

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА»**
(БГТУ им. В.Г. Шухова)

СОГЛАСОВАНО
Директор института заочного образования

С.Е. Спесивцева
«25» 05 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор института

Ю.А. Дорошенко
«25» 05 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины (модуля)

Организация, нормирование и оплата труда персонала фирмы

направление подготовки:

38.03.05 Бизнес-информатика

Направленность программы (профиль):

Технологическое предпринимательство

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

заочная

Институт экономики и менеджмента

Кафедра экономики и организации производства

Белгород – 2021

Рабочая программа составлена на основании требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.05 Бизнес-информатика утвержденного приказом Минобрнауки России от 29.07.2020 №838
- учебного плана, утвержденного ученым советом БГТУ им. В.Г. Шухова в 2021 году.

Составитель: канд. экон. наук, проф. И.А. Кузнецова (И.А. Кузнецова)

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры экономики и организации производства

« 13 » 05 2021 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой: д-р экон. наук, проф. Ю.И. Селиверстов (Ю.И. Селиверстов)

Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой экономики и организации производства

Заведующий кафедрой: д-р экон. наук, проф. Ю.И. Селиверстов (Ю.И. Селиверстов)

« 13 » 05 2021 г.

Рабочая программа одобрена методической комиссией института

« 18 » 05 2021 г., протокол № 9

Председатель канд. экон. наук, доц. Л.И. Журавлева (Л.И. Журавлева)

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине
ПК-3 Способен анализировать, формировать, обосновывать решения по совершенствованию и регламентации бизнес-процессов и ИТ-инфраструктуры	ПК-3.2. Выполняет работы по организации и нормированию труда на основе исследования трудовых процессов, разрабатывает систему оплаты труда и материального стимулирования персонала фирмы	<p>Знания: нормативно-правовой базы и теоретических положений в сфере организации, нормирования, оплаты труда и материального стимулирования персонала фирмы.</p> <p>Умения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка предложений по совершенствованию системы организации и нормирования труда на основе исследования трудовых процессов; - применение основных теоретических положений при разработке системы оплаты и материального стимулирования труда персонала фирмы . <p>Навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение работ по организации и нормированию труда на основе исследования трудовых процессов; - разработка системы оплаты труда и материального стимулирования персонала фирмы.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1. Компетенция ПК-3 Способен анализировать, формировать, обосновывать решения по совершенствованию и регламентации бизнес-процессов и ИТ-инфраструктуры

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами:

Стадия	Наименования дисциплины
1.	Технологическое предпринимательство
2.	Организация, нормирование и оплата труда персонала фирмы
3.	Анализ хозяйственной деятельности
4.	Оценка эффективности инвестиционного проекта
5.	Бизнес-планирование
6.	Предпринимательство в сфере ИКТ
7.	Системы поддержки принятия решений
8.	Методы принятия управленческих решений
9.	Управление инновациями в цифровой экономике
10.	Управление проектами в сфере ИКТ
11.	Производственная преддипломная практика

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зач. единицы, 144 часов.

Дисциплина реализуется в рамках практической подготовки.

Форма промежуточной аттестации дифференцированный зачет.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр № 6	Семестр № 7
Общая трудоемкость дисциплины, час	144	2	142
Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:	8	2	6
лекции	4	2	2
лабораторные			
практические	4		4
групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации			
Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе:	136		136
Курсовой проект			
Курсовая работа			
Расчетно-графическое задание (2 зад.)	36		36
Индивидуальное домашнее задание			
Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия)	100		100
Экзамен	-		-

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Курс 4, семестр 7

4.1. Наименование тем, их содержание и объем

№ п/п	Наименование раздела (краткое содержание)	Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час			
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
1. Введение. Возникновение и развитие науки об организации труда					
	<p>Труд как основа развития человеческого общества и важнейший фактор производства. Понятие об организации труда.</p> <p>Сущность и содержание научной организации труда.</p> <p>Задачи НОТ и её функции. Общие и частные принципы НОТ.</p> <p>Нормативно-правовые акты по труду.</p> <p>Предмет и содержание курса «Организация, нормирование и оплата труда персонала фирмы». Его значение и взаимосвязь с другими дисциплинами.</p> <p>Социально-экономические и организационно-технические предпосылки возникновения и развития НОТ.</p> <p>Развитие науки об организации труда при капитализме. Сущность учений Ф.У.Тейлора, Г. Эмерсона, Ф. и Л. Гилберт, А. Файоля, Г. Форда и др.</p> <p>Вклад российских ученых в развитие НОТ в России: А.К.Гастева, А.А.Богданова, О.А.Ерманского, С.Г.Струмилина, В.И.Иоффе, П.М.Керженцева и др.</p> <p>Основные направления НОТ на современном этапе.</p>	0,25	0,25		10
2. Содержание работы на предприятии по организации труда					
	<p>Разделение и кооперация труда. Понятие о разделении труда на предприятии. Задачи, решаемые при проектировании рационального разделения труда.</p> <p>Виды разделения труда: общие, частное и единичное. Основные формы разделения труда на предприятии: функциональное, технологическое, квалификационное, профессиональное. Понятие о профессии, специальности. Классификация персонала предприятия по категориям и уровню квалификации. Экономические, физиологические и социальные границы разделения труда. Кооперация труда и её формы. Взаимосвязь кооперации и разделения труда. Основные направления совершенствования разделения и кооперации труда. Понятие о совмещении профессий, совмещении функций, расширении зон обслуживания. Оптимальные границы расширения при совмещении профессий. Многостаночное обслуживание</p> <p><u>Организация и обслуживание рабочих мест.</u> Понятие о рабочем месте. Классификация рабочих мест.</p>	0,25	0,5		12

