

	Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
	федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный аграрный университет»
	ФГБОУ ВО Уральский ГАУ
	Рабочая программа учебной дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда»
Б1.О.21	Кафедра бухгалтерского учета и аудита

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
Учебной дисциплины

Организация, нормирование и оплата труда

Направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) программы
«Управление персоналом в условиях цифровой трансформации»

Уровень подготовки
Бакалавриат

Форма обучения
Очная, очно-заочная, заочная

Екатеринбург, 2023

	<i>Должность</i>	<i>Фамилия</i>	<i>Дата, протокол</i>
Разработал:	<i>Старший преподаватель</i>	С.В. Радионова	11.04.2023 протокол № 8 кафедры бухгалтерского учета и аудита
Версия: 2.0			<i>Стр 1 из 16</i>



СОДЕРЖАНИЕ

Введение

1. Цели и задачи дисциплины, место дисциплины в структуре образовательной программы
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
3. Объем дисциплины и виды учебной работы
4. Содержание дисциплины
 - 4.1. Модули (разделы) дисциплины и виды занятий
 - 4.2. Содержание модулей (разделов) дисциплин
 - 4.3. Детализация самостоятельной работы
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе программного обеспечения и информационных справочных систем
11. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине
12. Особенности обучения студентов с ограниченными возможностями здоровья



1. Цели и задачи дисциплины, место дисциплины в структуре образовательной программы

Цель изучения дисциплины - формирование у студентов профессиональных компетенций; привить студентам знания, умения и навыки, позволяющие выпускнику адаптироваться к новым рыночным условиям хозяйствования в предстоящей работе на производстве.

Задачи изучения дисциплины:

- познание теоретических основ науки о труде;
- приобретение практических навыков владения принципами организации труда при планировании трудовых процессов, методами нормирования труда и материального стимулирования работников на предприятиях АПК.

Дисциплина Б1.О.21 «Организация, нормирование и оплата труда» относится к числу дисциплин обязательной части.

Траектория формирования компетенций выделяет этапы формирования в соответствии с учебным планом, при этом соблюдается принцип нарастающей сложности.

Основными этапами формирования компетенций при изучении дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда» является последовательное изучение содержательно связанных между собой разделов (тем) дисциплины. Изучение каждого раздела (темы) предполагает овладение обучающимися необходимыми компетенциями. Результат аттестации обучающихся на различных этапах формирования компетенций показывает уровень освоения компетенций.

Изучение дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда» основывается на знаниях, полученных студентами при изучении дисциплин «Основы управления персоналом», «Управление социальным развитием персонала», «Менеджмент». Полученные знания, умения, навыки используются студентами в процессе изучения таких дисциплин, как «Экономика управления персоналом», «Управленческий учет и учет персонала», «Основы стратегического управления персоналом», государственная итоговая аттестация.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В процессе изучения дисциплины студент должен приобрести следующие компетенции:

ПК-10 Владеть знаниями организации труда персонала;

ПК-11 Знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе организации оплаты труда персонала и умением применять их на практике.

В результате изучения дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда» обучающийся должен

Знать:

- знать трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права;
- знать методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда.

Уметь:

- уметь анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах.

Владеть:



- владеть навыками разработки системы организации труда персонала и порядка нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал.
- владеть навыками работы со специализированными информационными системами, цифровыми услугами и сервисами в области организации и оплаты труда персонала.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен получить знания и навыки для успешного освоения следующих трудовых функций и выполнения следующих трудовых действий (Профессиональный стандарт «*Специалист по управлению персоналом*» (утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09 марта 2022г. № 109н):

Трудовая функция: «Организация труда персонала».

Трудовые действия:

- разработка системы организации и нормирования труда персонала
- внедрение системы организации и нормирования труда персонала с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала
- выявление резервов повышения производительности труда и качества нормирования труда
- подготовка предложений по изменениям условий и оплаты труда персонала
- подготовка предложений по формированию бюджета на организацию труда персонала
- определение эффективности работы системы организации и нормирования труда на рабочих местах

Трудовая функция: «Организация оплаты труда персонала».

Трудовые действия:

- разработка системы оплаты труда персонала
- формирование бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат
- внедрение системы оплаты труда персонала
- подготовка предложений по совершенствованию системы оплаты труда персонала



3. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего часов очное	Очная форма обучения		Всего часов заочное	Заочная форма обучения		Очно-заочная форма обучения
		курс			курс		
		3			4		
Контактная работа* (всего)	58,35	58,35		22,85	22,85		58,35
В том числе:							
Лекции	24	24		10	10		24
Лабораторные работы (ЛР)							
Практические занятия (ПЗ)	24	24		10	10		24
Групповые консультации	10	10		2,5	2,5		10
Промежуточная аттестация (зачет, экзамен)	0,35	0,35		0,35	0,35		0,35
Курсовая работа (проект) (защита)							
Самостоятельная работа (всего)	121,65	121,65		157,15	157,15		121,65
В том числе:							
Курсовая работа (проект) (выполнение)							
<i>Общая трудоёмкость, час</i>	180	180		180	180		180
<i>зач.ед.</i>	5	5		5	5		5
Вид промежуточной аттестации	экзамен	экзамен		экзамен	экзамен		экзамен

4. Содержание дисциплины

Организация труда: содержание, принципы, показатели эффективности труда; современные формы организации труда; разделение труда: категории персонала, профессиональные и квалификационные, показатели численности работников; нормативные правовые акты по труду; статистическая отчетность по труду; нормирование труда, его роль в управлении производством; нормы труда, их функции; сущность и методы научного обоснования норм труда; нормативные материалы по труду, используемые на предприятии; оплата труда, формы и системы; тарифная и бестарифная системы; особенности оплаты труда различных категорий персонала; структура заработной платы; роль надбавок и доплат в стимулировании труда; премии: их сущность, показатели премирования; разработка системы премирования на предприятиях.

**4.1. Модули (разделы) дисциплины и виды занятий****4.1.1. Очная форма обучения**

№ п/п	Наименование раздела(модуля) дисциплины	Лекции	ПЗ	СРС	Всего час.
1	2	3	4	5	6
1.	Модуль 1. Организация труда: содержание, принципы, показатели эффективности труда	4	4	18	26
	Тема 1. Организация труда: содержание, принципы, показатели эффективности труда	2	2	9	13
	Тема 2. Современные формы организации труда	2	2	9	13
2.	Модуль 2. Разделение труда: категории персонала, профессиональные и квалификационные, показатели численности работников	2	2	9	13
	Тема 3. Разделение труда: категории персонала, профессиональные и квалификационные, показатели численности работников	2	2	9	13
3.	Модуль 3. Нормирование труда, его роль в управлении производством; нормы труда, их функции	6	6	36	48
	Тема 4. Нормативные правовые акты по труду. Статистическая отчетность по труду	1	1	9	11
	Тема 5. Нормирование труда, его роль в управлении производством; нормы труда, их функции	2	2	9	13
	Тема 6. Сущность и методы научного обоснования норм труда	1	1	9	11
	Тема 7. Нормативные материалы по труду, используемые на предприятии	2	2	9	13
4.	Модуль 4. Оплата труда, формы и системы	12	12	58,65	82,65
	Тема 8. Оплата труда, формы и системы	2	2	10	14
	Тема 9. Тарифная и бестарифная системы	2	2	9	13
	Тема 10. Особенности оплаты труда различных категорий персонала	2	2	10	14
	Тема 11. Структура заработной платы	2	2	10	14
	Тема 12. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда	2	2	10	14
	Тема 13. Премии: их сущность, показатели премирования; разработка	2	2	9,65	13,65



	системы премирования на предприятиях				
5.	Групповые консультации				10
6.	Промежуточная аттестация (экзамен)				0,35
7.	Итого часов:	24	24	121,65	180

4.1.2. Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела(модуля) дисциплины	Лекции	ПЗ	СРС	Всего час.
1	2	3	4	5	6
1.	Модуль 1. Организация труда: содержание, принципы, показатели эффективности труда	2	2	24	28
2.	Модуль 2. Разделение труда: категории персонала, профессиональные и квалификационные, показатели численности работников	2	2	10	14
3.	Модуль 3. Нормирование труда, его роль в управлении производством; нормы труда, их функции	2	2	48	52
4.	Модуль 4. Оплата труда, формы и системы	4	4	75,15	83,15
5.	Групповые консультации				2,5
6.	Промежуточная аттестация (экзамен)				0,35
7.	Итого часов:	10	10	157,15	180

4.1.3. Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела(модуля) дисциплины	Лекции	ПЗ	СРС	Всего час.
1	2	3	4	5	6
1.	Модуль 1. Организация труда: содержание, принципы, показатели эффективности труда	6	6	30	42
2.	Модуль 2. Разделение труда: категории персонала, профессиональные и квалификационные, показатели численности работников	6	6	30	42
3.	Модуль 3. Нормирование труда, его роль в управлении производством; нормы труда, их функции	6	6	30	42
4.	Модуль 4. Оплата труда, формы и системы	6	6	31,65	43,65
5.	Групповые консультации				10
6.	Промежуточная аттестация (экзамен)				0,35
7.	Итого часов:	24	24	121,65	180



4.2. Содержание модулей (разделов) дисциплин Очная и заочная, очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела (модуля)	Содержание раздела	Трудоемкость (час.)	Формируемые компетенции (ОК, ПК)	Формы контроля*	Технологии интерактивного обучения** (очная/заочная)
1.	Модуль 1. Организация труда: содержание, принципы, показатели эффективности труда	Тема 1. Организация труда: содержание, принципы, показатели эффективности труда Тема 2. Современные формы организации труда	26/28/42	ПК-10, ПК-11	Устный опрос, письменная работа, решение	Работа в группах
2.	Модуль 2. Разделение труда: категории персонала, профессиональные и квалификационные, показатели численности работников	Тема 3. Разделение труда: категории персонала, профессиональные и квалификационные, показатели численности работников	13/14/42	ПК-10, ПК-11	индивидуальных ситуационных задач	
3.	Модуль 3. Нормирование труда, его роль в управлении производством; нормы труда, их функции	Тема 4. Нормативные правовые акты по труду. Статистическая отчетность по труду Тема 5. Нормирование труда, его роль в управлении производством; нормы труда, их функции Тема 6. Сущность и методы научного обоснования норм труда Тема 7. Нормативные материалы по труду,	48/52/42	ПК-10, ПК-11		



		используемые на предприятии				
4.	Модуль 4. Оплата труда, формы и системы	Тема 8. Оплата труда, формы и системы Тема 9. Тарифная и бестарифная системы Тема 10. Особенности оплаты труда различных категорий персонала Тема 11. Структура заработной платы Тема 12. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда Тема 13. Премии: их сущность, показатели премирования; разработка системы премирования на предприятиях	82,65/ 83,15/ 43,65	ПК-10, ПК-11		



4.3. Детализация самостоятельной работы

№ п/п	№ модуля (раздела) дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, часы		
			очное	заочное	Очно-заочное
1.	Модуль 1. Организация труда: содержание, принципы, показатели эффективности труда	Подготовка презентаций, изучение дополнительной литературы	18	24	30
2.	Модуль 2. Разделение труда: категории персонала, профессиональные и квалификационные, показатели численности работников	Подготовка презентаций, изучение дополнительной литературы	9	10	30
3.	Модуль 3. Нормирование труда, его роль в управлении производством; нормы труда, их функции	Подготовка презентаций, изучение дополнительной литературы	36	48	30
4.	Модуль 4. Оплата труда, формы и системы	Подготовка презентаций, изучение дополнительной литературы	58,65	75,15	31,65

5. Перечень учебно-методического и программного обеспечения дисциплины

Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда»/ сост. Радионова С.В., – Екатеринбург: Изд-во Уральский ГАУ, 2023

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6.1 Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины (ФОС)

Приложение 1 к рабочей программе

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины



а) основная литература:

1) *Горелов, Н. А.* Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 412 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00482-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489599>

2) Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 330 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06670-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468816>

3) Основы экономики организации агропромышленного комплекса : учебник для среднего профессионального образования / Р. Г. Ахметов [и др.] ; под общей редакцией Р. Г. Ахметова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 431 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-09990-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495103>

б) дополнительная литература:

1) Экономика труда : учебник для вузов / М. В. Симонова [и др.] ; под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 259 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05423-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/493029>

2) *Одегов, Ю. Г.* Экономика труда : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 387 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07329-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488926>

3) *Былков, В. Г.* Нормирование труда : учебное пособие для вузов / В. Г. Былков. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 537 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15058-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/497056>

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1) интернет-ресурсы библиотеки:

- электронные учебно-методические ресурсы (ЭУМР),
- электронный каталог Web ИРБИС;

электронные библиотечные системы:



- ЭБС «Лань» – Режим доступа: <http://e.lanbook.com>
 - ЭБС «Юрайт» - Режим доступа: <https://biblio-online.ru>;
 - ЭБС «Рукопт» - Режим доступа: <http://lib.rucont.ru>
 - ЭБС «IPR BOOK» - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>
 - доступ к информационным ресурсам «eLIBRARY», «УИС РОССИЯ» и «Polpred.com».
- 2) Справочная правовая система «Консультант Плюс»
- 3) система ЭИОС на платформе Moodle.
- 4) Профессиональные базы данных:
- HeadHunter – <https://ekaterinburg.hh.ru>;
 - официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/accounts/ (Рынок труда, занятость и заработная плата);
 - международная информационная система по сельскому хозяйству и смежным с ним отраслям – AGRIS <http://agris.fao.org/agris-search/index.do>
 - базы данных официального сайта ФГБУ «Центр агроаналитики» Министерства сельского хозяйства Российской Федерации - <http://www.specagro.ru>
- 5) Материалы электронных порталов и журналов:
- Информационный портал по управлению персоналом HRdocs – <http://hrdocs.ru>;
 - Журнал «Справочник кадровика» – <https://e.spravkadroviika.ru>;
 - Журнал «Кадровое дело» – <https://www.kdelo.ru>;

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Учебным планом при изучении дисциплины предусмотрены практические занятия, а также самостоятельная работа обучающихся.

Практические занятия проводятся с целью закрепления и более тщательной проработки материала по основным разделам дисциплины.

Чтобы получить необходимое представление о дисциплине и о процессе организации её изучения, целесообразно в первые дни занятий ознакомиться с рабочей программой дисциплины на платформе MOODLE или на сайте университета.

В процессе изучения дисциплины, обучающиеся должны самостоятельно изучить теоретическую часть материала, для чего необходимо ознакомиться с конспектом лекций, литературой, указанной в списке основной и дополнительной литературы.

Основные понятия и определения, используемые в курсе, можно эффективно закрепить, обратившись к тексту глоссария.

Проверить степень овладения дисциплиной помогут вопросы для самопроверки и самоконтроля (вопросы к экзамену), ответы на которые позволят студенту систематизировать свои знания, а также тесты, выложенные на платформе MOODLE в фонде оценочных средств по дисциплине.



Применение электронного обучения: обучение возможно с применением электронных и дистанционных технологий.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Для формирования этапов компетенций у обучающихся в процессе изучения данной дисциплины применяются традиционные (пассивные) и инновационные (активные) технологии обучения в зависимости от учебных целей с учетом различного сочетания форм организации образовательной деятельности и методов ее активизации с приоритетом на самостоятельную работу обучающихся.

Для успешного овладения дисциплиной используются следующие информационные технологии обучения:

При проведении лекций используются презентации материала в программе Microsoft Office (Power Point), выход на профессиональные сайты, использование видеоматериалов различных интернет-ресурсов.

Практические занятия по дисциплине проводятся с использованием платформы MOODLE, Справочной правовой системы «Консультант Плюс».

В процессе изучения дисциплины учебными целями являются восприятие учебной информации, ее усвоение, запоминание, а также структурирование полученных знаний и развитие интеллектуальных умений, ориентированных на способы деятельности репродуктивного характера. Посредством использования этих интеллектуальных умений достигаются узнавание ранее усвоенного материала в новых ситуациях, применение абстрактного знания в конкретных ситуациях.

Для достижения этих целей используются в основном традиционные информативно-развивающие технологии обучения с учетом различного сочетания пассивных форм (практическое занятие, консультация, самостоятельная работа) и репродуктивных методов обучения (повествовательное изложение учебной информации, объяснительно-иллюстративное изложение, чтение информативных текстов) и лабораторно-практических методов обучения (упражнение, инструктаж, проектно-организованная работа).

Для организации учебного процесса используется программное обеспечение, обновляемое согласно лицензионным соглашениям.

Программное обеспечение:

- Microsoft WinHome 10 RUS OLP NL Acdm Legalization get Genuine (объем 168); Лицензия бессрочная. Контракт № ЭА - 103 от 17.05.2018.



- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition. 250-499. Node 2 year Educational Renewal License: Лицензионный сертификат 24342003031146291531071.

Информационная справочная система:

– Справочная правовая система «Консультант Плюс» Договор об информационной поддержке от 02.08.2011 г. (с ежегодным автоматическим продлением).

– Справочная правовая система «Консультант Плюс» Договор об информационной поддержке от 02.08.2011 г. (с ежегодным автоматическим продлением).

11. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
1	2	3
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации – 620075, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Тургенева, д. 23 Литер А, ауд. №4416	Аудитория, оснащенная столами и стульями; Переносные: - мультимедийное оборудование (ноутбук, экран, проектор); - комплект электронных учебно-наглядных материалов (презентаций) на флеш-носителях, обеспечивающих тематические иллюстрации.	- Microsoft WinHome 10 RUS OLP NL Acdm Legalizatiom get Genuine (объем 168); Лицензия бессрочная. Контракт № ЭА - 103 от 17.05.2018. - Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition. 250-499. Node 2 year Educational Renewal License: Лицензионный сертификат 24342003031146291531071
Самостоятельная работа		
Помещение для самостоятельной работы – 620075, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Тургенева, д. 23 Литер А, ауд. № 4420 620075, Свердловская область, г. Екатеринбург,	Аудитории, оснащенные столами и стульями; переносное мультимедийное оборудование (ноутбук, экран, проектор), рабочими местами,	- Microsoft WinHome 10 RUS OLP NL Acdm Legalizatiom get Genuine (объем 168); Лицензия бессрочная. Контракт № ЭА - 103 от 17.05.2018. - Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition. 250-499. Node 2 year Educational Renewal License: Лицензионный сертификат



ул. Карла Либкнехта, д. 42 Литер Е читальный зал - № 5104, 5208	оснащенными компьютерами с выходом в сеть Интернет и электронно - образовательную среду.	24342003031146291531071
---	--	-------------------------

Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: к. 4412а

12. Особенности обучения студентов с различными нозологиями

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предъявляются особые требования к организации образовательного процесса и выбору методов и форм обучения при изучении данной дисциплины, в случае зачисления таких обучающихся.

Для обучения студентов с нарушением слуха предусмотрены следующие методы обучения:

- объяснительно-иллюстративный метод (лекция, работа с литературой);
- репродуктивный (студенты получают знания в готовом виде);
- программированный или частично-поисковый (управление и контроль познавательной деятельности по схеме, образцу).

Для повышения эффективности занятия используются следующие средства обучения:

- учебная, справочная литература, работа с которой позволяет развивать речь, логику, умение обобщать и систематизировать информацию;
- словарь понятий, способствующих формированию и закреплению терминологии;
- структурно-логические схемы, таблицы и графики, концентрирующие и обобщающие информацию, опорные конспекты, активирующие различные виды памяти;
- раздаточный материал, позволяющий осуществить индивидуальный и дифференцированный подход, разнообразить приемы обучения и контроля;
- технические средства обучения.

Во время лекции используются следующие приемы:

- наглядность;
- использование различных форм речи: устной или письменной – в зависимости от навыков, которыми владеют студенты;
- разделение лекционного материала на небольшие логические блоки.

Учитывая специфику обучения слепых и слабовидящих студентов, соблюдаются следующие условия:

- дозирование учебных нагрузок;



- применение специальных форм и методов обучения, оригинальных учебников и наглядных пособий;

Во время проведения занятий происходит частое переключение внимания обучающихся с одного вида деятельности на другой. Также учитываются продолжительность непрерывной зрительной нагрузки для слабовидящих. Учет зрительной работы строго индивидуален.

Искусственная освещенность помещения, в которых занимаются студенты с пониженным зрением, оставляет от 500 до 1000 лк. На занятиях используются настольные лампы.

Формы работы со студентами с нарушениями опорно-двигательного аппарата следующие:

- лекции групповые (проблемная лекция, лекция-презентация, лекция-диалог, лекция с применением дистанционных технологий и привлечением возможностей интернета).

- индивидуальные беседы;

- мониторинг (опрос, анкетирование).

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.



ПРИЛОЖЕНИЕ 1

**1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ
ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ПРОГРАММЫ**

Индекс компетенции	Формулировка	Разделы дисциплины			
		1	2	3	4
ПК-10	Владеть знаниями организации труда персонала	+	+	+	+
ПК-11	Знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе организации оплаты труда персонала и умением применять их на практике	+	+	+	+

**2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ
КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ,
ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ****2.1. Шкала академических оценок освоения дисциплины**

Виды оценок	Оценки			
	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Академическая оценка по 4-х бальной шкале (экзамен)				

**2.2 Текущий контроль**

Индекс	Планируемые результаты	Раздел дисциплины	Содержание требования в разрезе разделов дисциплины	Технология формирования	Форма оценочного средства (контроля)	№ задания		
						Пороговый уровень (удовл.)	Повышенный уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)
ПК-10	знать трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права знать методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда	1-4	Обучающие должны знать трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; знать методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда	Лекция Практические занятия Самостоятельная работа	Устный опрос	п. 3.2	п. 3.2	п. 3.2
	уметь анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах	1-4	Уметь анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах	Лекция Практические занятия Самостоятельная работа	Письменная работа	п. 3.3	п. 3.3	п. 3.3
	владеть навыками разработки системы организации труда персонала и порядка нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал	1-4	Владеть навыками разработки системы организации труда персонала и порядка нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал	Лекция Практические занятия Самостоятельная работа	Решение индивидуальных ситуационных задач	п. 3.4	п. 3.4	п. 3.4
ПК-11	знать методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда	1-4	Обучающие должны знать методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда;	Лекция Практические занятия	Устный опрос	п. 3.2	п. 3.2	п. 3.2



знать системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала		знать системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	Самостоятельная работа					
уметь анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям	1-4	Уметь анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям	Лекция Практические занятия Самостоятельная работа	Письменная работа	п. 3.3	п. 3.3	п. 3.3	п. 3.3
владеть навыками анализа успешных корпоративных практик по организации системы оплаты труда персонала владеть методами и формами материального и нематериального стимулирования труда персонала	1-4	Владеть навыками анализа успешных корпоративных практик по организации системы оплаты труда персонала; владеть методами и формами материального и нематериального стимулирования труда персонала	Лекция Практические занятия Самостоятельная работа	Решение индивидуальных ситуационных задач	п. 3.4	п. 3.4	п. 3.4	п. 3.4

**2.3. Промежуточная аттестация**

индекс	Планируемые результаты	Технология формирования	Форма оценочного средства (контроля)	№ задания		
				Пороговый уровень (удовл.)	Повышенный уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)
ПК-10	знать трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права знать методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда	Лекция Практические занятия Самостоятельная работа	Экзамен	п. 3.1	п. 3.1	п. 3.1
	уметь анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах	Лекция Практические занятия Самостоятельная работа	Экзамен	п. 3.1	п. 3.1	п. 3.1
	владеть навыками разработки системы организации труда персонала и порядка нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал	Лекция Практические занятия Самостоятельная работа	Экзамен	п. 3.1	п. 3.1	п. 3.1
ПК-11	знать методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда знать системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	Лекция Практические занятия Самостоятельная работа	Экзамен	п. 3.1	п. 3.1	п. 3.1



уметь анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям	Лекция Практические занятия Самостоятельная работа	Экзамен	п. 3.1	п. 3.1	п. 3.1
владеть навыками анализа успешных корпоративных практик по организации системы оплаты труда персонала владеть методами и формами материального и нематериального стимулирования труда персонала	Лекция Практические занятия Самостоятельная работа	Экзамен	п. 3.1	п. 3.1	п. 3.1



2.4 Критерии оценки на экзамене (тестовые задания)

Результат экзамена	Критерии (дописать критерии в соответствии с компетенциями)	Показатель оценки сформированности компетенции
Высокий уровень «Отлично»	Обучающийся показал прочные знания основных положений учебной дисциплины, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи повышенной сложности, свободно использовать справочную литературу, делать обоснованные выводы из результатов расчетов или экспериментов	Обучающийся набрал не менее 90% правильных ответов на тестовые задания
Повышенный уровень «Хорошо»	Обучающийся показал прочные знания основных положений учебной дисциплины, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты расчетов или эксперимента	Обучающийся набрал не менее 80% правильных ответов на тестовые задания
Пороговый уровень «Удовлетворительно»	Обучающийся показал знание основных положений учебной дисциплины, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой, знакомство с рекомендованной справочной литературой	Обучающийся набрал не менее 70% правильных ответов на тестовые задания
«Неудовлетворительно»	оценка «неудовлетворительно» выставляется если при ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретного задания из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины	Обучающийся набрал менее 70% правильных ответов на тестовые задания

2.5. Критерии оценки устного опроса

Оценка	Критерии
Повышенный уровень (отлично)	выставляется студенту, если он определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры;
Базовый уровень (хорошо)	выставляется студенту, если он допускает отдельные погрешности в ответе;
Пороговый уровень (удовлетворительно)	выставляется студенту, если он обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала.

