевает:

- 1) установление доли работника в созданном продукте
- 2) обеспечение расширенного воспроизводства рабочей силы
- 3) побуждение работника к более эффективной трудовой деятельности
- 4) соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работника.

11. Функция формирования платежеспособного спроса заработной платы подразумевает:

- 1) обеспечение социального статуса работника и престижа профессии на рынке труда
- 2) установление доли работника в созданном продукте
- 3) зависимость покупательной способности населения, определяющей спрос на потребительские товары, от заработной платы
- 4) побуждение работника к более эффективной трудовой деятельности

12. Количество товаров и услуг, которое можно приобрести на заработную плату, - это:

- 1) номинальная заработная плата
- 2) реальная заработная плата
- 3) располагаемая заработная плата

13. Номинальная заработная плата выросла за год на 10%, годовая инфляция составила 8%. Как изменилась реальная заработная плата?

- 1) упала на 2%
- 2) возросла на 2%

14. Среднемесячная заработная плата в отчетном периоде составила 20 тыс. р., в базисном – 14 тыс. р. Цены в среднем на товары и услуги увеличились в среднем в 2 раза. Как изменилась реальная заработная плата?

- 1) возросла на 43%
- 2) упала на 28,5%
- 3) возросла на 40%

15. Государственное регулирование оплаты труда включает

- 1) законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда
- 2) установление районных коэффициентов
- 3) определение размера премирования
- 4) установление предельной величины издержек предприятия на рабочую силу

16. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ):

- 1) устанавливается на федеральном уровне
- 2) может быть больше федерального уровня
- 3) может быть меньше федерального уровня
- 4) не может устанавливаться работодателем

17. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ):

- 1) не может быть меньше федерального уровня
- 2) может быть больше федерального уровня
- 3) может быть меньше федерального уровня
- 4) не может быть больше федерального уровня

18. Районные коэффициенты:

- 1) устанавливаются федеральным правительством
- 2) не могут повышаться региональными органами власти
- 3) учитывают стаж работы
- 4) не учитывают стаж работы

19. Районные коэффициенты:

- 1) устанавливаются региональными органами власти
- 2) учитывают стаж работы
- 3) начисляются на фактический заработок с учетом всех доплат и надбавок оплаты сверхурочных работ, премий системного характера и т. п.
- 4) не учитывают стаж работы

20. Процентные надбавки к заработной плате работникам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям ... стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям

- 1) учитывают
- 2) не учитывают

21. Принцип организации заработной платы – «обеспечение равной оплаты за равный труд» реализует следующие функции заработной платы

- 1) воспроизводственная
- 2) социальная функция.
- 3) стимулирующая функция
- 4) распределительная функция.
- 5) статусная функция

22. Принцип организации заработной платы – «опережающий рост производительности труда над темпами роста заработной платы» реализует следующие функции заработной платы

- 1) воспроизводственная
- 2) социальная функция.
- 3) стимулирующая функция
- 4) распределительная функция.
- 5) статусная функция

23. К рыночным факторам, влияющим на уровень заработной платы, ее функции и принципы, относят

- 1) уровень занятости,
- 2) спрос и предложение труда,
- 3) минимальный размер оплаты труда,
- 4) условия мобильности труда

24. Принцип организации заработной платы – «материальная заинтересованность работников в результатах своего труда и деятельности предприятия» реализует следующие функции заработной платы

- 1) воспроизводственная
- 2) социальная функция.
- 3) стимулирующая функция
- 4) распределительная функция.
- 5) статусная функция

25. Принцип организации заработной платы – «гарантия воспроизводства рабочей силы» реализует следующие функции заработной платы

- 1) воспроизводственная
- 2) социальная функция.
- 3) стимулирующая функция
- 4) распределительная функция.
- 5) статусная функция

26. Простая сдельная оплата труда зависит от:

- 1) тарифной ставки;
- 2) индивидуальной выработки рабочего;
- 3) коэффициента трудового участия;
- 4) отработанного времени.