	<p>Специализация рабочих мест. Оснащение рабочих мест предметами труда и средствами. Мероприятия по совершенствованию организации и обслуживания рабочих мест, включаемые в планы НОТ предприятий.</p> <p>Прогрессивные методы обслуживания рабочих мест в промышленности</p> <p><u>Условия труда на предприятии.</u> Содержание понятия «условия труда». Классификация факторов, определяющих условия труда: естественно-природные, социально-экономические, санитарно-гигиенические, производственные, социально-психологические. Классификация работ по степени тяжести труда.</p> <p>Основные направления улучшения условий труда. Установление научно обоснованных режимов труда и отдыха – важнейшая задача улучшения условий труда. Разновидности и особенности режимов труда и отдыха. Особенности разработки графиков сменности в различных производствах</p> <p><u>Научная организация труда служащих.</u> Категория «служащие» и их классификация.</p> <p>Труд руководителей, специалистов и служащих в общих результатах работы промышленного предприятия. Специфические отличия труда служащих от труда рабочих.</p> <p>Содержание работы по организации труда служащих фирмы. Задачи разделения и кооперации труда служащих в масштабе фирмы. Классификация рабочих мест служащих фирмы по видам и характеру выполняемых ими работ.</p> <p>Планировка, оснащение, обслуживание рабочих мест. Типовые проекты организации труда служащих. Санитарно-гигиенические условия труда. Психофизиологические и эстетические условия труда и отдыха служащих.</p>				
3. Нормирование как элемент организации труда. Основные положения теории нормирования труда					
	<p><u>Нормирование труда</u> – основа его рациональной организации. Виды норм труда, их назначение. Нормирование труда как объективная необходимость производства. Сущность и принципы нормирования. Техническое, организационное, экономическое и социальное обоснование норм труда. Основные виды норм труда: нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания и нормы численности. Классификация норм: по сроку действия, в зависимости от методов разработки, по степени укрупнения, по сфере применения, по обязательности использования</p> <p><u>Нормативы для нормирования труда.</u> Понятие о нормативах для нормирования труда, их значение. Типы нормативов по труду: нормативы времени, обслуживания, численности. Классификация нормативов по степени укрупнения. Микроэлементное нормирование труда. Разработка типовых укрупненных нормативов и норм времени.</p> <p><u>Производственный и трудовой процесс.</u> Рабочее время</p>	1,5	1,25		24

	<p>и время использования оборудования. Понятие о производственном процессе. Расчленение производственного процесса на стадии. Рабочий процесс как часть производственного процесса.</p> <p>Классификация процессов. Производственная операция как основной объект нормирования. Расчленение её на приёмы, трудовые движения, трудовые действия.</p> <p>Понятие о рабочем времени.</p> <p>Классификация затрат рабочего времени. Время работы, время перерывов. Нормируемое время, ненормируемое время. Состав времени работы: подготовительно – заключительное, основное, вспомогательное и время обслуживания рабочего места.</p> <p><u>Методы нормирования труда и изучения затрат рабочего времени.</u> Методы нормирования труда. Аналитические методы: аналитически - расчетный и аналитически – исследовательский. Суммарные методы нормирования: опытный и статистический.</p> <p>Методы изучения затрат рабочего времени. ФРВ и её виды. Фотография рабочего дня рабочего (бригады), фотография времени использования оборудования. Методы проведения ФРВ: метод моментных наблюдений, метод интервалов.</p> <p>Сущность, значение, объекты и разновидности фотографии рабочего дня.</p> <p>Этапы и техника проведения фотографии рабочего дня. Подбор наблюдателя. Проведение наблюдения. Способы записи замеров времени. Схема индивидуальной ФРВ. Обработка и анализ материалов наблюдений.</p> <p>Проектирование баланса рабочего дня. Определение процента возможного уплотнения рабочего дня и повышения производительности труда.</p> <p>Разработка мероприятий по использованию резервов повышения производительности труда по результатам ФРВ.</p> <p>Сущность и назначение хронометража. Область его применения.</p> <p>Этапы и техника проведения хронометража. Подготовка к наблюдению, способы хронометража. Обработка и анализ хронометражных наблюдений. Нормативные коэффициенты устойчивости хроноряда. Методика проведения комплексного наблюдения.</p>				
4. Нормирование труда на отдельных видах работ					
	Нормирование труда служащих. Цели и задачи нормирования труда служащих. Отличительные особенности труда служащих. Особенности нормирования труда служащих ИТ- инфраструктуры. Нормы обслуживания. Нормы управляемости	0,25	0,25		6
5. Организация работы по НОТ, нормированию и учету труда на предприятии					
	Характеристика организации работы по НОТ и нормированию на предприятии. Структура, функции и задачи подразделений по НОТ и	0,25	0,25		12

	<p>нормированию. Формы организации нормирования труда на предприятиях. Показатели, характеризующие уровень организации и состояние нормирования труда.</p> <p>Условия и порядок внедрения обоснованных норм на предприятии. Учет выполнения норм труда. Методики расчета процента выполнения норм рабочими.</p> <p>Анализ состояния нормирования труда и качества действующих норм. Отчетность о выполнении норм рабочими-сдельщиками. Порядок внедрения и пересмотра норм.</p> <p>Экономическая эффективность мероприятий НОТ. Передовой производственный опыт – важный резерв повышения производительности труда на предприятиях.</p> <p>Обоснование экономической эффективности внедрения мероприятий НОТ. Методы определения экономической эффективности мероприятий по НОТ. Основные и частные показатели экономической эффективности.</p>				
6. Организация оплаты труда и материального стимулирования персонала фирмы					
	<p><u>Сущность, задачи и принципы организации оплаты труда работников в условиях рыночных отношений.</u> Основные требования к организации оплаты труда. Нормативные правовые и локальные нормативные акты по формированию и реализации системы оплаты и стимулирования труда персонала фирмы.</p> <p>Понятия номинальной и реальной заработной платы.. Проблемы определения минимума зарплаты и ее индексации. Состав заработной платы. Основная и дополнительная зарплата.</p> <p>Основные элементы организации оплаты труда: тарифная система, нормирование труда, формы и системы оплаты труда.</p> <p>Государственное регулирование заработной платы. Меры социальной защиты работников в условиях рыночной экономики.</p> <p>Опыт организации и регулирования оплаты труда в развитых зарубежных странах и возможности его использования в экономике России.</p> <p><u>Тарифная система оплаты труда.</u> Сущность и назначение тарифной системы. Элементы тарифной системы: тарифные сетки, тарифные ставки, тарифно-квалификационные справочники, отраслевые перечни работ и профессий работников, профессиональные стандарты.</p> <p>Порядок разработки собственных тарифных сеток.</p> <p><u>Организация заработной платы на основе тарифной системы.</u> Формы и системы заработной платы.</p> <p>Сдельная форма оплаты труда. Условия её применения. Системы сдельной оплаты труда: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная.</p> <p>Коллективная (бригадная) сдельная и сдельно-премиальная оплата труда, методика распределения заработка в бригадах.</p> <p>Повременная форма оплаты труда и область её применения. Системы повременной оплаты труда: простая повременная, повременно-премиальная, индивидуальная и</p>	1,5	1,5		36