**2.6. Критерии оценки письменной работы**

Ступени уровней освоения компетенций	Критерии
Повышенный уровень (отлично)	Содержание ответа в целом соответствует теме задания. Продемонстрировано знание фактического материала, отсутствуют фактические ошибки. Продемонстрировано уверенное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины (уместность употребления, аббревиатуры, толкование и т.д.), отсутствуют ошибки в употреблении терминов. Показано умелое использование категорий и терминов дисциплины в их ассоциативной взаимосвязи.
Базовый уровень (хорошо)	1) недостаточно полное, по мнению преподавателя, раскрытие темы; 2) несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; 3) использование устаревшей учебной литературы и других источников; 4) неспособность осветить проблематику учебной дисциплины и др.
Пороговый уровень (удовлетворительно)	1) отражение лишь общего направления изложения лекционного материала и материала современных учебников; 2) наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т.п.; 3) неспособность осветить проблематику учебной дисциплины и др.

2.7. Критерии оценки решения индивидуальных ситуационных задач

Оценка	Критерии
Повышенный уровень (отлично)	1) полное раскрытие вопроса; 2) указание точных названий и определений; 3) правильная формулировка понятий и категорий; 4) самостоятельность ответа, умение вводить и использовать собственные классификации и квалификации, анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме; 5) использование дополнительной литературы и иных материалов и др.
Базовый уровень (хорошо)	1) недостаточно полное, по мнению преподавателя, раскрытие темы; 2) несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; 3) использование устаревшей учебной литературы и др.



	других источников; 4) неспособность осветить проблематику учебной дисциплины и др.
Пороговый уровень (удовлетворительно)	1) отражение лишь общего направления изложения лекционного материала и материала современных учебников; 2) наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т.п.; 3) неспособность осветить проблематику учебной дисциплины и др.

2.8. Процедура оценка

2.8.1. Работа в семестре (прохождение контрольных точек)

№ п/п	Измерители обученности текущего контроля	Ступени уровней освоения компетенций		
		Пороговый уровень	Базовый уровень	Повышенный уровень
1.	Устный опрос	Пороговый уровень	Базовый уровень	Повышенный уровень
2.	Письменная работа	Пороговый уровень	Базовый уровень	Повышенный уровень
3.	Решение индивидуальных ситуационных задач	Пороговый уровень	Базовый уровень	Повышенный уровень

Показатель оценки сформированности компетенции: не ниже порогового.

2.8.2. Промежуточная аттестация

Экзамен проводится в форме итогового тестирования

№ п/п	Измерители обученности текущего контроля	Ступени уровней освоения компетенций		
		Пороговый уровень	Базовый уровень	Повышенный уровень
1.	Экзамен (тестовые задания)	Пороговый уровень	Базовый уровень	Повышенный уровень



3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И КЛЮЧИ (ОТВЕТЫ) К КОНТРОЛЬНЫМ ЗАДАНИЯМ, МАТЕРИАЛАМ, НЕОБХОДИМЫМ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ

3.1. Тестовые задания

1. Определенный порядок осуществления трудового процесса называется:

1. организацией производства
2. технологией деятельности
3. организацией труда
4. условиями труда
5. штатным расписанием

2. Элементами организации труда являются:

1. разделение и кооперация труда
2. использование наиболее рациональных материалов
3. управление производством
4. организация рабочих мест
5. организация обслуживания рабочих мест

3. Работоспособность человека при внутрисменном режиме труда и отдыха проходит следующие фазы:

1. низкой работоспособности
2. вработываемости (адаптации)
3. устойчивой высокой работоспособности
4. средней работоспособности
5. утомления

4. Система производственной взаимосвязи и взаимодействия образует:

1. кооперацию труда
2. дисциплину труда
3. организацию труда

5. Научная организация труда призвана решать задачи:

1. экономические
2. управленческие
3. хозяйственные
4. социальные
5. психофизиологические

6. Организация труда является частью (подсистемой) организации:

1. планирования
2. управления
3. производства
4. хозяйствования



7. Виды разделения труда:

1. общее
2. частное
3. механизированный и ручной труд
4. автоматизированный труд

8. Формы единичного разделения труда:

1. разделение труда в организации
2. разделение труда в подразделениях
3. разделение труда на заготовке сена
4. разделение труда на выпасе скота

9. Функциональное разделение труда предполагает деление рабочих на:

1. сдельщиков и повременщиков
2. обслуживающих и ремонтных
3. основных и вспомогательных
4. прямых и косвенных

10. Технологическое разделение труда предполагает деление трудовых ресурсов:

1. по отраслям
2. по уровню механизации
3. по уровню профессиональной подготовки

11. Квалификационное разделение труда предполагает деление рабочих по:

1. разрядам
2. классности, мастерству
3. возрасту
4. стажу работы

12. Усиление специализации труда приводит к тому, что его производительность:

1. падает
2. растет
3. сначала падает, потом растет
4. сначала растет, потом падает

13. Организация рабочего места предполагает:

1. установление должностных обязанностей работника
2. установление рациональных приемов труда
3. его оснащение
4. его планировку

14. Наиболее рациональное рабочее положение работника во время выполнения им своих производственных обязанностей:

1. стоя прямо
2. стоя с наклоном
3. сидя
4. переменное



15. При оснащении рабочих мест к вспомогательному оборудованию относятся:

1. тележки
2. комбайны
3. шкафы
4. погрузчики

16. Аттестация рабочего места не включает оценку:

1. его технического уровня
2. его организационного уровня
3. его квалификационного уровня
4. условий труда и техники безопасности на рабочем месте

17. Формы трудовых коллективов в сельскохозяйственных предприятиях:

1. производственная бригада
3. рабочие группы
4. операторы машинного доения
5. комплектование агрегата

18. В структуру затрат рабочего времени не включается:

1. время регламентированных перерывов
2. оперативное время
3. подготовительно-заключительное время
4. время обслуживания рабочего места
5. время активного отдыха

19. Рабочее время – это время, в течение которого работник должен:

1. находиться на территории предприятия
2. находится на обеденном перерыве
3. исполнять трудовые обязанности
4. быть на своем рабочем месте

20. Совокупность факторов внешней среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника называют:

1. особенностями производства
2. условиями труда
3. метеорологическими условиями
4. природными факторами

21. Внутрипроизводственные факторы, определяющие условия труда, включают в свой состав:

1. санитарно-гигиенические факторы
2. эстетические факторы
3. климатические факторы
4. демографические факторы

22. Наибольшая работоспособность в течение рабочей недели наблюдается:

1. в понедельник
2. в пятницу
3. в среду



4. во вторник
5. в четверг

23. Цветовое оформление интерьера определяет следующие факторы условий труда:

1. эстетические
2. психофизиологические
3. социально-психологические
4. организационно-технические

24. Порядок чередования работы и перерывов на отдых образует режим:

1. работы предприятия
2. труда и отдыха
3. занятости
4. рабочего дня
5. рабочего времени

25. Процесс установления обоснованных затрат рабочего времени на выполнение различных работ называется:

1. организацией труда
2. планированием производства
3. разделением труда
4. нормированием труда

26. Количество труда, которое необходимо затратить на качественное выполнение работы называется:

1. нормой затрат капитала
2. рентабельностью труда
3. нормой труда
5. ресурсами труда

27. Мера оплаты труда на предприятии является объектом государственного нормирования и регулирования. Верно ли это?

1. Да.
2. Нет.

28. Организация труда – это категория, связанная с любой отраслью народного хозяйства. Верно ли это?

1. Да.
2. Нет.

29. Производственная операция – это:

1. Часть производственного процесса.
2. Работа, выполняемая на разных станках разными рабочими.
3. Часть трудового процесса, выполняемая одним или группой рабочих на одном и том же рабочем месте при неизменном предмете труда.
4. Работы, выполняемые на одном станке разными исполнителями.



30. Возможно ли большинство закономерностей, исследуемых при проведении организации труда, выявить с помощью математических зависимостей?

1. Да.
2. Нет.

31. Исходя из категории тяжести труда, производится дифференцированная оплата и предоставляются различные компенсации за условия труда. Верно ли это?

1. Да.
2. Нет.

32. Оплата труда по конечному результату осуществляется в бригаде только с учетом КТУ. Верно ли это?

1. Да.
2. Нет.

33. Для укрепления дисциплины труда необходимо обеспечивать разумное сочетание мер убеждения и мер принудительного воздействия на работников.

Верно ли это?

1. Да.
2. Нет.

34. Несмотря на четко определенный круг самостоятельных проблем, организация труда неразрывно связана с системами, входящими в организацию производства и управление. Верно ли это?

1. Да.
2. Нет.

35. К аппаратным процессам относят:

1. Клепка пневматическим инструментом.
2. Обработка детали на токарном станке.
3. Гальванические процессы.
4. Прядение.

36. Считаете ли вы верным утверждение, что состояние трудовой дисциплины не одинаково в основных и вспомогательных цехах:

1. Да.
2. Нет.

37. Под трудовой дисциплиной понимается соблюдение правил внутреннего трудового распорядка на предприятиях и в организациях. Верно ли это?

1. Да.
2. Нет.

38. Укажите какие существуют виды производственных бригад:

1. Комплексные.
2. Сменные.
3. Сквозные.



4. Специализированные.

39. Укажите, в какой из перечисленных ниже организаций не следует внедрять систему мероприятий по совершенствованию организации труда:

1. Конструкторском бюро.
2. Поликлинике.
3. На оптовом складе.
4. Туристической фирме.
5. Продовольственном магазине.
6. Отделении милиции.

40. В какой цвет следует окрашивать элементы интерьера и стены помещения, где выполняются монотонные работы:

1. Спокойные и холодные цвета, невысокой насыщенности.
2. Яркие бодрящие цвета.

41. Каковы по вашему мнению, иерархия видов общественного разделения труда?

1. Общее.
2. Единичное.
3. Частое.

42. Согласно вы с утверждением, что рабочие места обслуживающих (вспомогательных) рабочих организуются на основе тех же принципов, что и рабочие места рабочих основного производства.

1. Да.
2. Нет.

Объясните свой ответ.

43. Можно ли согласиться с утверждением, что нередко основной «секрет» успеха в выполнении приема труда передовыми рабочими состоит в выработке автоматизма действия без специально направленного внимания.

1. Да.
2. Нет.

44. Условием устойчивости хронорядов является:

1. Фактический коэффициент устойчивости должен быть менее или равен нормативному.
2. Фактический коэффициент устойчивости больше нормативного.
3. Нормативный коэффициент устойчивости меньше фактического коэффициента устойчивости.
4. Нормативный коэффициент устойчивости больше фактического коэффициента устойчивости.

45. Уровень специализации рабочего места определяет тип производства, степень подвижности рабочего места, уровень механизации и характер труда на рабочем месте. Верно ли это?

