

Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

---

Рабочая программа дисциплины

**Нормирование и оплата труда**

<i>Направление подготовки</i>	Экономика
<i>Код</i>	38.03.01
<i>Направленность (профиль)</i>	Экономика предприятий и организаций
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

Москва  
2021 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
<b>Код компетенции</b>	<b>ПК-12</b>		
	<p>- основные понятия, категории и инструменты нормирования и оплаты труда;</p> <p>- способы сбора, группировки и обобщения информации, связанной с трудовыми затратами;</p> <p>- методику анализа финансовых возможностей в вопросах организации</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 установленным нормам и нормативам с целью их контроля и оптимизации;</p>	<p>- способами информационно-аналитической работы по сбору и обобщению правовой и методической информации, касающейся вопросов организации труда и оплаты персонала;</p> <p>- владеть</p>

	труда и оплаты персонала; - методику расчета и виды норм по оплате труда.	- уметь анализировать финансовые возможности в вопросах организации труда и оплаты персонала.	способами 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:

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Микроэкономика», «Экономика организации (предприятия)»; «Бухгалтерский учет и анализ», «Коммерческая деятельность предприятий (организаций)», «Управление затратами предприятия (организации)», «Производственный менеджмент», «Предпринимательское право».

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: Экономика предприятий и организаций

#### 5. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>			
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная</i>	<i>Очно-заочная с применением ДОТ</i>	<i>Заочная с применением ДОТ</i>
<b>Общая трудоемкость:</b> зачетные единицы/часы	5/180	5/180	5/180	5/180
<b>Контактная работа:</b>				
Занятия лекционного типа	18	12	4	2
Занятия семинарского типа	36	24	14	4
Промежуточная аттестация: <b>зачет с оценкой</b>	0,15	0,15	0,1	4
<b>Самостоятельная работа (СРС)</b>	125,85	143,85	161,9	170

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. Очная форма обучения

		<b>Виды учебной работы (в часах)</b>
--	--	--------------------------------------

№ п/п	Раздел/тема	Контактная работа						Самостоятельная работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практически занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные	
1	Понятие и методологические основы нормирования и оплаты труда	3			6			21
2	Нормы труда: структура и классификация, методы нормирования	3			6			21
3	Заработная плата как основная форма оплаты труда	3			6			21
4	Организация заработной платы на предприятии	3			6			21
5	Премиальные системы и системы доплат, надбавок и компенсаций	3			6			21
6	Фонд оплаты труда, его формирование и анализ	3			6			20,85
	Промежуточная аттестация	0,15						
	Итого:	18			36			125,85

### 6.1.2. Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практически занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные	
1	Понятие и методологические основы нормирования и оплаты труда	2			4			24
2	Нормы труда: структура и классификация, методы нормирования	2			4			24
3	Заработная плата как	2			4			24

	основная форма оплаты труда							
4	Организация заработной платы на предприятии	2			4			24
5	Премиальные системы и системы доплат, надбавок и компенсаций	2			4			24
6	Фонд оплаты труда, его формирование и анализ	2			4			23,85
	Промежуточная аттестация	0,15						
	Итого:	12			24			143,85

### 6.1.3. Очно-заочная форма обучения с применением ДОТ

№ п/ п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самост оятельн ая работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		<i>Лекци и</i>	<i>Иные учебные занятия</i>	<i>Практ ически е заняти я</i>	<i>Семина ры</i>	<i>Лабора торны е работ ы</i>	<i>Иные</i>	
1.	Понятие и методологические основы нормирования и оплаты труда							24
2.	Нормы труда: структура и классификация, методы нормирования			2				27
3.	Заработная плата как основная форма оплаты труда	1		2				26
4.	Организация заработной платы на предприятии	1		2				28,9
5.	Премиальные системы и системы доплат, надбавок и компенсаций	1		4				28
6.	Фонд оплаты труда, его формирование и анализ	1		4				28

	Промежуточная аттестация	0,1						
	Итого:	4		14				161,9

#### **6.1.4. Заочная форма обучения с применением ДОТ**

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные	
1.	Понятие и методологические основы нормирования и оплаты труда							28
2.	Нормы труда: структура и классификация, методы нормирования	1		1				28
3.	Заработная плата как основная форма оплаты труда							28
4.	Организация заработной платы на предприятии			1				30
5.	Премиальные системы и системы доплат, надбавок и компенсаций			1				28
6.	Фонд оплаты труда, его формирование и анализ	1		1				28
	Промежуточная аттестация	4						
	Итого:	2		4				170

#### **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 фотографии 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.	Зарботная 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.
	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

5.		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**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование темы (раздела) дисциплины</b>	<b>Содержание практического занятия</b>
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**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование темы (раздела) дисциплины</b>	<b><i>Содержание самостоятельной работы</i></b>
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 платы на предприятии	Опрос, проблемно-аналитическое задание, 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. Понятия нормирования и оплаты труда.
2. Значение нормирования и оплаты труда для успешной деятельности организации.