	<p>коллективная повременная.</p> <p>Система премирования рабочих. Премии, их сущность, условия и показатели премирования. Разработка системы премирования на предприятии.</p> <p>Оплата труда руководителей, специалистов и других служащих.</p> <p>Специфика организации их заработной платы в зависимости от сферы деятельности и организационно-правовой формы предпринимательства.</p> <p>Система премирования различных категорий служащих. Доплаты и надбавки к заработной плате и их роль в стимулировании труда. Доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера и их расчет. Районное регулирование заработной платы.</p> <p><u>Бестарифная система оплаты труда.</u> Сущность и сфера применения бестарифной системы организации труда. Основные черты бестарифной системы оплаты труда.</p> <p>Определение квалификационного уровня работников. Методические подходы к определению коэффициентов квалификационного уровня.</p> <p>Сводный коэффициент распределения заработка или трудового дохода и его составляющие: отработанное время, коэффициент квалификационного уровня и коэффициент трудового участия. Методика распределения фонда оплаты труда при бестарифной системе организации заработной платы с использованием сводного коэффициента распределения.</p> <p>Особенности оценки трудового вклада руководителей и специалистов.</p> <p>Опыт организации бестарифной системы оплаты труда на действующих предприятиях.</p> <p><u>Договорная (контрактная) система.</u> Индивидуализация условий труда и её критерии.</p> <p>Трудовой договор, его содержание. Порядок заключения договора. Трудовой Кодекс РФ о правах и обязанностях работника и работодателя в сфере оплаты труда.</p> <p>Условия и размеры оплаты труда работника. Индивидуализация условий оплаты труда в договоре.</p>				
	ВСЕГО	4	4		100

4.2. Содержание практических (семинарских) занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тема практического (семинарского) занятия	К-во часов	К-во часов СРС
семестр 7				
1	Возникновение и развитие науки об организации труда	<p>Сущность и содержание научной организации труда.</p> <p>Нормативно-правовые акты по труду.</p> <p>Возникновение и развитие науки об организации труда</p>	0,25	6
2	Содержание работы на предприятии по организации труда	Организация и обслуживание рабочих мест	0,25	4
		Условия труда на предприятии	0,25-	4

		Научная организация труда служащих	2	2
3	Нормирование как элемент организации труда. Основные положения теории нормирования труда	Производственный и трудовой процесс. Рабочее время и время использования оборудования	0,25	4
		Методы нормирования труда. Расчет норм труда	0,5	8
		Методы изучения затрат рабочего времени: ФРВ, хронометраж.	0,5	8
4	Нормирование труда на отдельных видах работ	Нормирование труда служащих	0,25	4
5	Организация работы по НОТ, нормированию и учету труда на предприятии	Организация работы по НОТ, нормированию и учету труда на предприятии. Экономическая эффективность мероприятий НОТ.	0,25	4
6	Организация оплаты труда и материального стимулирования персонала фирмы	Сущность, задачи и принципы организации оплаты труда работников	0,25	6
		Тарифная система оплаты труда	0,25	8
		Организация заработной платы на основе тарифной системы	0,5	8
		Коллективная бестарифная система оплаты труда	0,25	4
		Договорная (конкретная) система оплаты труда работников	0,25	2
ИТОГО:			4	70
			ВСЕГО	70

4.3. Содержание лабораторных занятий

Не предусмотрено учебным планом.

4.4. Содержание курсового проекта/работы

Не предусмотрено учебным планом.

4.5. Содержание расчетно-графического задания, индивидуальных домашних заданий

В процессе выполнения расчетно-графического задания осуществляется контактная работа обучающегося с преподавателем в форме индивидуальных и групповых консультаций. Консультации проводятся в аудиториях и/или посредством электронной информационно-образовательной среды университета.

Учебным планом по данной дисциплине предусмотрено выполнение двух РГЗ.

На выполнение каждого РГЗ предусмотрено 18 часов самостоятельной работы студента.

Структура работы.

РГЗ должно содержать следующие разделы:

1. Титульный лист
2. Содержание
3. Теоретическую часть, включающую:

Введение.

Обзор литературных источников по выбранной теме.

Заключение.

Список использованной литературы.

4. Практическую часть, включающую решение всех представленных в методических указаниях задач, исходные данные в которых корректируются с учетом номера зачетной книжки студента. Цифра, отмеченная знаком «*», суммируется с последней цифрой зачетной книжки. Цифра, отмеченная знаком «**», суммируется с двумя последними цифрами зачетной книжки.

Оформление расчетно-графического задания

Теоретическая часть РГЗ представляет собой реферат объемом 10 – 15 страниц, содержащий изложение материала по одной из тем согласно приведенному перечню. Данный раздел выполняется на основе изучения нормативно-правовой, научной, учебной литературы.