1. Да.



2. Нет.

46. Какие существуют виды наблюдений?

1. Хронометраж, фотография рабочего времени и фотохронометраж.
2. Хронометраж, фотография рабочего времени и метод моментных наблюдений.
3. Метод непосредственных замеров и метод моментных наблюдений.
4. Метод непосредственных замеров, фотография рабочего времени и фотохронометраж.

47. Норма штучно-калькуляционного времени определяется следующим образом:

- 1) $T_{шт.к.} = T_{шт} + \frac{T_{пз}}{n}$;
- 2) $T_{шт.к.} = T_{шт} + T_{пз}$;
- 3) $T_{шт.к.} = T_{шт} + T_{пз}$;
- 4) $T_{шт.к.} = T_{шт} + T_{пз} \cdot n$;

48. При единичных и мелкосерийных типах производства необходимое оснащение на рабочее место может доставляться по мере необходимости.

Верно ли это?

1. Да.
2. Нет.

49. При какой форме организации труда наблюдается меньше случаев нарушения трудовой дисциплины труда.

1. Коллективной.
2. Индивидуальной.

50. Нормы труда требуют только технического обоснования. Верно ли это?

1. Да.
2. Нет.

9. Справедливо ли утверждение, что трудовой прием – законченная совокупность трудовых действий, непрерывно следующих друг за другом и имеющих определенное целевое назначение - выполнение части операций.

1. Да.
2. Нет.

51. В штучную норму времени входят следующие элементы:

- 1) $T_{шт} = T_{оп} + T_{орм} + T_{отл} + T_{пт}$;
- 2) $T_{шт} = T_{оп} + T_{орм} + T_{отл}$;
- 3) $T_{шт} = T_{ос} + T_{орм} + T_{отл}$;
- 4) $T_{шт} = T_{вс} + T_{орм} + T_{пт}$.

52. При поточном методе производства рабочие места оснащаются постоянным оборудованием, приспособлениями, инструментом и т.д. Верно ли это?

1. Да.
2. Нет.

**53. Трудовые процессы в зависимости от их организации могут быть:**

1. Индивидуальные и непрерывные.
2. Прерывные и периодичные.
3. Индивидуальные, групповые, непрерывные, прерывные, периодические и предметно-замкнутые.
4. Предметно-замкнутые.

54. Состав нормы времени представляется в следующем виде:

- 1) $H_{вр} = T_{пз} + T_{оп} + T_{орм} + T_{отл} + T_{пт}$;
- 2) $H_{вр} = T_{оп} + T_{орм} + T_{отл} + T_{пт}$;
- 3) $H_{вр} = T_{пз} + T_{оп} + T_{орм} + T_{отл}$;
- 4) $H_{вр} = T_{пз} + T_{оп} + T_{орм}$.

55. За счет какого вида разделения труда на рабочих местах формируются операции по длительности, содержательности, повторяемости:

1. Технологического.
2. Функционального.
3. Профессионального.
4. Квалификационного.

56. Фотография рабочего времени это:

1. Изучение периодически повторяющихся элементов операции.
2. Изучение подготовительно-заключительной работы, действий по обслуживанию рабочего места.
3. Изучение рабочего времени исполнителя, времени использования оборудования в течении смены (или части ее) путем изменения всех видов затрат времени, их содержания, последовательности, продолжительности.
4. Изучение действий по обслуживанию рабочего места и периодически повторяющихся элементов операции.

57. Расчет нормативного оперативного времени производится по следующей формуле:

- 1) $T_{оп} = \frac{T_{см} - T_{пз}}{1 + \frac{K}{100}}$;
- 2) $T_{оп} = \frac{T_{см}}{1 + \frac{K}{100}}$;
- 3) $T_{оп} = \frac{T_{см} + T_{пз}}{1 + \frac{K}{100}}$;
- 4) $T_{оп} = \frac{T_{см} - T_{пз}}{1 - \frac{K}{100}}$

58. Время выполнения производственного задания подразделяется на:

1. Подготовительно-заключительное, основное время и время обслуживания рабочего места.
2. Время технического обслуживания, основное и вспомогательное время
3. Подготовительно-заключительное и оперативное время.
4. Подготовительно-заключительное, оперативное и время обслуживания рабочего места.



Объясните свой вывод.

59. Укажите при каких типах производства планово-предупредительная форма обслуживания рабочих мест является целесообразной:

1. Единичном.
2. Мелко-серийном.
3. Серийном.
4. Крупно-серийном.
5. Массовом.

60. Суть аналитического метода нормирования труда состоит в следующем:

1. Операция расчленяется на составляющие ее элементы, на основе анализа производственных возможностей рабочего места проектируется рациональный состав операции и определяются необходимые затраты времени на каждый из проектированных элементов и операцию в целом.
2. Норма времени определяется в целом на операцию или изделие без расчленения ее на элементы на основе статистических данных о выполнении норм на аналогичную операцию.
3. Норма времени рассчитывается на основании опыта нормировщика (мастера).
4. Норма времени определяется на операцию (или изделие) путем ее сравнения с выполнявшейся ранее аналогичной операцией.

61. Можно ли согласиться с утверждением, по при подготовке производства, обязательно должно осуществляться и проектирование системы организации труда?

1. Да.
2. Нет.

62. Максимально возможный прирост производительности труда при устранении всех потерь и нерациональных затрат рабочего времени рассчитывается следующим образом:

- 1) $P_{пт(мах)} = \frac{T_{он(н)}}{T_{он(ф)}} \cdot 100$;
- 2) $P_{пт(мах)} = \frac{T_{он(н)} - T_{он(ф)}}{T_{он(ф)}} \cdot 100$;
- 3) $P_{пт(мах)} = \frac{T_{он(ф)}}{T_{он(н)}} \cdot 100$;
- 4) $P_{пт(мах)} = \frac{T_{он(ф)}}{T_{он(н)} - T_{он(ф)}} \cdot 100$

63. Затраты энергии за один час работы не должны превышать 250 ккал. Если это количество калорий расходуется за меньшее время работником за счет более интенсивной работы, то после этого надо:

1. Дать дополнительное питание.
2. Увеличить оплату труда.
3. Морально поощрить.



4. Пропорционально увеличить время на отдых.

64. Какой из перечисленных процессов относится к ручным?

1. Пошив на швейной машинке.
2. Слесарная обработка деталей.
3. Варка стекломасса.
4. Обработка деталей с ручной подачей на металлообрабатывающих станках.

65. Только проведение комплексной работы по всем элементам системы организации труда позволит привести в действие резервы роста производительности труда, получить наибольший экономический и социальный эффект. Верно ли это?

1. Да.
2. Нет.

66. Достоинствами метода моментных наблюдений являются:

- 1) Подробное изучение процесса труда и использования оборудования.
- 2) Один исследователь может наблюдать почти неограниченное число объектов и прерывать процесс наблюдения, при небольшой трудоемкости и простоте проведения наблюдения.
- 3) Получение усредненных данных.
- 4) Возможность выявления рациональных приемов и методов труда, причин и нерациональных затрат времени.

67. Целесообразно изучать приемы и методы труда не только передовых исполнителей, но и имеющих средние показатели. Верно ли это?

1. Да.
2. Нет.

68. Какой из перечисленных процессов относится к машинным?

1. Изготовление ткани.
2. Действия по перемещению сырья.
3. Клепка молотком.
4. Гальванические процессы.

69. К автоматизированному процессу относят:

1. Сборка узлов или изделий.
2. Обработка изделий на станках.
3. Выработка ткани на автоматических станках.
4. Термические процессы.

70. Недостатками метода моментных наблюдений являются:

- 1) Время наблюдения ограничено, наблюдения нельзя прерывать;
- 2) Результатом является только усредненные величины, неполные данные о причинах потерь рабочего времени (простоях оборудования). Отсутствие данных о последовательности выполнения операций;
- 3) Наблюдения длительны и трудоемки, обработка данных достаточно сложна;
- 4) Один наблюдатель одновременно может изучить затраты времени небольшой группы рабочих.



71. Без учета типа производства нельзя разработать эффективную систему обслуживания применительно к основному объекту воздействия. Верно ли это?

1. Да.
2. Нет.

72. Как расчленяется операция в трудовом отношении?

- 1) На трудовые движения.
- 2) На трудовые движения, действия, трудовые приемы, комплексы приемов.
- 3) На трудовые действия.
- 4) На трудовые приемы.

73. Норма времени – это:

- 1) Количество рабочего времени на изготовление партии изделий.
- 2) Количество рабочего времени, необходимое для выполнения единицы определенной работы (операции) одним рабочим или группой рабочих.
- 3) Затраты рабочего времени на изготовление всех изделий в цехе.
- 4) Затраты времени на изготовление всей продукции на предприятии.

74. В техническом отношении операция делится на:

1. Трудовые движения.
2. Комплексы приемов.
3. Трудовые приемы.
4. Переходы и проходы.

75. При любом типе производства изучаются методы труда. Верно ли это?

1. Да.
2. Нет.

76. Норма обслуживания – это:

- 1) Установленное количество единиц оборудования, которое должно обслуживаться одним рабочим.
- 2) Количество единиц оборудования, которое должно обслуживаться одним рабочим или группой рабочих при определенных организационно-технических условиях.
- 3) Установленное количество единиц оборудования (число рабочих мест, квадратных метров площади и т.д.), которое должно обслуживаться одним рабочим или группой рабочих соответствующей квалификации при определенных организационно-технических условиях в течении смены.
- 4) Число квадратных метров площади, которое должно обслуживаться группой рабочих соответствующей квалификации.

77. Правильно ли утверждение, что для поддержания устойчивой работоспособности следует постоянно регулировать темп работы в течении рабочего дня с учетом закономерностей ее изменения.

1. Да.
2. Нет.

**78. Время перерывов делится на следующие виды:**

- 1) Перерывы на отдых и личные надобности, перерывы организационно-технического характера и перерывы из-за нарушения трудовой дисциплины.
- 2) Перерывы на отдых и перерывы организационно-технического характера.
- 3) Перерывы на личные надобности и перерывы из-за нарушения трудовой дисциплины.
- 4) Перерывы организационно-технического характера и перерывы из-за нарушения трудовой дисциплины.

79. Какие существуют виды наблюдений.

- 1) Хронометраж, фотография рабочего времени и фотохронометраж.
- 2) Хронометраж, фотография рабочего времени и метод моментных наблюдений.
- 3) Метод непосредственных замеров и метод моментных наблюдений.
- 4) Метод непосредственных замеров, фотография рабочего времени и фотохронометраж.

80. Нормы труда по степени укрупнения делится на:

- 1) Дифференцированные (элементные), укрупненные и комплексные.
- 2) Типовые и единые.
- 3) Местные, отраслевые и общепромышленные.
- 4) Разовые, временные, условно-постоянные и сезонные.

81. Цели проведения хронометража:

1. Выявление потерь и затрат рабочего времени, установление норм труда.
2. Проверка действующих норм выявления причин потерь рабочего времени.
3. Установление норм труда и причины их невыполнения, разработка нормативов, изучение передового опыта.

82. Для проектирования рациональных трудовых процессов и их нормирование при единичном и мелкосерийном методах ремонта обычно используются:

1. Укрупненные нормативы времени на приемы в целом.
2. Нормативы времени на трудовые действия и движения.

83. Наблюдения проводятся по следующим этапам:

- 1) Проведение наблюдения и обработка его результатов.
- 2) Подготовка к наблюдению, проведение наблюдения, обработка его результатов и их анализ.
- 3) Подготовка к наблюдению и анализ его результатов.
- 4) Проведение наблюдения, обработка его результатов и их анализ.

84. Необходимо ли учитывать занятость по основной работе при определении размера доплат за совмещаемую профессию.

1. Да.
2. Нет.

85. Состав нормы времени представляется в следующем виде:

1. $H_{вр} = T_{пз} + T_{оп} + T_{орм}$.
2. $H_{вр} = T_{оп} + T_{орм} + T_{отл} + T_{пт}$.
3. $H_{вр} = T_{пз} + T_{оп} + T_{орм} + T_{отл}$.



$$4. N_{вр} = T_{пз} + T_{оп} + T_{орм} + T_{отл} + T_{пт}.$$

86. В чистом виде к постоянной части оплаты труда наиболее правильно относить такую часть фонда оплаты труда как:

- А) тарифную ставку;
- Б) оклад;
- В) премию;
- Г) сдельную расценку.