27. Повременная оплата труда зависит от:

- 1) тарифной ставки;
- 2) индивидуальной выработки рабочего;

- 3) коэффициента трудового участия;
- 4) отработанного времени.

28. Должностной оклад - это выраженный в денежной форме, размер оплаты труда служащего за выполнение:

- 1) плановых заданий
- 2) закрепленных за ним должностных обязанностей
- 3) фактически выполненные работы
- 4) графиков выполнения работ

29. Важнейшими составными элементами тарифной системы оплаты труда являются:

- 1) тарифно-квалификационные справочники
- 2) минимальные тарифные ставки низшего разряда для оплаты труда рабочих;
- 3) тарифные сетки для установления ставок оплаты труда
- 4) оплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам в зависимости от условий труда, его интенсивности, режимов рабочего времени и др. условий трудовой деятельности;
- 5) тарифные ставки и оклады, зависящие от коллективных результатов труда

30. Тарифный коэффициент показывает как уровень оплаты работ данного разряда соотносится с уровнем оплаты работ:

- 1) предыдущего разряда
- 2) I разряда
- 3) II разряда
- 4) последнего разряда

31. Повременная оплата труда зависит от:

- 1) объема комплекса работ, подлежащих выполнению;
- 2) индивидуальной выработки рабочего;
- 3) коэффициента трудового участия;
- 4) отработанного времени;
- 5) от результатов труда других работников

32. Форма оплаты труда может быть:

- 1) повременно-премиальная
- 2) повременная
- 3) аккордно-премиальная
- 4) сдельная
- 5) окладная

33. Во сколько раз уровень оплаты труда по данному разряду превышает уровень оплаты труда самых простых работ показывает:

- 1) тарифная сетка.
- 2) тарифный коэффициент.
- 3) тарифный разряд.
- 4) межтарифный коэффициент

34. Система заработной платы, не относящаяся к сдельной форме:

- 1) аккордная;
- 2) сдельно-прогрессивная;
- 3) повременно-премиальная;

4) простая сдельная.

35. Тарифная сетка – это:

- 1) средние взвешенные тарифные ставки;
- 2) совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов;
- 3) степень дифференциации фонда заработной платы;
- 4) распределение абсолютного отклонения фактических выплат от плановых.

36 Системы оплаты труда:

- 1) сдельно-прогрессивная
- 2) повременная
- 3) повременно-премиальная
- 4) сдельная

37. Сдельная расценка — это:

- 1) тарифный коэффициент выполняемой работы
- 2) показатель оплаты труда за отработанное время
- 3) оплата труда за единицу продукции (работ, услуг)
- 4) районный коэффициент к заработной плате

38.Тарифные сетки различаются:

- 1) числом тарифных разрядов
- 2) диапазоном тарифных коэффициентов
- 3) отраслевой принадлежностью
- 4) регионом применения

39. Косвенная сдельная оплата труда зависит от:

- 1) объема работ, подлежащих выполнению;
- 2) индивидуальной выработки рабочего;
- 3) коэффициента трудового участия;
- 4) отработанного времени;
- 5) от результатов труда основных работников.

40. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) – это нормативный документ:

1. общенационального значения
2. отраслевого значения
3. документ регионального значения

41. В тарифную систему не входят:

1. тарифно-квалификационные справочники
2. минимальные тарифные ставки низшего разряда для оплаты труда рабочих;
3. тарифные сетки для установления ставок оплаты труда
4. доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам в зависимости от условий труда, его интенсивности, режимов рабочего времени и др. условий трудовой деятельности;

42.Тарифная ставка — это:

- 1) вознаграждение за работу, выполненную в экстремальных условиях
- 2) вознаграждение за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определённой сложности (квалификации),
- 3) доля в фонде оплаты труда

4) доля в премиальном фонде

43. Основная заработная плата обладает (.....) постоянством, чем общая величина заработной платы

- 1) меньшим
- 2) большим

44. Дополнительная заработная плата обладает (.....) постоянством, чем основная заработная плата

- 1) меньшим
- 2) большим

45. Оплата труда за весь объем работ, а не за каждое изделие – это:

- 1) повременно-премиальная заработная плата
- 2) повременная заработная плата
- 3) аккордная заработная плата
- 4) сдельно-премиальная заработная плата

46. Тарифные сетки, устанавливающие дифференциацию в оплате труда с учетом разряда работы и отраслевой принадлежности предприятия, включают в себя ...