Практическое задание – это решение задач по рассматриваемым разделам. Решение задач РГЗ должно сопровождаться необходимыми комментариями, т.е. все основные моменты процесса решения задачи должны быть раскрыты и обоснованы на основе соответствующих теоретических положений. Срок сдачи РГЗ определяется преподавателем.

Расчетно-графическое задание №1

Цель задания: закрепление теоретических знаний в сфере нормирования труда, полученных при изучении дисциплины « Организация, нормирование и оплата труда персонала фирмы», развитие умения самостоятельно работать над теоретической и учебно-методической литературой, приобретение практических навыков расчета норм затрат и результатов труда персонала фирмы на основе исследования трудовых процессов.

Примерный перечень тем теоретического задания

1. Роль нормирования труда в управлении производством.
2. Коллективный договор как правовая основа регламентации труда, его содержание и назначение.
3. Необходимость и пути укрепления дисциплины труда на предприятии.
4. Сущность регламентации труда. Принципы, методы.
5. Опыт регламентации и нормирования труда за рубежом (на примере одной или нескольких стран).
6. Понятие трудового договора, его содержание и назначение.
7. Рабочее время: понятие, виды, нормы и классификация рабочего времени.
8. Понятие и виды времени отдыха.
9. Ученический договор, его содержание и назначение.
10. Классификация форм регламентации труда персонала.

11. Должностная инструкция работника как форма регламентации его трудовой деятельности.
12. Регулирование труда лиц, работающих по совместительству.
13. Нормативная база для нормирования труда. Ее содержание и структура.
14. Особенности нормирования труда в сфере управления.
15. Методы нормирования труда.
16. Микроэлементное нормирование и проектирование трудовых процессов.
17. Изучение производственных операций и затрат рабочего времени на основе хронометражных наблюдений.
18. Изучение затрат рабочего времени на основе проведения фотографии рабочего времени.
19. Организация работы по нормированию труда на предприятии.
20. Применение цифровых технологий при нормировании труда.
21. Особенности нормирования труда руководителей и специалистов.
22. Профессиональные стандарты как источник регламентации труда персонала фирмы.
23. Регламентация труда специалиста в ИТ-сфере.

Задачи для выполнения практической части РГЗ

Задача 1. Рассчитать норму времени и норму выработки на упаковку листового стекла в ящики. $T_{оп} = 4^*$ мин на ящик; $a_{обс} = 6\%$ от $T_{оп}$; $a_{отл} = 9\%$ от $T_{оп}$; $T_{пз} = 40$ мин на всю партию; $n = 20^{**}$ ящиков; $T_{см} = 480$ мин.

Задача 2. Рассчитать норму штучного времени, норму штучно-калькуляционного времени. На одно изделие: $T_{о} = 20^*$ мин, $T_{в} = 10^*$ мин, $T_{отл} = 5^*$ мин, $T_{обс} = 7^*$ мин. $T_{пз}$ на всю партию из 20 изделий = 40^{**} мин.

Задача 3. Определить норму времени на изготовление стеклоизделия и норму выработки выдувальщика, если оперативное время составляет 4^{**} мин, время на обслуживание рабочего места – 15 мин, отдых и личные надобности – 20 мин, подготовительно-заключительное время – 25 мин – все в расчете на смену, продолжительность смены – 480 мин.

Задача 4. При пересмотре нормы выработки были увеличены по операциям: № 1 – на 7%, № 2 – на 6%, № 3 – на 9%. Определить, на сколько процентов снизились нормы времени по этим операциям.

Задача 5. Определить процент выполнения нормы выработки каменщиком за месяц при условии, что $N_{выр} = 2,7^*$ м³ в смену, фактическая выработка – 69^{**} м³ за фактически отработанное время 23 смены.

Задача 6. На основе имеющихся данных рассчитать численность административно-управленческого персонала по методу Розенкранца.

Организационно-управленческие виды работ	Количество действий по выполнению вида работ	Время, необходимое для выполнения действия, час
Оценка рынка труда по вакансиям	380	2
Поиск и отбор кандидата	1200	0,8
Проведение оценочного интервью с кандидатом	1050	0,6
Оформление сотрудника на работу	400	2,0

Годовой фонд времени одного сотрудника согласно контракту 1868 ч, коэффициент, учитывающий затраты времени на дополнительные работы, – 1,15, коэффициент, учитывающий затраты времени на отдых сотрудников – 1,12, коэффициент пересчета явочной численности в списочную – 1,16.

Расчетно-графическое задание №2

Цель задания – закрепление теоретических знаний в области оплаты и материального стимулирования труда персонала, полученных при изучении дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда персонала фирмы», приобретение практических навыков расчета заработной платы при различных формах и системах оплаты труда .

Примерный перечень тем теоретического задания

1. Экономическое содержание заработной платы. Виды и функции зарплаты.
2. Составные элементы организации оплаты труда на предприятии.
3. Внешние и внутренние факторы, учитываемые при организации оплаты труда.
4. Юридические основы организации оплаты труда на предприятии.
5. Коллективное регулирование заработной платы.
6. Участие профсоюзов в разработке форм и систем оплаты труда.
7. Индивидуализация оплаты труда в трудовом договоре.
8. Сущность тарифной системы и её основные элементы.
9. Порядок тарификации работ и работников.
10. Нормирование труда как элемент организации заработной платы.
11. Профессиональные стандарты. Их назначение.
12. Тарифная сетка. Варианты построения тарифной сетки.
13. Доплаты и надбавки к заработной плате. Районное регулирование заработной платы.
14. Минимальная заработная плата и факторы, ее определяющие.
15. Государственное регулирование заработной платы.
16. Системы премирования основных и вспомогательных рабочих фирмы и порядок их построения.
17. Системы премирования служащих фирмы.
18. Сдельная форма оплаты труда: сущность, условия применения. Сдельные системы оплаты труда.
19. Повременная форма оплаты труда: сущность, условия применения. Повременные системы оплаты труда.
21. Особенности оплаты труда работников бюджетных организаций и необходимость ее совершенствования.
22. Опыт организации и регулирования оплаты труда за рубежом.
23. Бестарифная система оплаты труда.
24. Особенности оплаты труда при переводе предприятия на неполный режим рабочего времени.
25. Виды и роль социальных выплат.