87. К переменной части оплаты труда, как правило, не относят:

- А) тарифную ставку;
- Б) процент;
- В) премию;
- Г) сдельную расценку.

88. К регулярным дополнительным выплатам не относятся (укажите не менее двух правильных вариантов ответов):

- А) за выслугу лет;
- Б) за классность;
- В) за ученую степень;
- Г) за работу в выходные и праздничные дни;
- Д) за сверхурочную работу.

89. К регулярным дополнительным выплатам относятся (укажите не менее двух правильных вариантов ответов):

- А) за ненормированный рабочий день;
- Б) за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- В) материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам;
- Г) за знание иностранного языка;
- Д) компенсация работникам морального вреда, определяемая судом

90. К регулярным дополнительным выплатам относятся (укажите не менее двух правильных вариантов ответов):

- А) выходное пособие при прекращении трудового договора;
- Б) выплаты при невыполнении норм выработки, изготовлении бракованной продукции по вине администрации;
- В) за вахтовый метод работы;
- Г) за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- Д) за работу в районах Крайнего Севера

91. К нерегулярным дополнительным выплатам относятся (укажите не менее двух правильных вариантов ответов):

- А) за профессиональное мастерство;
- Б) за работу в выходные и праздничные дни;
- В) за сверхурочную работу;
- Д) за продолжительность непрерывной работы.

**92. Условием выбора применения повременной оплаты труда в сравнении со сдельной является:**

- А) наличие количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от данного работника;
- Б) необходимость на данном участке стимулировать работника к дальнейшему увеличению объема работы;
- В) малый уровень транзакционных издержек количественного и качественного контроля;
- Г) наличие рабочего места, где определяющим показателем работы считается обеспечение высокого качества продукции и работы

93. Условием выбора применения сдельной оплаты труда в сравнении с повременной является:

- А) наличие количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от данного работника;
- Б) случай, когда работник не может оказать непосредственного влияния на увеличение количественного результата работы;
- В) при высокой потребности работника в стабильности;
- Г) наличие рабочего места, где определяющим показателем работы считается обеспечение высокого качества продукции и работы

94. Условием предпочтения повременной оплаты труда в сравнении со сдельной является:

- А) низкая вероятность простоя по вине администрации;
- Б) наличие количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от данного работника;
- В) взаимосвязанность технологических операций отдельных работников;
- Г) потребность в увеличении объемов деятельности.

95. Лучший эффект от применения сдельной оплаты труда в сравнении с повременной проявляется, если:

- А) производство организовано на базе конвейерной сборки;
- Б) присутствует низкая вероятность простоя по вине администрации;
- В) определение количественного результата труда требует больших затрат и нецелесообразно, или вообще невозможно;
- Г) работник обладает высокой потребностью в стабильности своего положения.

96. Сдельная оплата труда:

- А) как правило, является переменной частью оплаты труда;
- Б) является синонимом постоянной части оплаты труда;
- В) включает в себя нерегулярные выплаты, такие как надбавки за сверхурочную работу или работу в выходные и праздничные дни;
- Г) может являться как повременной, так и переменной частью оплаты труда.

97. Повременная оплата труда:

- А) является синонимом сдельной оплаты;
- Б) является синонимом постоянной части оплаты труда;
- В) может являться как сдельной, так и переменной частью оплаты труда, но никогда – постоянной;
- Г) может являться как постоянной, так и переменной частью оплаты труда.

**98. Тарифный коэффициент – это:**

- А) диапазон, который характеризует соотношение между максимальной и минимальной ставками оплаты труда в тарифной сетке;
- Б) коэффициент, определяющий соотношение в уровне оплаты труда между текущим и первым разрядом тарифной сетки;
- В) коэффициент, характеризующий соотношение в оплате труда смежных грейдов;
- Г) коэффициент, характеризующий соотношение в оплате труда смежных тарифных ставок;

99. Фонд формирования переменной части оплаты труда предприятия достаточно скуден, присутствует достаточно высокая степень неопределенности на рынке (стагнирующие кризисные явления), оценить качество произведенных работниками услуг можно в течении месяца. В этой ситуации, при прочих равных условиях наиболее рациональным будет распределение переменной части оплаты труда в виде:

- А) ежемесячных премий за достигнутые результаты;
- Б) годового бонуса по результатам работы предприятия (подразделения) или сотрудника;
- В) квартального бонуса за достигнутые результаты;
- Г) перевод работников на повременную систему оплаты, что позволит значительно увеличить уровень оплаты труда.

100. Вам поручено выбрать систему оплаты труда для водителей спецтранса, осуществляющих уборку проезжей части и тротуаров, с целью повышения качества уборки улиц. Какой из предложенных вариантов оплаты можно считать наиболее правильным (законодательные ограничения не учитывать, наблюдать процесс работы невозможно, оплата труда в альтернативных местах работы фиксирована на уровне 20000 руб):

- А) Тарифная ставка – 25000 руб. в мес. и штраф за наличие нареканий на качество работы до 3000 руб/мес;
- Б) Тарифная ставка – 10000 руб. в мес. и премия при отсутствии нареканий на качество работы 15000 руб/мес;
- В) Тарифная ставка – 18000 руб. в мес. и премия при отсутствии нареканий на качество работы 7000 руб/мес;
- Г) Тарифная ставка – 30000 руб. в мес. и штраф за наличие нареканий на качество работы до 18000 руб/мес;
- Д) Ввести сдельную оплату труда

101. Вам необходимо простимулировать активность бригады по строительству коттеджей со средним стажем работы на вашем предприятии 4 года. Работа членов бригады взаимозависима. До этого все и бесперебойно получали оклад – 25000 руб/мес. Директором выделен премиальный фонд в размере 3 тыс. руб./мес. на каждого работника. Какой механизм стимулирования целесообразно выбрать из предложенных вариантов при прочих равных условиях:

- А) выплачивать ежемесячные премии по 3000 руб, каждому члену бригады при достижении плановых темпов строительства;
- Б) платить ежемесячно по 10 тыс. руб каждому члену бригады и премию 18000 руб./мес. если выполнены плановые показатели;
- В) платить ежемесячно по 10 тыс. руб каждому члену бригады и бонус 108000 руб. на человека за каждые полгода. если выполнены плановые показатели;



Г) продолжать выплачивать оклад по 25000 руб/мес и раз в полгода выплачивать каждому члену бригады, выполняющей плановые показатели бонус в размере 18000 руб на человека

102 Найдите соответствия между системами оплаты труда и их описанием:

А)	Смешанная (повременно-сдельная)	—	Определяется общий фонд оплаты труда по ремонту квартиры, ежемесячно выплачиваются авансы, остаток суммы – при выполнении задания в срок
Б)	Простая повременная	—	До выполнения плана платится 40 руб/изделие, при перевыполнении – 60 руб./изделие
В)	Аккордная	—	Тарифная ставка, плюс процент от продаж
Г)	Сдельно-прогрессивная	—	Ежемесячная заработная плата

103. Найдите соответствия между системами оплаты труда и их описанием:

А)	Косвенно-сдельная	—	Почасовая ставка
Б)	Прямая сдельная	—	Выплачивается 10% от объема продаж
В)	Повременно-премиальная	—	Сотрудник получает 0,1% от стоимости продукции, выпущенной работниками, ремонт оборудования которых он занимается
Г)	Простая повременная	—	Выплачивается оклад, плюс бонус при перевыполнении плана в течении квартала

104. Найдите соответствия между системами оплаты труда и их описанием:

А)	Простая повременная	—	Продавец в магазине получает 1000 руб/рабочий день
Б)	Повременно-премиальная	—	Системный администратор получает 0,2% месячной выручки офиса, который он обслуживает
В)	Косвенно-сдельная	—	Водитель получает оклад и 0,2 руб/тонн*км
Г)	Смешанная (повременно-сдельная)	—	Работнику начисляется базовый оклад и премия при перевыполнении плана

105. Найдите соответствия между видами оплаты труда и их описанием:

А)	Надбавка	—	За выдающиеся заслуги перед предприятие и в связи с 60-ти летием работнику выплачено
----	----------	---	--



			вознаграждение в размере 100 тыс. руб.
Б)	Процент	—	За ученое звание доцента сотрудник стал получать ежемесячное вознаграждение в размере 3000 руб.
В)	Премия	—	За год у отдела, как и было запланировано, не было существенных нареканий по качеству продукции при полностью выполненных планах производства, на основании этого сотрудником выплачено дополнительное вознаграждение
Г)	Бонус	—	Парикмахер получает вознаграждение в размере половины стоимости услуги

106. Найдите соответствия между видами оплаты труда и их описанием:

А)	Надбавка	—	Старший менеджер получает десятую часть от объема продаж отдела в месяц
Б)	Процент	—	Ежемесячное вознаграждение за выслугу лет
В)	Доплата	—	Выплаты по окончании месяца за работу в ночное время
Г)	Бонус	—	За квартал фирма получила рост прибыли на 25%, в результате ведущим специалистам выплатили вознаграждение в размере 60% от оклада.

107. Для работников, обслуживающих производственное оборудование нецелесообразно применять:

- А) косвенно-сдельную оплату труда;
- Б) смешанную оплату труда;
- В) прямую сдельную оплату труда;
- Г) повременно-премиальную оплату труда.

108. Аккордная система оплаты труда обычно применяется в тех случаях, если:

- А) требуется простимулировать труд обслуживающего персонала;
- Б) четкое нормирование объемов труда в рамках комплексного задания затруднено;
- В) предприятием получен срочный заказ;
- Г) нужно ввести элементы сдельной оплаты в рамках повременной системы оплаты труда.

109. Сдельно-прогрессивная система оплаты труда обычно применяется в тех случаях, если:



- А) требуется простимулировать труд обслуживающего персонала;
- Б) четкое нормирование объемов труда затруднено;
- В) предприятием получен срочный заказ;
- Г) нужно ввести элементы сдельной оплаты в рамках повременной системы оплаты труда.

110. Косвенно-сдельная система оплаты труда обычно применяется в тех случаях, если:

- А) требуется простимулировать труд обслуживающего персонала;
- Б) предприятием получен срочный заказ;
- Г) нужно ввести элементы сдельной оплаты в рамках повременной системы оплаты труда.

111. Что не относится к условиям применения сдельных систем оплаты труда:

- А) низкая вероятность простоя по вине администрации;
- Б) наличие количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от данного работника;
- В) высокий уровень транзакционных издержек количественного и качественного контроля;
- Г) возможность увеличить объём выполняемой работы не в ущерб качеству.

112. Функцией бонусных выплат, как правило, не является:

- А) вознаграждение за особые заслуги работника перед организацией;
- Б) оценка качества работы сотрудников, проявляющегося спустя определенный период времени после производства товаров (услуг);
- В) концентрация средств для увеличения размера выплаты сотрудникам в целях преодоления порога реакции на изменение оплаты труда;
- Г) поощрение работника за достигнутые результаты.

113. Что из перечисленного противоречит стандартным принципам формирования переменной части оплаты труда:

- А) выплата вознаграждений при соблюдении заранее договоренных условий не может быть задержана в целях выяснения уровня качества оказанной услуги, которое проявляется только в длительном периоде;
- Б) необходимо стремиться к полному отказу от постоянной части оплаты труда и заменять ее на переменную;
- В) размер переменной части оплаты труда должен быть непосредственно связанным с результатами труда;
- Г) размеры переменных выплат (премий, бонусов) должны быть существенными для работника, т.е. выше порога его реакции на изменение уровня оплаты труда.

114. Что из перечисленного противоречит стандартным принципам формирования переменной части оплаты труда:

- А) не распылять фонд переменной части для сохранения его мотивирующего эффекта;
- Б) изменение системы оплаты труда должно быть постепенным и с лагом времени, необходимым для изменения поведения работника;
- В) плановые задания и результаты должны систематически контролироваться;
- Г) для определения размера переменной части оплаты труда желательно использовать достаточно широкий спектр показателей оценки, всесторонне характеризующих результаты труда работника.