- 1) тарифно-квалификационный справочник и тарифную систему
- 2) тарифные разряды и тарифные коэффициенты
- 3) тарифно-квалификационный справочник и тарифные разряды
- 4) тарифные ставки и районные коэффициенты

47. Прямая сдельная заработная плата определяется путем умножения:

- 1) часовой тарифной ставки на нормируемую трудоемкость фактически выполненных работ
- 2) объема фактически выполненных работ (в рублях) на норматив заработной платы в рубле продукции
- 3) фактической выработки на сдельную расценку
- 4) фактически отработанного времени на часовую тарифную ставку.

48. Вид тарифной сетки, в которой по мере перехода к более высоким тарифным коэффициентам межразрядная разница относительно снижается, - это:

- 1) равномерная тарифная сетка
- 2) регрессивная тарифная сетка
- 3) прогрессивная тарифная сетка
- 4) смешанная тарифная сетка

49. Вид тарифной сетки, в которой по мере перехода к более высоким тарифным коэффициентам межразрядная разница относительно повышается, - это:

- 1) равномерная тарифная сетка
- 2) регрессивная тарифная сетка
- 3) прогрессивная тарифная сетка
- 4) смешанная тарифная сетка

50. Расценка за единицу продукции 50 руб. По положению о премировании предприятия, в случае отсутствия брака выплачивается премия в размере 10% заработка. Фактически рабочий изготовил 80 единиц.

а) чему равна оплата труда? (выделите в таблице)

б) какая это система заработной платы? (выделите в таблице)

а) Величина заработной платы	б) Система заработной платы
3000	Сдельно-прогрессивная
4400	Сдельно-премиальная
18182	Повременно-премиальная
2250	Косвенная
4880	Прямая сдельная
25000	Повременная

51. Оплата труда работнику установлена 15% от заработной платы, начисленной бригаде. Заработок бригады составил 15000 руб.

а) чему равна оплата труда? (выделите в таблице)

б) какая это система заработной платы? (выделите в таблице)

а) Величина заработной платы	б) Система заработной платы
3000	Сдельно-прогрессивная
4400	Сдельно-премиальная
18182	Повременно-премиальная
2250	Косвенная
4880	Прямая сдельная
25000	Повременная

52. Оклад работника 20000 руб. В декабре из 22 рабочих дней он отработал 20 дней.

а) чему равна оплата труда? (выделите в таблице)

б) какая это система заработной платы? (выделите в таблице)

а) Величина заработной платы	б) Система заработной платы
3000	Сдельно-прогрессивная
4400	Сдельно-премиальная
18182	Повременно-премиальная
2250	Косвенная
4880	Прямая сдельная
25000	Повременная

53. Оклад работника 20000 руб. Условиями коллективного договора предусмотрена выплата ежемесячной премии в размере 25% от заработной платы.

а) чему равна оплата труда? (выделите в таблице)

б) какая это система заработной платы? (выделите в таблице)

а) Величина заработной платы	б) Система заработной платы
3000	Сдельно-прогрессивная
4400	Сдельно-премиальная
18182	Повременно-премиальная
2250	Косвенная
4880	Прямая сдельная
25000	Повременная

54. Основными принципами организации заработной платы являются:

- 1) Обеспечение равной оплаты за равный труд,
- 2) Дифференциация уровней оплаты труда в зависимости от квалификации работника, количества и качества, условий труда, отраслевой принадлежности предприятия.
- 3) Повышение реальной заработной платы.
- 4) Все верно

55. Принципами организации оплаты труда не являются:

- 1) опережающий рост заработной платы над темпами роста производительности труда
- 2) осуществление оплаты в зависимости от количества и качества труда.
- 3) материальная заинтересованность работников в результатах своего труда и деятельности предприятия,
- 4) обеспечение равной оплаты за равный труд

56. Работнику установлена часовая тарифная ставка (размер оплаты труда за час) 100 рублей. В соответствии с табелем учета использования рабочего времени за отчетный месяц отработано 140 часов. Норма рабочего времени в отчетном месяце составляет 145 часов, но часовая тарифная ставка распространяется только на отработанное количество часов. Чему будет равна заработная плата?