Задачи для выполнения практической части РГЗ

Задача 1. По приведенным тарифным коэффициентам (табл. 1.) и часовой тарифной ставке I разряда – 90* руб. рассчитать ставки по каждому разряду, средний тарифный коэффициент и среднюю часовую ставку группы рабочих, диапазон тарифной сетки, абсолютное и относительное возрастание тарифных коэффициентов.

Таблица 1

Данные для расчета

Показатели	Тарифные разряды					
	1	2	3	4	5	6
Тарифные коэффициенты	1,0	1,11	1,25	1,44	1,62	1,86
Численность рабочих	–	4	8	10	3	1

Задача 2. Рабочий-повременщик (3-й разряд, дневная тарифная ставка – 825** руб.) отработал за месяц 24 смены. За выполнение плана по производству продукции премия выплачивается в размере 20*%, за каждый процент перевыполнения полагается 1,5% заработка, а кроме того, выплачивается 30*% стоимости сэкономленных материалов. План выполнен на 116%, сумма экономии материалов – 8000** руб.

Задача 3. Бригада рабочих (шесть человек) выполнила аккордное задание за 21 день вместо 24 дней по плану и заработала 164000** руб. При этом было сэкономлено материалов на сумму 40000** руб. Рассчитать общий заработок бригады, если за выполнение задания на 100% предусматривается премия в размере 20*%, а за каждый процент перевыполнения – 0,5% сдельного заработка. Сверх этого предусмотрена выплата премии за экономию материалов в размере 28% фактической экономии.

Задача 4. Труд рабочего (часовая тарифная ставка – 100 руб*.) оплачивается по сдельно-прогрессивной системе. Исходная база для начисления прогрессивных доплат – 102% выполнения норм. При выработке сверх исходной базы труд рабочего оплачивается по полуторным расценкам. Рассчитать общую сумму заработка, если за 24 рабочих дня по 8 ч рабочий выполнил работу объемом 254* норм.-ч.

Задача 5. Часовая тарифная ставка рабочего-сдельщика 93* руб. Норма времени на одно изделие 15 мин. Рассчитать (в процентах) увеличение нормы выработки и уменьшение расценки при снижении нормы времени на 10*%, а также новые величины нормы времени, нормы выработки и расценки.

Задача 6. Рабочий VI разряда (тарифный коэффициент 1,9) обслуживает две технологические линии, на каждой из которых производятся различные виды продукции. Сменная норма выработки по первой линии составляет 20 ед., по второй линии – 50 ед. За месяц на первой технологической линии было произведено 400** ед., на второй – 1300** ед.

Определить месячный заработок рабочего по косвенной сдельной системе, если часовая ставка I разряда составляет 90* руб. (при 40-часовой рабочей неделе).

Задача 7. Рассчитать сумму заработной платы служащего за проработанное время, если его месячный оклад – 28000** руб. В месяц по графику следовало бы отработать 24 дня по 8 ч, фактически он отработал 18 дней по 8 ч, 6 дней – болел.

Задача 8. Работнику установлена заработная плата по системе «плавающих окладов». Согласно штатному расписанию общий фонд оплаты труда составляет 300** тыс.руб. Месячный оклад работника 35* тыс.руб. На выплату заработной платы за месяц направлены 360** тыс.руб. Рассчитать заработную плату работника.

Задача 9. Экономисту-менеджеру установлена заработная плата по системе «плавающих окладов». Оклад менеджера равен 30* тыс.руб. Предприятие планирует получить прибыль за квартал в объеме 900** тыс.руб. Фактическая прибыль составила 990** тыс.руб. Рассчитать заработную плату менеджера.

Задача 10. Рассчитать месячный заработок рабочего по сдельно-премиальной системе оплаты труда, если норма времени на изготовление единицы продукции составляет 0,5 часа, часовая тарифная ставка – 120* руб. Сдано за месяц 410* изделий. За выполнение научно-обоснованных норм выработки предусматривается премия 20% от простого сдельного заработка, за каждый процент перевыполнения норм – 0,6% сдельного заработка. Отработано 23 смены по 8 часов.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1. Реализация компетенций

1 Компетенция ПК-3 Способен анализировать, формировать, обосновывать решения по совершенствованию и регламентации бизнес-процессов и ИТ-инфраструктуры

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ПК-3.2. Выполняет работы по организации и нормированию труда на основе исследования трудовых процессов, разрабатывает систему оплаты труда и материального стимулирования персонала фирмы	Дифференцированный зачет, защита РГЗ, тестовый контроль, собеседование, решение разноуровневых задач.

5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

5.2.1. Перечень контрольных вопросов (типовых заданий) для дифференцированного зачета

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	Ведение.	Предмет, объект, задачи курса и его связь с другими дисциплинами.
2	Возникновение и развитие науки об организации труда.	1. Сущность, задачи и основные направления НОТ на современном этапе. 2. Элементы организации труда на предприятии.
3	Содержание работы на предприятии по организации труда	3. Разделение труда, его формы, границы, критерии. 4. Кооперация труда, её формы. 5. Понятие рабочего места. Классификация рабочих мест. 6. Требования к оснащению и планировке рабочего места. Системы и формы обслуживания рабочих мест. 7. Содержание понятия “условия труда”. Классификация факторов, определяющих условия труда. 8. Оценка тяжести труда и меры по её совершенствованию. 9. Порядок установления режима труда и отдыха. 10. Сущность режимов гибкого рабочего времени.
3	Нормирование как элемент организации труда. Основные положения теории нормирования труда	11. Нормирование труда как объективная необходимость производства. 12. Классификация норм труда, применяемых на предприятии. 13. Трудовой процесс. Классификация трудовых процессов. 14. Производственная операция. Понятие и классификация. 15. Понятие о рабочем времени. Классификация затрат рабочего времени исполнителя. 16. Общая характеристика методов изучения затрат рабочего времени (метод моментных наблюдений и метод непосредственных замеров). 17. Фотография рабочего времени. Виды и цели проведения. 18. Фотография рабочего времени. Этапы и техника проведения. Методы проведения. 19. Фотография рабочего времени. Порядок обработки и анализа материалов наблюдений. Проектирование баланса рабочего времени.