115. Ограничением на использование рыночного механизма определения тарифных ставок и окладов в организации не является:

- А) дефицит кадров на рынке труда;



- Б) специфичность труда сотрудников;
- В) снижение спроса на рынке товаров и снижение объемов продаж;
- Г) наличие барьеров в получении информации о рыночных ставках заработной платы.

3.2. Вопросы для устного опроса

1. Организация труда: понятие, содержание и особенности в аграрном секторе экономики.
2. Задачи организации труда и факторы, обеспечивающие их осуществление.
3. Показатели эффективности труда.
4. Условия и безопасность труда.
5. Принципы организации трудовых коллективов.
6. Формы организации трудовых коллективов.
7. Разделение и кооперация труда.
8. Трудовые ресурсы на предприятиях АПК, их состав и характеристика.
9. Методика обоснования размеров трудовых коллективов
10. Нормативные правовые акты по труду.
11. Статистическая отчетность по труду.
12. Нормирование труда: понятие, назначение и роль в управлении производством.
13. Нормы труда, их классификация и назначение.
14. Понятие рабочего и нерабочего времени, классификация затрат рабочего времени.
15. Необходимость и порядок пересмотра норм труда на предприятиях АПК.
16. Методы нормирования труда, их характеристика.
17. Способы изучения трудовых процессов и рабочего времени.
18. Нормообразующие факторы и особенности методики нормирования труда при выполнении механизированных полевых работ.
19. Нормообразующие факторы и особенности методики нормирования труда в животноводстве.
20. Нормообразующие факторы и особенности нормирования труда на выполнении транспортных работ.
21. Нормообразующие факторы и особенности методики нормирования труда при обслуживании стационарных машин, ручных и ремонтно-технических работах.
22. Нормативные материалы по труду, используемые на предприятии
23. Оплата труда: понятие, функции и принципы.
24. Виды оплаты труда, их характеристика.
25. Формы и системы оплаты труда, их характеристика.
26. Тарифная система, ее назначение и основные элементы.
27. Бестарифная оплата труда.
28. Особенности методики начисления заработной платы по расценкам работникам растениеводства на сельскохозяйственных предприятиях.
29. Особенности методики начисления заработной платы по расценкам работникам животноводства на сельскохозяйственных предприятиях.
30. Особенности методики начисления заработной платы по нормативу от валового дохода работникам растениеводства на сельскохозяйственных предприятиях.
31. Особенности методики начисления заработной платы по нормативу от валового дохода работникам животноводства на сельскохозяйственных предприятиях.
32. Особенности методики начисления заработной платы от валового дохода по расчетным ценам работникам растениеводства на сельскохозяйственных предприятиях.



33. Особенности методики начисления заработной платы от валового дохода по расчетным ценам работникам животноводства на сельскохозяйственных предприятиях.
34. Особенности методики начисления заработной платы при выполнении транспортных работ.
35. Особенности методики начисления заработной платы при выполнении ремонтно-технических работ.
36. Особенности методики начисления зарплаты работникам основного и обслуживающего производств перерабатывающих предприятий.
37. Особенности оплаты труда руководителей, специалистов и служащих.
38. Структура доходов работников на предприятиях с коллективно-долевой формой хозяйствования: от личного труда и от собственности.
39. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда.
40. Виды социально-трудовых отношений в коллективах.
41. Психологический климат в коллективе.
42. Мотивация трудовой деятельности и формирование отношения к труду.
43. Сущность и показатели премирования.
44. Разработка систем премирования на предприятии.

3.3. Письменная работа

Темы:

1. Организация труда: понятие, содержание и особенности в аграрном секторе экономики.
2. Задачи организации труда и факторы, обеспечивающие их осуществление.
3. Показатели эффективности труда.
4. Условия и безопасность труда.
5. Рациональные режимы труда и отдыха, их особенности на предприятиях АПК.
6. Формы организации трудовых коллективов на предприятиях АПК.
7. Первичный трудовой коллектив: понятие, принципы формирования, классификация и обоснование размера.
8. Разделение и кооперация труда.
9. Трудовые ресурсы на предприятиях АПК, их состав и характеристика.
10. Методика обоснования размеров трудовых коллективов
11. Нормативные правовые акты по труду.
12. Статистическая отчетность по труду.
13. Социально-трудовые отношения в коллективах.
14. Трудовой процесс, его составляющие и принципы их организации.
15. Планирование организации трудовых процессов на предприятиях АПК.
16. Организация и аттестация рабочих мест.
17. Нормирование труда: понятие, назначение и роль в управлении производством.
18. Нормы труда, их классификация и назначение.
19. Понятие рабочего и нерабочего времени, классификация затрат рабочего времени.
20. Методы нормирования труда, их характеристика.
21. Способы изучения трудовых процессов и рабочего времени.
22. Необходимость и порядок пересмотра норм труда на предприятиях АПК.
23. Порядок проведения наблюдений и обработки полученных данных.



24. Нормообразующие факторы и особенности методики нормирования труда при выполнении механизированных полевых работ.
25. Нормообразующие факторы и особенности методики нормирования труда в животноводстве.
26. Нормообразующие факторы и особенности нормирования труда на выполнении транспортных работ.
27. Нормообразующие факторы и особенности методики нормирования труда при обслуживании стационарных машин, ручных и ремонтно-технических работах.
28. Оплата труда: понятие, функции и принципы.
29. Виды оплаты труда, их характеристика.
30. Формы и системы оплаты труда, их характеристика.
31. Тарифная система, ее назначение и основные элементы.
32. Бестарифная оплата труда.
33. Требования к квалификации по разрядам, тарифно-квалификационные характеристики экономистов.
34. Особенности методики начисления зарплаты работникам основного и обслуживающего производств перерабатывающих предприятий.
35. Особенности оплаты труда руководителей, специалистов и служащих.
36. Варианты начисления заработной платы.
37. Структура доходов работников на предприятиях с коллективно-долевой формой хозяйствования: от личного труда и от собственности.
38. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда.
39. Виды социально-трудовых отношений в коллективах.
40. Психологический климат в коллективе.
41. Мотивация трудовой деятельности и формирование отношения к труду.
42. Классификация доплат и надбавок.
43. Использование доплат и надбавок в оплате труда.
44. Сущность и показатели премирования.
45. Разработка систем премирования на предприятии.
46. Особенности методики начисления заработной платы по расценкам работникам растениеводства на сельскохозяйственных предприятиях.
47. Особенности методики начисления заработной платы по расценкам работникам животноводства на сельскохозяйственных предприятиях.
48. Особенности методики начисления заработной платы по нормативу от валового дохода работникам растениеводства на сельскохозяйственных предприятиях.
49. Особенности методики начисления заработной платы по нормативу от валового дохода работникам животноводства на сельскохозяйственных предприятиях.
50. Особенности методики начисления заработной платы от валового дохода по расчетным ценам работникам растениеводства на сельскохозяйственных предприятиях.
51. Особенности методики начисления заработной платы от валового дохода по расчетным ценам работникам животноводства на сельскохозяйственных предприятиях.
52. Особенности методики начисления заработной платы при выполнении транспортных работ.
53. Особенности методики начисления заработной платы при выполнении ремонтно-технических работ.

Письменная работа студента – это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем (тема может быть предложена и студентом, но



обязательно должна быть согласована с преподавателем). Цель письменной работы состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Письменная работа должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Структура письменной работы:

1. Титульный лист;
2. Введение – суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически.

На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

3. Основная часть – теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса. Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу, свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

Заключение – обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д.

3.4. Тексты индивидуальных ситуационных задач

1. Определить численность работников тракторно-полеводческой бригады, если:

а) площадь полей бригады:

-картофель-100 га

яровые зерновые –400 га

однолетние травы на зеленый корм –100 га

кукуруза на силос –200 га

б) затраты труда на 1 га согласно технологических карт на возделывание культур по механизатором и разнорабочим соответственно:

-картофель –40 и 45 чел-час

яровые зерновые –9 и 6 чел-час

-однолетние травы на зеленый корм –10 и 0,5 чел-час

-кукуруза на силос –27 и 2,5 чел-час

в) затраты труда бригадира составляют 10 % от общих затрат труда;

г) годовой фонд рабочего времени на одного рабочего –1840 час.

2. Определить численность доярок на ферме, если:

поголовье коров – 600 гол

режим труда и отдыха: 3 дня рабочих, 1 день выходной

работа односменная



доярки работают звеном из 3 человек
время обслуживания одной головы в день – 13 мин
время отдыха на работника – 20 мин
время личных надобностей на работника – 10 мин
время подготовительно-заключительных работ в день - 45 мин

3. Определить потребность в уборочных агрегатах и транспорте при закладке силоса в траншею емкостью 800 т за 3 дня, если:

- дневная производительность агрегата на скашивании -10 га;
- выход силоса от подвозимой в траншею массы –70%;
- урожайность силосной культуры –300 ц/ га;
- на подвозке зеленой массы с поля в траншею используются транспортные средства с дневной производительностью: автомобили Камаз –45 т, тракторы МТЗ –35 т.

4. Определить потребность в посевных агрегатах и транспорте при перекрестном посеве зерновых культур на площади 150 га за 3 дня, если:

- дневная норма выработки трехсеялочного агрегата –25 га
- дневная производительность транспорта –30 т
- норма высева семян –2,5 ц/га
- доза внесения удобрений –4 ц/га

5. Определить потребность в комбайнах и транспорте при прямой уборке зерновых культур, если:

- сменная производительность комбайна –8 га;
- сменная производительность транспорта на отвозе зерна от комбайна-30 т;
- сменная пропускная способность зернотока –20 т;
- работа в 2 смены;
- урожайность зерновых –25 ц/ га.

6. Определить потребность в уборочных агрегатах и транспорте при закладке сенажа в траншею емкостью 1000 т за 4 дня, если:

- урожайность зеленой массы –100 ц/га
- выход сенажа от зеленой массы –50 %
- дневная производительность агрегата на подборе трав –10 га
- дневная производительность транспорта на подвозе зеленой массы к траншее –50 т.

7. Определить ежедневную потребность в агрегатах на сволакивании соломы к месту скирдования, чтобы обеспечить непрерывную работу стогометателя, если:



дневная производительность агрегата по сволакиванию соломы –12 га
дневная производительность стогометателя –35 т
урожайность соломы –15 ц/га.

8. Определить ежедневную потребность в агрегатах по прессованию сена в рулоны и транспорте по отвозке рулонов с поля на склад, если:

- площадь поля –200 га
- срок выполнения работ –4 дня
- урожайность сена –25 ц/га
- дневная производительность агрегата по прессованию сена –25 га
- дневная производительность транспортных средств –30 т.

9. Определить норму обслуживания для доярки, если:

- применяется двухсменная работа
- режим труда и отдыха: 3 дня рабочих и 1 день выходной
- время обслуживания 1 головы в день – 14 мин.
- время подготовительно-заключительных работ в день – 40 мин.
- время отдыха – 20 мин на работника
- время личных надобностей – 10 мин на работника.

10. Определить норму обслуживания на одного скотника и общую численность скотников на ферме, если:

- поголовье коров –800 гол.
- двухсменный режим работы,
- недельный режим труда и отдыха -2 дня работают, 1 день отдыхают,
- время подготовительно-заключительных работ –48 мин. в день,
- время отдыха –10 мин. на человека
- время личных надобностей –10 мин на человека
- время обслуживания 1 головы в день -5,5 мин.

11. Определить норму выработки и расход топлива на вспашке зяби на глубину 16-18 см для агрегата, состоящего из ДТ-75 и ПЛН-4-35, если:

- по данным паспортизации полей влажность почвы 23%, каменистость слабая, конфигурация поля правильная (2 группа), изрезанность препятствиями средняя (7%), высота над уровнем моря 600 м, угол склона 4;
- типовая норма выработки –7,6 га
- типовая норма расхода топлива –11,6 кг/га
- поправочные коэффициенты к норме выработки и расходу топлива соответственно: по влажности 1,0 и 0,2; по каменистости 0,98 и 1,02; по углу склона 0,97 и 1,01; по изрезанности препятствиями 0,92 и 1,17; по высоте над уровнем моря 0,93 и 1,07; по классу конфигурации 1,0 и 1,0.