- 1) 14000 руб
- 2) 14500 руб
- 3) 15000 руб

57. Работнику на предприятии установлен оклад в размере 35000 рублей, в соответствии с табелем учета использования рабочего времени из 20 рабочих дней отработано 18 рабочих дней (два дня – отпуск без сохранения заработной платы). Чему будет равна заработная плата?

- 1) 35000 руб.
- 2) 31500 руб.
- 3) 34500 руб.

58. Продавец с месячным окладом 20000 руб. в соответствии с табелем учета использования рабочего времени из 20 рабочих дней отработал 18 дней. Положением о премировании предусмотрена выплата ежемесячной премии в размере 15% от оклада. Чему будет равна заработная плата?

- 1) 21700 руб.
- 2) 20700 руб.
- 3) 25700 руб.

59. Работнику-сдельщику установлена часовая тарифная ставка 200 руб. Норма выработки – 5 изделий в час. Работник в соответствии с документом о выработке изготовил за месяц 500 изделий. Чему будет равна заработная плата?

- 1) 20000 руб.
- 2) 22000 руб.
- 3) 25000 руб.

60. Рабочий-сдельщик выполнил норму выработки на 115%. Заработная плата по сдельным расценкам составила 10000 руб. В соответствии с Положением о премировании за перевыполнение нормы выработки работнику выплачивается премия в размере 15% от суммы заработка. Чему будет равна заработная плата?

- 1) 10000 руб.
- 2) 11500 руб.
- 3) 15000 руб.

61. Оплаты труда на комиссионной основе – это:

1. бестарифная система оплаты труда
2. сдельная система оплаты труда
3. повременная система оплаты труда
4. аккордная система оплаты труда

62. Система грейдов предполагает:

1. единую классификацию должностей в организации
2. объединение должностей, обладающих примерно одинаковой ценностью для организации, в группы
3. систему должностных разрядов, которая объединяет все должности конкретной организации в общую систему.
4. верны все ответы

63. При обосновании премиальной системы важно определить:

1. показатели премирования;
2. тарифный разряд работников;
3. ожидаемый результат при достижении премиальных показателей;
4. величину абсолютного отклонения фактических выплат от плановых.

64. Согласно Трудовому кодексу РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем ...размере:

- 1) в полуторном
- 2) в двойном

65. К компенсационным относятся доплаты:

1. за работу в выходные и праздничные дни;
2. за разъездной характер работы;
3. за работу с меньшей численностью работников;
4. за совмещение профессий (должностей).

66. К компенсационным относятся доплаты:

1. за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
2. за выполнение обязанностей отсутствующего работника;
3. несовершеннолетним работникам в связи с сокращением их рабочего дня
4. рабочим, выполняющим работы ниже присвоенного им тарифного разряда

67. К стимулирующим относятся доплаты:

1. за работу в вечернее время;
2. за высокую квалификацию (специалистам);
3. за сверхурочную работу;
4. за профессиональное мастерство (рабочим).

68. Доля заработной платы, выплачиваемая в не денежной форме, не может превышать:

- а) 20% от общей суммы заработной платы
- б) 30% от общей суммы заработной платы
- в) 10% от общей суммы заработной платы
- г) 50% от общей суммы заработной платы

69. К стимулирующим относятся доплаты:

1. за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
2. за выполнение обязанностей отсутствующего работника;

3. несовершеннолетним работникам в связи с сокращением их рабочего дня
4. рабочим, выполняющим работы ниже присвоенного им тарифного разряда

70. Экономическую эффективность премиальной системы характеризует:

1. Экономия премиального фонда;
2. размер ожидаемой экономии при достижении премиальных показателей;
3. показатель перевыполнения плана по выпуску продукции;
4. наличие экономии по фонду заработной платы

71. Основная цель стимулирования заключается в:

1. поощрение сотрудников денежными выплатами по итогам трудовой деятельности
2. снижении текучести персонала
3. повышение уровня жизни сотрудников
4. соединение материальных интересов работников со стратегическими задачам компании

72. Обобщающая оценка эффективности премиальных систем – это оценка:

1. правильности выбора показателей поощрения
2. правильности выбора премируемых работников
3. обоснованности размеров поощрения
4. общего эффекта (в денежном выражении), полученного от системы премирования
5. достигнутого уровня выполнения показателя премирования

73. В процессе грейдирования не учитывается:

1. наличие управленческих функций,
2. количество подчиненных;
3. тарифный разряд работника;
4. степень влияния на прибыль компании;
5. самостоятельность в принятии решений;

74. Последовательность этапов грейдирования:

1. построение грейдов, описание должностей, определение ценности должностей, установление «вилки» окладов для каждого грейда, внедрение системы грейдов.
2. описание должностей, определение ценности должностей, построение грейдов, установлении «вилки» окладов для каждого грейда, внедрение системы грейдов.
3. построение грейдов, внедрение системы грейдов, установление «вилки» окладов для каждого грейда, описание должностей, определение ценности должностей

75. К переменной части заработной платы не относятся:

1. премии
2. доплаты
3. надбавки
4. районные коэффициенты

76. Какие существуют виды доплат к заработной плате ?

1. за сокращенную продолжительность ежедневной работы;
2. за сверхурочную работу;
3. за применение новых методов труда;
4. за работу в выходные и праздничные дни

77. Система грейдов предполагает:

1. единую классификацию должностей в организации

2. объединение должностей, обладающих примерно одинаковой ценностью для организации, в группы
3. систему должностных разрядов, которая объединяет все должности конкретной организации в общую систему.

78. Компенсации не выплачиваются

1. при направлении в служебные командировки;
2. при переезде на работу в другую местность;
3. при исполнении государственных или общественных обязанностей;
4. при работе в выходные и предпраздничные дни
5. при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

79. В основе бестарифной системы оплаты труда лежит ...

1. устная договоренность между работодателем и работником
2. оплата труда «в конверте»
3. долевое распределение заработанных коллективом средств
4. объем произведенной продукции, указанных услуг

80. Показателем, дающим оценку личного вклада работника при бестарифной системе оплаты труда, является

1. Норма времени
2. Коэффициент трудового участия
3. Тарифный коэффициент
4. Норма выработки

81. Целью нормирования труда на предприятии является:

1. определение плановой трудоемкости изготовления отдельных деталей, узлов и изделия в целом;
2. расчет необходимой численности работников как по профессиям, так и по квалификации;
3. определение минимального размера оплаты труда
4. оценку результатов труда, планирование фондов заработной платы и материального поощрения;

82. Нормирование труда на предприятии обеспечивает:

1. обоснование плана повышения производительности труда;
2. расчет производственных программ цехов, участков, групп, отдельных рабочих мест;
3. определение количества необходимого оборудования;
4. все верно

83. Объектом нормирования труда не является:

- 1) численность персонала, необходимая для выполнения определенного объема работ
- 2) средняя заработная плата
- 3) численность работников, подчиненных одному руководителю
- 4) затраты рабочего времени на выполнение отдельных операций производственного процесса.