		<p>20. Хронометраж. Сущность, назначение, виды.</p> <p>21. Хронометраж. Техника и этапы проведения.</p> <p>22. Хронометраж. Обработка и анализ хронометражных данных.</p> <p>23. Методика расчёта нормы времени и нормы выработки.</p> <p>24. Порядок расчёта нормы обслуживания и нормы численности.</p>
4	Нормирование труда на отдельных видах работ	<p>25. Отличительные особенности труда служащих в IT-сфере.</p> <p>26. Виды норм и нормативов, применяемых при нормировании труда служащих.</p>
5	Организация работы по НОТ, нормированию и учету труда на предприятии сущность.	<p>27. Порядок внедрения и пересмотра норм.</p> <p>28. Показатели, характеризующие уровень организации и нормирования труда на предприятии.</p> <p>29. Методы определения экономической эффективности мероприятий по НОТ.</p>
6.	Организация оплаты труда на предприятии и его стимулирование	<p>30. Сущность заработной платы. Понятие номинальной и реальной заработной платы.</p> <p>31. Функции заработной платы и принципы её организации на предприятии.</p> <p>32. Сущность и элементы тарифной системы.</p> <p>33. Сдельная и повременная формы оплаты труда. Условия их применения.</p> <p>34. Повременные системы заработной платы.</p> <p>35. Сдельные системы заработной платы.</p> <p>36. Доплаты и надбавки к заработной плате.</p> <p>37. Районное регулирование заработной платы.</p> <p>38. Система премирования работников.</p> <p>39. Сущность и сфера применения бестарифной системы оплаты труда.</p> <p>40. Методика распределения фонда оплаты труда при бестарифной системе</p>

5.2.2. Перечень контрольных материалов для защиты курсового проекта/ курсовой работы

Не предусмотрено учебным планом.

5.3. Типовые контрольные задания (материалы) для текущего контроля в семестре

Текущий контроль в семестре осуществляется в форме собеседования, решения разноуровневых задач, тестового контроля, выполнения расчетно-графических заданий.

Собеседование проводится в форме ответов на заданные вопросы.

Перечень контрольных вопросов для проведения текущего контроля успеваемости

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1.	Возникновение и развитие	Какие смысловые понятия имеет термин «организация труда».

	науки об организации труда	<p>Какие элементы относятся к понятию «организация труда» в узком и широком смысле.</p> <p>В чем отличие научной организации труда от «обычной».</p> <p>Почему возрастает значение НОТ в условиях рыночной экономики.</p> <p>Кто считается основоположником науки об организации труда.</p> <p>Вклад российских ученых в науку об организации труда.</p> <p>Перечислите основные направления НОТ на современном этапе.</p>
2.	Содержание работы на предприятии по организации труда	<p>Что понимается под разделением труда и каковы его границы.</p> <p>Какие предпосылки и условия определяют возможность и экономическую целесообразность совмещения труда?</p> <p>В чем проявляется взаимосвязь разделения и кооперации труда.</p> <p>Какова взаимосвязь между содержательностью труда и его производительностью.</p> <p>Что понимается под рабочим местом.</p> <p>Как классифицируются рабочие места?</p> <p>Что такое внешняя и внутренняя планировка рабочего места.</p> <p>В чем разница понятий «оптимальная зона», «нормальная зона», «максимальная зона».</p> <p>Как классифицируются факторы, определяющие условия труда.</p> <p>Что такое тяжесть труда, какие существуют её категории.</p> <p>Какие существуют режимы труда и отдыха.</p> <p>Что такое режимы гибкого рабочего времени.</p> <p>Назовите меры по обеспечению безопасности труда.</p> <p>В чем заключаются отличия труда служащих от труда рабочих.</p> <p>Как классифицируются рабочие места служащих.</p> <p>Какие существуют способы повышения квалификации труда служащих.</p>
3.	Нормирование как элемент организации труда. Основные положения теории нормирования труда	<p>Для чего необходимо нормирование труда.</p> <p>Классификация норм труда.</p> <p>Структура нормы времени.</p> <p>Перечислите типы нормативов по труду.</p> <p>Каков порядок разработки нормативов.</p> <p>В чем заключается взаимосвязь производственного и трудового процессов.</p> <p>Какое значение имеет расчленение операции по трудовым и технологическим признакам для организации и нормирования труда.</p> <p>Классификация затрат рабочего времени и времени работы оборудования.</p> <p>Что такое оперативное время.</p> <p>Каковы достоинства и недостатки применяемых методов нормирования труда.</p> <p>В чем заключаются особенности различных видов ФРВ.</p> <p>Укажите различия между фактическим и проектируемым балансом рабочего времени.</p> <p>Цели и порядок проведения хронометража.</p> <p>Какие существуют методы проверки доброкачественности хронометражных рядов.</p>
4.	Нормирование труда на отдельных видах работ	<p>Отличительные особенности труда служащих в IT-сфере.</p> <p>Прямые и косвенные методы нормирования труда служащих.</p> <p>Какие виды норм и нормативов применяются при нормировании труда служащих.</p>
5.	Организация работы по НОТ, нормированию и учету труда на предприятии	<p>Какие службы на предприятии участвуют в организации работы по НОТ.</p> <p>Какие показатели характеризуют уровень организации и нормирования труда на предприятии.</p> <p>Назначение и содержание плана реализации мероприятий по НОТ на предприятии.</p> <p>Порядок пересмотра норм.</p> <p>Какие вы знаете передовые приемы и методы организации труда в IT-сфере.</p>