3. Эволюция подходов к нормированию труда в истории управления.
4. Взаимосвязь курса с другими научными дисциплинами.
5. Основы научной организации и нормирования труда.
6. Понятия меры и нормы труда.
7. Цели и задачи изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.
8. Общая характеристика применяемых методов нормирования, цель и этапы проведения хронометража.
9. Понятие хронометража, фотохронометража.
10. Классификация элементов рабочего времени.
11. Возможности проведения фотография рабочего времени.
12. 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.
13. Понятия оплаты труда персонала..
14. Понятие заработной платы, ее основные элементы.
15. Концепции заработной платы.
16. Факторы, влияющие на заработную плату.
17. Воспроизводственная, измерительная, стимулирующая, регулирующая, социальная функции заработной платы.
18. Виды заработной платы (номинальная и реальная).
19. Факторы дифференциации заработной платы.
20. Государственное регулирование оплаты труда.
21. Минимальный размер оплаты труда. Районные коэффициенты.
22. Механизм индексации заработной платы.
23. Принципы организации заработной платы и ее составляющие.
24. Тарифные (традиционные) системы оплаты труда.
25. Тарифная система оплаты труда, ее элементы: тарифные ставки, тарифные сетки.
26. Определение минимальной тарифной ставки.
27. Тарификация работ и работников.
28. Тарифно-квалификационные справочники.
29. Особенности заработной платы и руководителей, специалистов и служащих.
30. Окладная система оплаты труда.
31. Формы и системы оплаты труда: сдельные и повременные.
32. Особенности оплаты труда работников бюджетных организаций.
33. Сущность стимулирования труда. Задачи премирования Премииальные системы
34. Соотношение основной и переменной частей оплаты труда.
35. Премииальная система и ее элементы: показатели и условия премирования; размеры премий; круг премируемых; периодичность премирования; порядок начисления и распределения премий; источники премирования.
36. Классификация премиальных систем. Модели премиальных систем: участие в собственности; участие в прибыли и другие.
37. Экономическая эффективность системы премирования.
38. Система доплаты, компенсации, надбавок и их стимулирующий характер.
39. Доплаты, надбавки, особенности оплаты труда в выходные дни.
40. Доплаты за работу во вредных, особо вредных, тяжелых и особо тяжелых условиях труда.
41. Механизм надбавок, доплат и компенсаций руководителей, специалистов и служащих
42. Фонд оплаты труда и его структура.

43. Нормативные акты по организации и начислению заработной платы, премий, надбавок и компенсаций.
44. Этапы разработки системы оплаты и премирования труда в организации.
45. Методы планирования фонда оплаты труда.
46. Укрупненные методы планирования фонда оплаты труда: прямого счета; индексный; нормативный; остаточный.
47. Поэлементное планирование фонда оплаты труда по структурным подразделениям организации и категориям персонала.
48. Методы планирования средней заработной платы работника персонала в целом и по отдельным категориям.
49. Анализ оплаты труда персонала.
50. Структура фонда заработной платы предприятия.
51. Оценка влияния факторов внешней и внутренней среды на оплату труда персонала.
52. Направления совершенствования системы оплаты труда персонала

### 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			
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Подготовительно-заключительная	ПЗ		
Основная	О		
Вспомогательная	В		

Обслуживание рабочего места	ОБ		
Итого			
<b>Перерывы</b>			
Технологические	ПТ		
Организационно-технические	ПО		
Регламентированные (отдых и личные потребности)	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. Основоположником 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:
- действие;
  - движение;
  - прием.
4. К методам изучения качественных характеристик трудовых процессов относятся:
- визуальное наблюдение, анкетирование;
  - фотография рабочего времени;
  - хронометраж.
5. К методам изучения количественных характеристик трудовых процессов относятся:
- визуальное наблюдение;
  - фотография рабочего времени;
  - анкетирование.
6. Рабочее время складывается из времени работы и времени...
- перерывов;
  - отдыха;
  - для личных надобностей.
7. Метод измерения продолжительности регулярно повторяющихся затрат рабочего времени называется:
- наблюдением;
  - фотографией;
  - хронометражем.
8. Отношение затрат времени на работу и регламентированные перерывы к продолжительности рабочей смены - это:
- коэффициент использования рабочего времени;
  - уровень занятости основной работой;
  - степень плодотворности труда.
9. Отношение основной работы ко времени смены – это:
- коэффициент использования рабочего времени;
  - уровень занятости основной работой;
  - степень плодотворности труда.
10. Комбинированный способ изучения затрат рабочего времени, сочетающий элементы фотографии рабочего времени и хронометража, называется:
- фотохронометраж;
  - коэффициент использования рабочего времени;
  - наблюдение.
11. Время, затраченное на единицу – Это:
- трудоемкость;
  - норма времени;
  - норма выработки.
12. Простая сдельная оплата труда зависит от:
- объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;
  - индивидуальной выработки рабочего;
  - коэффициента трудового участия;
  - 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>

2. 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>

### *8.2 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>

### *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/> <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 онлайнрежиме 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 начинаться 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. Терминальный сервер, предоставляющий к нему доступ клиентам на базе Windows Server 2016
2. Семейство ОС Microsoft Windows
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (Информационный комплекс)
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (ЭПС «Система ГАРАНТ»)
6. Антивирусная система NOD 32
7. Adobe Reader. Лицензия проприетарная свободно-распространяемая.
8. Электронная система дистанционного обучения АНОВО «Московский международный университет». <https://elearn.interun.ru/login/index.php>

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

1. компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
2. наушники;
3. вебкамеры;
4. колонки;
5. 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.