84. Установления таких норм труда, при которых производственные результаты достигаются с минимальными суммарными затратами трудовых, материальных, энергетических ресурсов – это принцип:

- 1) эффективности
- 2) комплексности

- 3) системности
- 4) объективности нормирования

85. Необходимость учета взаимосвязи технических, экономических, социальных и правовых факторов, влияющих на нормы труда- это принцип:

- 1) эффективности
- 2) комплексности
- 3) системности
- 4) объективности нормирования

86. Создание для всех работников предприятия равных возможностей для выполнения норм – это принцип:

- 1) эффективности
- 2) комплексности
- 3) системности
- 4) объективности нормирования

87. Нормирование труда с учетом дифференциации работников, в частности, по полу и возрасту – это принцип:

- 1) объективности
- 2) конкретности
- 3) динамичности
- 4) легитимности нормирования

88. Необходимость изменения норм труда при изменении конкретных производственных условий – это принцип:

- 1) объективности
- 2) конкретности
- 3) динамичности
- 4) легитимности нормирования

89. Необходимость строгого соблюдения законов и других нормативных актов при нормировании труда- это принцип:

- 1) объективности
- 2) конкретности
- 3) динамичности
- 4) легитимности нормирования

90. Установленный объем работы, который должен быть выполнен работником соответствующей квалификации за единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях - это:

- 1) норма выработки;
- 2) норма времени;
- 3) партия продукции.
- 4) норма обслуживания

91. Количество времени, необходимое в определенных организационно-технических условиях на обслуживание в течение смены единицы оборудования - это:

- 1) норма времени;
- 2) норма численности;
- 3) норма обслуживания
- 4) штучное время

92. Количество работников, которое должно быть непосредственно подчинено одному руководителю определяется нормой:

- 1) нормой управляемости;
- 2) нормой численности;
- 3) нормой обслуживания.
- 4) штатным расписанием

93. Изучение операций путем наблюдения и изучения затрат рабочего времени на выполнение отдельных и многократно повторяющихся операций - это:

- 1) хронометраж;
- 2) измерение;
- 3) фиксация.

94. Норма обслуживания – это:

- 1) установленное количество единиц оборудования, которое должно обслуживаться одним рабочим;
- 2) количество рабочего времени, необходимое для выполнения единицы определенной работы (операции) одним рабочим или группой рабочих;
- 3) установленное количество единиц оборудования, которое должно обслуживаться одним рабочим при определенных организационно-технических условиях в течение смены;
- 4) количество времени, которое необходимо в определенных организационно - технических условиях на обслуживание в течение смены одной единицы оборудования.

95. Из перечисленных выберите два способа определения показателя выполнения норм выработки:

- 1) исходя из фактической выработки рабочего и нормы выработки;
- 2) исходя из количества израсходованных материалов фактически и по норме;
- 3) исходя из фактических и нормативных затрат сырья, материалов, энергии;
- 4) исходя из сравнения нормируемого времени на выполнение работы и фактически затрачиваемого времени.

96. Оценка эффективности системы нормирования труда на предприятии предполагает:

- 1) определение уровня производительности труда;
- 2) определение доли нормируемых работ;
- 3) оценку качества действующих норм;
- 4) оценку уровня напряженности норм.

97. К нормативам по труду относятся :

- 1) нормативы режимов работы оборудования
- 2) нормативы времени;
- 3) нормативы темпа работы
- 4) все верно.

98. Использование норм труда для обоснования планов по различным направлениям деятельности – это

- 1) плановая
- 2) управленческая
- 3) экономическая
- 4) техническая функция норм труда

99. Объединение в единую производственную систему рабочей силы, предмета и средства труда, обеспечение их непрерывное взаимодействие на всех стадиях производственного процесса – это:

- 1) организационная
- 2) управленческая
- 3) экономическая
- 4) техническая функция норм труда

100. Норма времени равна сумме:

- 1) основного и вспомогательного времени
- 2) штучного и подготовительно-заключительного времени
- 3) основного времени и времени перерывов организационно-технологического характера
- 4) времени обслуживания рабочего места и времени на отдых и личные надобности работников;

Примерный перечень вопросов к промежуточной аттестации:

1. Социально-экономические факторы в нормировании труда.
2. Системы нормирования труда управленческого персонала.
3. Научная организация и нормирование труда.
4. Анализ работ и проведение анализа рабочих мест.
5. Разработка локальных нормативных актов, касающихся организации труда.
6. Содержание затрат рабочего времени.
7. Методика нормирования труда персонала организации.
8. Классификация норм труда.
9. Классификация нормативов по труду.
10. Классификация методов и видов изучения затрат рабочего времени.
11. Индивидуальное планирование рабочего времени руководителей и специалистов.
12. Формы организации труда
13. Организация рабочих мест.
14. Содержание затрат рабочего времени.
15. Функции норм труда
16. Сущность нормирования труда.
17. Современные методики нормирования труда
18. Сущность заработной платы и поощрительных систем в рыночной экономике
19. Основные элементы заработной платы
20. Государственное участие в оплате труда.
21. Трудовой кодекс Российской Федерации.
22. Минимальный размер оплаты труда. Механизм индексации заработной платы
23. Функции заработной платы.
24. Тарифная система оплаты труда
25. Бестарифная система оплаты труда
26. Тарифно-квалификационный справочник
27. Должностные инструкции: сущность и особенности
28. Тарифные ставки и область их применения
29. Тарифные сетки и их особенности
30. Тарифные и районные коэффициенты
31. Формы и системы оплаты труда
32. Сдельная оплата труда
33. Повременная оплата труда
34. Бестарифная система оплаты труда
35. Современные методы оплаты труда

36. Система оплаты труда с использованием балльных оценок трудового вклада
37. Коллективно-долевая система оплаты труда
38. Система оплаты, основанная на оценке трудового вклада работника в общие результаты труда коллектива
39. Методы планирования средней заработной платы работника персонала в целом и по отдельным категориям
40. Анализ оплаты труда персонала.

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов достижения компетенций

Специфика формирования компетенций и их измерение определяется структурированием информации о состоянии уровня подготовки обучающихся.

Алгоритмы отбора и конструирования заданий для оценки достижений в предметной области, техника конструирования заданий, способы организации и проведения стандартизированной оценочных процедур, методика шкалирования и методы обработки и интерпретации результатов оценивания позволяют обучающимся освоить компетентностно-ориентированные программы дисциплин.

Формирование компетенций осуществляется в ходе всех видов занятий, практики, а контроль их сформированности на этапе текущей, промежуточной и итоговой аттестации.

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- опросы: устный, письменный;
- задания для практических занятий;
- ситуационные задания;
- контрольные работы;
- коллоквиумы;
- написание реферата;
- написание эссе;
- решение тестовых заданий;
- зачет с оценкой.

Опросы по вынесенным на обсуждение темам

Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении аттестации в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения заданий. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Письменные опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Письменный опрос проводится без предупреждения, что стимулирует обучающихся к систематической подготовке к занятиям. Вопросы для опроса готовятся заранее, формулируются узко, дабы обучающийся имел объективную возможность полноценно его осветить за отведенное время.

Письменные опросы целесообразно применять в целях проверки усвояемости значительного объема учебного материала, например, во время проведения аттестации, когда необходимо проверить знания обучающихся по всему курсу.

При оценке опросов анализу подлежит точность формулировок, связность изложения материала, обоснованность суждений.

Решение заданий (кейс-методы)

Решение кейс-методов осуществляется с целью проверки уровня навыков (владений) обучающегося по применению содержания основных понятий и терминов дисциплины вообще и каждой её темы в частности.

Обучающемуся объявляется условие задания, решение которого он излагает либо устно, либо письменно.

Эффективным интерактивным способом решения задания является сопоставления результатов разрешения одного задания двумя и более малыми группами обучающихся.

Задачи, требующие изучения значительного объема, необходимо относить на самостоятельную работу студентов, с непременно разбором результатов во время практических занятий. В данном случае решение ситуационных задач с глубоким обоснованием должно представляться на проверку в письменном виде.

При оценке решения заданий анализируется понимание обучающимся конкретной ситуации, правильность её понимания в соответствии с изучаемым материалом, способность обоснования выбранной точки зрения, глубина проработки рассматриваемого вопроса, умением выявить основные положения затронутого вопроса.

Решение заданий в тестовой форме

Проводится тестирование в течение изучения дисциплины

Не менее чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен определить обучающимся исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки.

При прохождении тестирования пользоваться конспектами лекций, учебниками, и иными материалами не разрешено.