		Назовите основные показатели экономической эффективности НОТ.
		Порядок расчета частных показателей экономической эффективности мероприятий по НОТ.
6.	Организация оплаты труда на предприятии и его стимулирование	Какие функции выполняет заработная плата работников в условиях перехода к рынку.
		Назовите основные элементы организации зарплаты.
		Что такое номинальная и реальная зарплата.
		Какие элементы включает в себя тарифная система.
		Порядок разработки собственных тарифных сеток.
		Какие формы и системы зарплаты применяются на предприятии.
		Способы распределения зарплаты в бригадах.
		Порядок оплаты труда служащих.
		В чем заключается суть системы премирования на предприятии.
		Как осуществляется районное регулирование зарплаты.
		В чем сущность бестарифной системы организации труда, какова сфера её применения.
		Какие существуют способы распределения фонда оплаты труда при бестарифной системе организации труда.
		Особенности оценки трудового вклада руководителей и специалистов.

Для формирования заявленных умений и навыков обучающиеся должны овладеть методикой решения стандартных задач профессиональной деятельности. По пройденным разделам дисциплины студенты на практических занятиях выполняют решение и анализ разноуровневых типовых задач.

Примеры разноуровневых типовых задач

Задача 1. В результате групповой фотографии рабочего времени, проведенной по методу моментных наблюдений, получены следующие данные о распределении затрат времени:

Наименование затрат времени	индекс	затраты в мин.
подготовительно-заключительные	ПЗ	97
оперативная работа	ОП	1780
обслуживание рабочего места	ОБС	180
отдых и личные надобности	ОТЛ	175
простой по внеплановым оргтех причинам	ПНТ	100
простой в связи с нарушениями дисциплины	ПНД	68

Нормативное время на отдых и личные надобности равно фактическому.

Рассчитать коэффициент использования рабочего времени и возможное повышение производительности труда при снижении потерь рабочего времени.

Задача 2. Какой из перечисленных хронорядов является устойчивым, если нормативный коэффициент устойчивости равен 1,7?

- 3,0; 3,6; 4,0; 3,8; 5,4; 3,9 мин.
- 0,5; 0,8; 0,7; 0,6; 0,9; 0,6 мин.
- 2,0; 1,9; 1,8; 2,5; 2,4; 1,9 мин.

Задача 3. Рассчитайте годовую трудоемкость функций, закрепленных за отделом работы с корпоративными клиентами страховой компании, если в компании работает 42 чел., годовой полезный фонд рабочего времени одного работника равен 1940 ч, коэффициент дополнительных затрат времени 1,25, а годовая трудоемкость функций других подразделений страховой компании определена в следующих объемах:

отдел методологии – 2300 чел.-часов;
кадровая служба – 6500 чел.-часов;
отдел розничных продаж – 17260 чел.-часов;
отдел развития региональной сети – 10840 чел.-часов;
бухгалтерия – 10500 чел.-часов;
отдел стратегического развития – 5900 чел.-часов;
транспортно-технический отдел – 13860 чел.-часов.

Задача 4. Рассчитать норму времени на изготовление единицы продукции и норму выработки. Оперативное время (Топ) равно 9 мин на одно изделие; время на обслуживание рабочего места = 5% от Топ; время на отдых и личные надобности – 8% от Топ; подготовительно-заключительное время = 30 мин на всю партию; количество изделий в партии = 15 шт; продолжительность смены = 480 мин.

Задача 5. Рабочий-повременщик (3-й разряд, дневная тарифная ставка – 600 руб.) отработал за месяц 24 смены. За выполнение плана по производству продукции премия выплачивается в размере 25%, за каждый процент перевыполнения полагается 0,5% заработка, а кроме того, выплачивается 30% стоимости сэкономленных материалов. План выполнен на 108%, сумма экономии материалов – 9000 руб. Рассчитать общую сумму заработка рабочего, указать систему оплаты труда.

Задача 6. Норма выработки продукции в час составляет 5 изделий. Внедрение новейшей технологии позволило снизить норму времени на изготовление данного изделия на 20%. Проанализировать, как изменится норма выработки: на сколько % и штук изделий?

Задача 7. Рассчитать месячный заработок рабочего по сдельно-премиальной системе оплаты труда, если норма времени на изготовление единицы продукции составляет 0,5ч, часовая тарифная ставка – 80 руб. Сдано за месяц 320 изделий. За выполнение научно-обоснованных норм выработки предусматривается премия 10% от простого сдельного заработка, за каждый процент перевыполнения норм – 0,5% сдельного заработка. Отработано 23 смены по 8 часов.

Задача 8. Чему равна заработная плата вспомогательного рабочего при косвенно-сдельной системе оплаты труда, если часовая тарифная ставка основного рабочего – 120 руб., вспомогательного – 96 руб. Часовая норма выработки основного рабочего – 6 изделий. За месяц им было изготовлено 1500 изделий.

Задача 9. Работнику установлена заработная плата по системе «плавающих окладов». Согласно штатному расписанию общий фонд оплаты труда составляет 400 тыс.руб. Месячный оклад работника 20 тыс.руб. На выплату заработной платы за месяц направлены 480 тыс.руб. Рассчитать заработную плату работника.

Для оценки уровня формирования знаний, умений и навыков контроля студенты выполняют **контрольное тестирование**. В ходе изучения дисциплины предусмотрено два контрольных тестирования. Контрольные тестирования проводятся после освоения студентами учебных разделов дисциплины.

Контрольные тестирования выполняются студентами в аудитории, под наблюдением преподавателя. Продолжительность одного тестирования – 30 минут.

Типовой вариант тестового задания № 1

1. Какие из элементов не относятся к элементам процесса труда:

- а) предмет труда;
- б) средства труда;
- в) организация труда;
- г) реконструкция производства;
- д) сам труд.