12. Определить норму выработки на подборе и обмолоте зерновых на основе данных наблюдений за работой комбайна ДОН-1500, если:

по результатам наблюдений среднее время основной работы – 258 мин в смену

средняя фактическая выработка за смену – 14,7 га

время обслуживания агрегата в течение смены – 10 мин

по распорядку рабочего дня время смены 8 час

нормативное время подготовительно-заключительных работ для данного агрегата – 93 мин

время на отдых и личные надобности – 35 мин

рассчитанные коэффициенты: - поворотов – 0,04, внутрисменных переездов – 0,008, выгрузки бункера комбайна – 0,1.

13. Определить сменную норму выработки для трактора МТЗ с самосвальной тележкой на транспортировке силосной массы от комбайна к траншее через время одного рейса, используя данные наблюдений, если:

среднее время одного рейса – 1 час

грузоподъемность прицепа – 3,5 т

класс груза 2, коэффициент использования грузоподъемности – 0,85

среднее расстояние перевозки – 5 км

вторая группа дорог

время смены – 420 мин

время подготовительно-заключительных работ – 30 мин

время на отдых и личные надобности – 25 мин.

14. Определить норму выработки и расход топлива на основе материалов наблюдений на вспашку зяби для 9-часового рабочего дня.

За работой тракторного агрегата, состоящего из трактора ДТ-75 и плуга ПЛН-4-35, было проведено 3 наблюдения. Вспашка проводилась на глубину 16-18 см. Длина гона 1000 м. Расстояние переезда в начале и конце смены 3,5 км. Скорость на внутрисменных переездах 7,5 км/ч. В первый день в баке трактора в начале наблюдения было 20 л топлива, затем залили 60 л, к концу наблюдения осталось 48 л. Во второй день в начале наблюдения в баке было 48 л, к концу наблюдения осталось 10 л. В третий день в начале наблюдения в баке было 10 л, затем долили 50 л, к концу наблюдения осталось 25 л.

Ниже представлена фотография первого дня наблюдений.

Таблица 1

№ п/п	Наименование операций или причин простоев	Текущее время			Продолжительность			Шифр	Примечание
		час	мин	сек	час	мин	сек		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Начало работы	8	00						
2.	Разнарядка	8	10						



3.	Осмотр плуга	8	15						
4.	Переезд в поле	8	28						
5.	Ежесменный технический осмотр трактора	8	48						
6.	Рабочий ход	8	53						
7.	Поворот	8	54						
8.	Рабочий ход	8	59						
9.	Поворот	9	00						
10.	Рабочий ход	9	05						
11.	Поворот	9	09						
12.	Внутрисменный переезд	9	14						
13.	Рабочий ход	9	15						
14.	Поворот	9	16						
15.	Рабочий ход	9	21						
16.	Поворот	9	22						
17.	Рабочий ход	9	27						
18.	Поворот	9	28						
19.	Рабочий ход	9	33						
20.	Поворот	9	34						
21.	Рабочий ход	9	39						
22.	Поворот	9	40						
23.	Рабочий ход	9	45						
24.	Поворот	9	46						
25.	Рабочий ход	9	51						
26.	Поворот	9	52						
27.	Рабочий ход	9	57						
28.	Поворот	9	58						
29.	Регулировка плуга	10	13						
30.	Рабочий ход	10	18						
31.	Поворот	10	19						
32.	Рабочий ход	10	24						
33.	Поворот	10	25						
34.	Отдых	10	40						
35.	Рабочий ход	10	45						
36.	Поворот	10	46						
37.	Рабочий ход	10	51						
38.	Поворот	10	52						
39.	Рабочий ход	10	57						
40.	Поворот	10	58						
41.	Рабочий ход	11	03						
42.	Поворот	11	04						
43.	Рабочий ход	11	09						
44.	Поворот	11	10						
45.	Рабочий ход	11	15						
46.	Поворот	11	16						
47.	Рабочий ход	11	21						



48.	Поворот	11	22						
49.	Простой по вине исполнителя	11	49						
50.	Рабочий ход	11	54						
51.	Поворот	11	55						
52.	Рабочий ход	12	00						
53.	Поворот	12	01						
54.	Обед	13	16						
55.	Рабочий ход	13	21						
56.	Поворот	13	22						
57.	Рабочий ход	13	27						
58.	Поворот	13	28						
59.	Время на личные надобности	13	38						
60.	Поломка плуга	15	41						
61.	Рабочий ход	15	46						
62.	Поворот	15	47						
63.	Рабочий ход	15	52						
64.	Поворот	15	53						
65.	Рабочий ход	15	58						
66.	Поворот	15	59						
67.	Рабочий ход	16	04						
68.	Поворот	16	05						
69.	Рабочий ход	16	10						
70.	Поворот	16	11						
71.	Рабочий ход	16	16						
72.	Поворот	16	17						
73.	Рабочий ход	16	22						
74.	Поворот	16	23						
75.	Рабочий ход	16	28						
76.	Поворот	16	29						
77.	Рабочий ход	16	34						
78.	Поворот	16	35						
79.	Остановка трактора	17	15						Нет топлива
80.	Рабочий ход	17	20						
81.	Поворот	17	21						
82.	Рабочий ход	17	26						
83.	Поворот	17	27						
84.	Рабочий ход	17	32						
85.	Поворот	17	33						
86.	Рабочий ход	17	38						
87.	Поездка в гараж	17	53						
88.	Сдача смены	17	58						

Таблица 2
Сводные данные наблюдений



№	Элементы затрат времени смены	Номер и значение замера			Среднее значение
		1	2	3	
1	2	3	4	5	6
1.	Тпз, мин В том числе:				
1.1.	ЕТО трактора		8	53	
1.2.	ЕТО СМХ		10	-	
1.3.	Переезды в начале и конце смены				
1.4.	Получение наряда и сдача смены		29	30	
2.	То, мин		18	18	
3.	Тв, мин В том числе:		200	210	
3.1.	Повороты				
3.2.	Переезды		39	38	
4.	Тобс, мин		16	25	
5.	Тотл, мин В том числе:		25	40	
5.1.	Отдых				
5.2.	Личные надобности		15	20	
6.	Тнорм, мин (1+2+3+4+5)		10	10	
7.	Тп, мин В т.ч. по причинам:				
7.1.	Техническим				
7.2.	Организационным		-	-	
7.3.	Метеорологическим		-	-	
7.4.	По вине исполнителя		50	-	
7.5.	По прочим причинам		-	37	
8.	Тсл, мин В том числе:		-	-	
8.1.	Исправление брака				
8.2.	Выполнение другого задания		-	36	
9.	Тненорм, мин (7+8)		100	-	
10.	Тсм (время работы), мин (6+9)				
11.	Обед, мин				
12.	Продолжительность смены, мин (10+11)		65	85	
13.	Число рабочих проходов, шт.				
14.	Число поворотов, шт.				
15.	Число внутрисменных переездов, шт.		40	40	
16.	Фактический расход топлива за смену, л		39	38	
17.	(Q) Часовая производительность агрегата,		2	2	
18.	га/час (W) Сменная норма выработки, га (Нсм)				

Справочные данные:

1. $V_k = 1,4$ м, $\beta = 1,07$



2. Тето тр = 24 мин, Тето схм = 8 мин, Тпп = 3 мин, Тпер = 26 мин, Тпн = 4 мин
3. Тотд = 20 мин, Тлн = 10 мин
4. $g_o = 14$ кг/час, $g_{пов} = 9,5$ кг/час, $g_{пер} = 7$ кг/час.

15. Определить норму выработки и расход топлива на вспашке зяби для агрегата, состоящего из трактора ДТ-75М и плуга ПЛН-4-35. Вспашка на глубину 16-18 см, влажность почвы 23%, каменистость слабая, конфигурация правильная (2 группа), изрезанность препятствиями средняя (7%), высота над уровнем моря 600 м, угол склона 4 градуса.

Поправочные коэффициенты	К норме выработки	К расходу топлива
- по влажности	1,0	1,02
- по каменистости	0,98	1,02
- по углу склона	0,97	1,01
- по изрезанности препятствиями	0,92	1,17
- по высоте над уровнем моря	0,93	1,07
- по классу конфигурации	1,0	1,0

Типовая норма выработки – 7,6 га

Типовая норма расхода топлива – 11,6 кг/га.

16. Определить норму выработки и расхода топлива для 7 часового рабочего дня по материалам наблюдений на посеве зерновых. Посевной агрегат состоит из ДТ-75М и 4 сеялок СЗП-3,6. Агрегат работает в 2 смены. Заправка топливом и семенами проводится в поле при поворотах автозаправщиками. В заправке сеялок принимает участие рабочий.

Средние данные наблюдений:

- Тпз – 88 мин
- То – 349 мин
- Тв – 83 мин
- Тотл – 0 мин
- Тобс – 6 мин
- Тп – 120 мин (ремонт сеялок, ожидание семян и топлива)
- Обед – 44 мин
- Число рабочих проходов – 24
- Длина гона – 2241 м
- Время одного поворота – 38 сек
- Время одного внутрисменного переезда – 12 сек
- Время одной загрузки семенами – 12,2 сек
- Норма высева семян – 170 кг/га
- Средний расход топлива за смену – 190 л.

Справочные данные:

- Вк – 3,6 м; $\beta = 1,0$
- Тето тр – 26 мин (ЕТО СХМ проводит рабочий)
- Тпп – 10 мин
- Тпер – 26 мин
- Тпн – 4 мин
- Тотд – 20 мин
- Тлн – 10 мин
- Fcp – 140 га
- Емкость семенных ящиков одной сеялки – 453 дм³



- Коэффициент использования емкости – 0,8
- Удельный вес ячменя – 0,75 кг/дм³
- Часовой расход топлива (кг): g_o – 27; $g_{пов}$ – 16,2; $g_{пер}$ – 12,9; $g_{ост}$ – 2,4 (время остановок = время заправки семенами).

17. Определить норму выработки и расхода топлива на подборе и обмолоте зерновых для 8 часового рабочего дня на основе данных материалов наблюдений за работой комбайна ДОН-1500. Культура – яровая пшеница, урожайность – 27 ц/га.

Средние результаты наблюдений:

- $T_{пз}$ – 44 мин
- T_o – 258 мин
- T_v – 38 мин
- $T_{отл}$ – 19 мин
- $T_{обс}$ – 10 мин
- T_p – 74 мин (по погодным условиям, ремонт подборщика и ожидание транспорта)
- Обед – 57 мин
- Число рабочих проходов – 17
- Средняя длина гона – 1534 м
- Время одного поворота – 38,6 сек
- Время одного внутрисменного переезда – 0,2 сек
- Время одной выгрузки – 2,75 мин
- Средний расход топлива за смену – 144 л

Справочные данные:

- V_k – 5,7 м; $\beta = 1,0$
- $T_{ето комб}$ – 50 мин
- $T_{пп}$ – 10 мин
- $T_{пер}$ – 26 мин
- $T_{пн}$ – 4 мин
- $T_{отд}$ – 25 мин
- $T_{лн}$ – 10 мин
- $F_{ср}$ – 140 га
- Емкость бункера – 6 м³
- Удельный вес пшеницы – 0,8 кг/дм³
- Коэффициент использования емкости бункера – 0,9
- g_o – 32 кг/час
- $g_{пов}$ – 22 кг/час
- $g_{пер}$ – 19 кг/час
- $g_{ост}$ – 4,2 кг/час ($t_{ост} = t_{обс}$)

18. В растениеводческом подразделении оплата осуществляется от валового дохода по расчетным ценам. Определить расчетные цены на 1 ц продукции, если:

нормативные затраты на 1 ц зерна – 180 руб., соломы – 10 руб., сена – 60 руб., сенажа – 50 руб.

накладные расходы в нормативных затратах (плановой себестоимости) составляют 10 %.



Определить фактический заработок коллектива по итогам работы за год и провести окончательный расчет, если:

фактически произведено зерна – 6000 ц, соломы – 2500 ц, сена – 3000 ц, сенажа – 3500.

Фактические материальные затраты составили 700 т.р.

Аванс за год – 300 т.р.

19. Рассчитать индивидуальную расценку за 1 ц молока и 1 голову приплода для доярки, если:

- норма обслуживания – 35 гол.

- плановая продукция – 3500 кг/гол. в год

- плановый выход приплода – 90%

- годовой тарифный фонд доярки – 10 т.р.

доплата за продукцию – 25%

Рассчитать основной заработок доярки Васильевой И.И., если:

- надоено молока за месяц – 70 ц

- получено телят от коров ее группы – 4 головы

- доярка имеет звание «Мастер животноводства 1 класса».

20. Определить расценки за 1 т и 1 ткм водителю, работающему на самосвале на перевозке сенажной массы с поля в траншею, если:

норма времени на 1 ткм – 0,85 мин

норма времени на 1 т погрузки-разгрузки – 4 мин

груз 2 класса (коэффициент – 1,25)

норма времени на 1 взвешивание – 4 мин

часовая тарифная ставка – 5 руб.

Определить сумму оплаты за 4 дня водителю 2 класса, если он перевез за это время 140 т груза на расстояние 5 км и сделал 20 рейсов.

21. Определить норматив оплаты труда от валового дохода по МТФ, если плановые показатели:

Продукция	Количество	Цена, руб.	Затраты за год, тыс.руб.		
			оплата	МЗ	всего
Молоко, ц	14000	300	300	2500	3000
Приплод, гол.	340	1300	100	250	400
Навоз, т	4000	50	50	120	200

22. В ремонтной мастерской применяется оплата от валового дохода по расчетным ценам за 1 час услуг. Определить расчетную цену за 1 час услуг и по итогам работы коллектива за месяц определить коллективный заработок, если:

нормативные затраты по ремонтной мастерской за год – 800 т.р.



накладные расходы в нормативных затратах составляют 10%
численность работников в ремонтной мастерской – 7 человек
годовой фонд рабочего времени на 1 работника – 2000 час.
премирование в зависимости от коэффициента технической готовности
машино-тракторного парка: КТГ более 0,91 – 40%, КТГ от 0,90 до 0,87 – 30%,
от 0,86 до 0,84 – 20%, от 0,83 до 0,80 – 10%, менее 0,80 – 0%
за месяц объем услуг – 1200 час
фактические материальные затраты за месяц – 20 т.р.
КТГ в этом месяце – 0,87.

23. Определить сдельную расценку трактористу за 1 т перевезенного сенажа от траншеи на тракторе МТЗ с самосвальной тележкой, если:
-сменная норма выработки – 30 т
-дневная тарифная ставка – 48 руб.
-за каждую тонну перевезенного сверх нормы груза предусмотрена оплата по расценке увеличенной на 40 %
Определить оплату труда трактористу 2 класса за 24 дня, если за это время перевезено 800 т сенажа.

24. Определить твердую расценку за 1 ц картофеля и фактический фонд оплаты коллектива за картофель, если:
плановый тарифный фонд – 300 т.р.
доплата за продукцию – 30%
площадь – 150 га
плановая урожайность – 200 ц/га
фактически получено 28000 ц картофеля
аванс коллектива – 250 т.р.
аванс механизатора – 15 т.р., определить сумму его расчета.

25. Определить коллективную твердую расценку за 1 ц молока 1% жирности и фактический заработок коллектива МТФ за месяц, если:
поголовье коров – 200 гол.
плановая продуктивность – 3500 кг на голову в год
нормативная жирность молока – 3,7%
выход приплода – 90%
плановый тарифный фонд – 100 т.р.
доплата за продукцию – 35%
твердая расценка за 1 голову приплода – 50 руб.
за месяц коллектив получил 18 голов приплода и 700 ц молока средней жирностью 3,85%.



26. В растениеводческом подразделении оплата осуществляется от валового дохода по нормативу 30%. Определить фактический заработок коллектива за год и провести окончательный расчет, если:

- фактически получено (ц): зерно-2000, солома –1500, сенаж –4000, сено-2500.
- фактическая цена реализации (руб./ц): зерно-280, солома –10, сенаж-70, сено-100.
- фактические материальные затраты составили –450 т.р.
- сумма выплаченного аванса-120 т.р.

27. Определить расчетные цены на продукцию МТФ и по результатам работы за месяц определить фактический фонд оплаты, если:

- плановые прямые затраты – 2000 т.р.
- плановые накладные расходы – 200 т.р.
- плановое получение продукции: навоза – 1800 т, молока – 6500 ц, приплода – 170 голов.

Распределение затрат: на навоз – 50 руб. /т, на молоко – 90%. На приплод – 10%.

Фактически получено за месяц молока – 600 ц, приплода – 17 гол., навоза – 170 т.

Фактические материальные затраты за месяц составили – 150 т.р.

28 Определить фактический фонд оплаты труда по итогам работы за год растениеводческого подразделения и самофинансировании и сумму заработка к окончательному расчету, если:

Продукция	Получено, ц	Цена, руб./ц	Матер. затраты, т.р.
зерно	5000	250	800
картофель	1000	400	250
сенаж	5000	70	400
силос	7000	50	300

Отчисления от выручки:

- платежи в бюджет –80 т.р.
- уплата процента за кредит –20 т.р.
- на содержание аппарата управления –100 т.р.
- в фонды предприятия –70 т.р.

Сумма выплаченного аванса –150 т.р.

29. На ферме оплата осуществляется по стабильным коллективным расценкам:

а) определить коллективную расценку за 1 ц молока и 1 голову приплода, если:

- годовой тарифный фонд оплаты коллектива –250 т.р.
- доплата за продукцию –30 %



-норма производства продукции по коллективу: молока –4500 ц, приплода-200 голов.

Б) рассчитать заработок коллектива за месяц, если:

-получено молока по ферме -450 ц

-приплода –15 гол.

30. Определить плановый фонд оплаты труда по возделыванию ячменя и твердые расценки за 1 ц зерна, если:

площадь –100 га

плановая урожайность –20 ц/га

плановый тарифный фонд –10 т.р.

доплата за продукцию –30 %

выход соломы от сбора зерна –70 %

твердая расценка за солому –2 руб./ц.

31. Определить норматив оплаты труда от валового дохода по МТФ и физический фонд оплаты труда за месяц, если:

Продукция	Количество		Цена, руб.		Затраты, т.р.		
	План за год	Факт за месяц	План	Факт	План за год		Факт МЗ за месяц
					МЗ	Оплата	
Молоко, ц	14000	1500	300	320	2500	300	240
Приплод, гол	340	30	1300	1300	250	100	25
Навоз, т	4000	350	50	50	120	50	12

32. Определить расчетные цены за 1 час услуг ремонтной мастерской и коллективный заработок за месяц, если:

плановые затраты на оплату труда за год –80 т.р.

плановые МЗ за год –220 т.р.

численность работников –4 чел.

Годовой фонд рабочего времени на 1 работника –2100 час.

Шкала премирования в зависимости от коэффициента технической готовности машинно-тракторного парка:

Более 0,91 –40 % 0,90 –0,87 –30%

0,86 –0,84 –25% 0,83 –0,81 –20% менее 0,80 –5%

-за месяц объем услуг –800 час.

-Факт. МЗ –22 т.р.

-Факт. КТГ –0,86.

33. Определить расценки за 1 т и 1 ткм водителю, работающему на самосвала грузоподъемностью 4 т на перевозке зеленой массы к траншее, если: норма времени на 1 ткм –0,87 мин.



норма времени на 1 т погрузки –разгрузки –4 мин.

груз 3 класса (коэффициент –1,66)

Часовая тарифная ставка –4 руб.

Определить сумму оплаты за 4 дня водителю 2 класса, если привезено за это время 120 т груза на расстоянии 5 км.

**4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРУ
ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ
КОМПЕТЕНЦИЙ****4.1 Методические указания по проведению текущего контроля****4.1.1. Устный опрос**

1.	Сроки проведения текущего контроля	После изучения каждой темы раздела дисциплины
2.	Место и время проведения текущего контроля	В учебной аудитории во время занятия
3.	Требование к техническому оснащению аудитории	В соответствии с паспортом аудитории
4.	Ф.И.О. преподавателя (ей), проводящих процедуру контроля	
5.	Вид и форма заданий	Вопросы устного опроса
6.	Время проведения опроса	25 минут
7.	Возможность использования дополнительных материалов:	Обучающийся не может пользоваться дополнительными материалами
8.	Ф.И.О. преподавателя (ей), обрабатывающих результаты	
9.	Методы оценки результатов	Экспертный
10.	Предъявление результатов	Оценка выставляется в журнал и доводится до сведения обучающихся в конце опроса
11.	Апелляция результатов	В порядке, установленном нормативными документами, регулируемыми образовательный процесс в ФГБОУ ВО Уральский ГАУ

4.1.2 Письменная работа

1.	Сроки проведения текущего контроля	После изучения соответствующих тем дисциплины
2.	Место и время проведения текущего контроля	В учебной аудитории во время занятия
3.	Требование к техническому оснащению аудитории	В соответствии с паспортом аудитории



4.	Ф.И.О. преподавателя (ей), проводящих процедуру контроля	
5.	Вид и форма заданий	Письменная работа
6.	Время проведения опроса	30 минут
7.	Возможность использования дополнительных материалов:	Обучающийся не может пользоваться дополнительными материалами
8.	Ф.И.О. преподавателя (ей), обрабатывающих результаты	
9.	Методы оценки результатов	Экспертный
10.	Предъявление результатов	Оценка выставляется в журнал и доводится до сведения обучающихся в конце опроса
11.	Апелляция результатов	В порядке, установленном нормативными документами, регулирующими образовательный процесс в ФГБОУ ВО Уральский ГАУ

4 1.3. Решение индивидуальных ситуационных задач

1.	Сроки проведения текущего контроля	После изучения соответствующих тем дисциплины
2.	Место и время проведения текущего контроля	В учебной аудитории во время занятия
3.	Требование к техническому оснащению аудитории	В соответствии с паспортом аудитории
4.	Ф.И.О. преподавателя (ей), проводящих процедуру контроля	
5.	Вид и форма заданий	Практическая ситуаций
6.	Время проведения опроса	30 минут
7.	Возможность использования дополнительных материалов:	Обучающийся не может пользоваться дополнительными материалами
8.	Ф.И.О. преподавателя (ей), обрабатывающих результаты	
9.	Методы оценки результатов	Экспертный
10.	Предъявление результатов	Оценка выставляется в журнал и доводится до сведения обучающихся в конце опроса



11.	Апелляция результатов	В порядке, установленном нормативными документами, регулируемыми образовательный процесс в ФГБОУ ВО Уральский ГАУ
-----	-----------------------	---

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующая этапы формирования компетенций проводится в форме текущей и промежуточной аттестации.

Контроль текущей успеваемости обучающихся – текущая аттестация – проводится в ходе семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний; формирования у них умений и навыков; своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по ее корректировке; совершенствованию методики обучения; организации учебной работы и оказания обучающимся индивидуальной помощи.

К контролю текущей успеваемости относятся проверка знаний, умений и навыков обучающихся:

- на занятиях (опрос, тестирования, круглый стол, решение задач, творческие задания, деловая игра);
- по результатам выполнения индивидуальных заданий ;
- по результатам проверки качества конспектов лекций и иных материалов;
- по результатам отчета обучающихся в ходе индивидуальной консультации преподавателя, проводимой в часы самоподготовки, по имеющимся задолженностям.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится с целью выявления соответствия уровня теоретических знаний, практических умений и навыков по дисциплине требованиям ФГОС ВО в форме предусмотренной учебным планом.

Промежуточная аттестация проводится после завершения изучения дисциплины в объеме рабочей учебной программы. Форма определяется кафедрой (устный – по билетам, либо путем собеседования по вопросам; письменная работа, тестирование и др.). Оценка по результатам экзамена – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» (оценка по результатам зачета – «зачтено» или «не зачтено»).

Каждая компетенция (или ее часть) проверяется теоретическими вопросами, позволяющими оценить уровень освоения обучающимися знаний и практическими заданиями, выявляющими степень сформированности умений и навыков.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки (на каждом занятии).
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекса мер по устранению недостатков.
3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
4. Соблюдение последовательности проведения оценки: предусмотрено, что развитие компетенций идет по возрастанию их уровней сложности, а оценочные средства на каждом этапе учитывают это возрастание.