2. Организация труда в атрибутивном смысле – это:

- а) система;
- б) процесс.

3. Что предполагают экономические задачи?

- а) создание благоприятных условий труда;
- б) обеспечение удовлетворенности трудом;
- в) максимальный рост производительности труда, доходности предприятия.

4. Совмещение профессий осуществляется:

- а) во время рабочего дня;
- б) после окончания рабочего дня.

5. Организация труда в широком смысле – это:

- а) процесс упорядочения элементов производственных процессов;
- б) процесс упорядочения элементов трудовых ресурсов.

6. При каком типе производства достигается самый высокий уровень специализации?

- а) серийном;
- б) массовом;
- в) единичном.

7. По какому признаку не классифицируются рабочие места?

- а) по степени специализации;
- б) по рабочей позе;
- в) по числу исполнителей;
- г) по охвату нормированием.

8. Какова минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска в РФ (в календарных днях)?

- а) 24;
- б) 28;
- в) 21.

9. Какие существуют виды планировок?

- а) общая, индивидуальная;
- б) внешняя, внутренняя.

10. Зона оптимальной досягаемости ограничивается:

- а) траекториями движения вытянутых рук;
- б) траекториями движения полусогнутых рук, осуществляемых без наклонов корпуса при свободно опущенных плечах.

11. Какая система обслуживания получила наибольшее распространение на предприятиях?

- а) централизованная;
- б) децентрализованная;
- в) смешанная.

12. Чем не характеризуется микроклимат производственного помещения?

- а) температурой воздуха;
- б) влажностью;
- в) скоростью движения воздуха;
- г) уровнем шума.

13. Какие фазы выделяют на кривой работоспособности?

- а) период вработываемости, устойчивой работоспособности, снижения работоспособности;
- б) период вработываемости, устойчивой работоспособности, снижения работоспособности, отсутствия работоспособности.

14. Какие функциональные состояния организма формируются под влиянием конкретных условий?

- а) нормальное, удовлетворительное, патологическое;
- б) нормальное, патологическое;
- в) нормальное, пограничное, патологическое.

15. Что относится к основным элементам операции?

- а) рабочее место;
- б) рабочая поза;
- в) предмет труда;
- г) исполнители;
- д) условия труда.

16. Что является научной основой для построения рациональных режимов труда и отдыха?

- а) физическое состояние человека;
- б) динамика работоспособности;
- в) производительность работника.

17. Входит ли в состав штучного времени подготовительно – заключительное время?

- а) да;
- б) нет.

18. Входят ли в состав нормы времени перерывы, обусловленные технологией производства?

- а) да;
- б) нет.

19. Какой метод нормирования труда является наиболее точным?

- а) аналитически-исследовательский;
- б) аналитически-расчетный.

20. Для изучения затрат оперативного времени используются:

- а) фотография рабочего времени;
- б) хронометраж.

21. При каком методе изучения затрат рабочего времени наблюдение за рабочими производится в течение всего рабочего дня?

- а) при проведении ФРВ;
- б) при проведении хронометража.

22. Какой метод изучения затрат рабочего времени целесообразно использовать при проведении групповой ФРВ?

- а) непосредственных размеров;
- б) моментных наблюдений.

23. Для выявления потерь рабочего времени используются:

- а) фотография рабочего времени;
- б) хронометраж.

24. Хроноряд считается устойчивым, если фактический коэффициент устойчивости хроноряда:

- а) больше нормативного;
- б) меньше нормативного.

25. Какой способ проведения хронометража используется, когда исследуются операции, имеющие очень малую продолжительность:

- а) непрерывный;
- б) цикловой;
- в) выборочный.

Типовой вариант тестового задания №2

1. Учитывает ли изменение потребительских цен номинальная заработная плата?

- а) да;
- б) нет.

2. Кто устанавливает минимальную заработную плату?

- а) предприятие;
- б) государство.

3. Когда вступил в действие ТК РФ?

- а) в 2002 г.;
- б) в 2003 г.

4. Что характеризует тарифный разряд?

- а) профессиональный уровень работника;
- б) уровень квалификации работника.

5. Что такое диапазон тарифной сетки:

- а) отношение тарифного коэффициента определенного разряда к тарифному коэффициенту первого разряда;
- б) отношение тарифного коэффициента высшего разряда к тарифному коэффициенту первого разряда.

6. Чему равна расценка?

- а) тарифная ставка, деленная на норму выработки;
- б) тарифная ставка, умноженная на норму выработки.

7. Что учитывает повременная заработная плата?

- а) объем производственной продукции;
- б) количество отработанного времени.

8. Как рассчитать заработную плату при сдельной форме оплаты труда?

- а) расценку умножить на объем работ;

б) часовую тарифную ставку умножить на отработанное время.

9. Какую форму организации оплаты труда целесообразно применять в условиях поточного производства?

а) сдельную;

б) повременную.

10. Косвенно-сдельная форма оплаты труда применяется:

а) для основных работников;

б) для вспомогательных работников.

11. Аккордная форма оплаты труда является:

а) индивидуальной;

б) коллективной.

12. Каков максимальный размер выплаты заработной платы в натуральной форме в процентах от оклада?

а) 30 %;

б) 20 %;

13. Бестарифная система оплаты труда основана на учете:

а) только КТУ и отработанного времени;

б) КТУ, ККУ и отработанного времени.

14. Расширение зон обслуживания предполагает:

а) совмещение работы в рамках одной профессии;

б) совмещение работы в рамках разных профессий.

15. В трудовом отношении операции расчленяются на:

а) переходы, проходы, установки;

б) трудовые движения, действия, приемы, комплексы приемов.

16. Оперативное время – это:

а) основное время;

б) сумма основного и вспомогательного времени;

в) время на выполнение одной операции.

17. Часовая тарифная ставка рабочего 1-го разряда – 96 руб., тарифный коэффициент рабочего третьего разряда – 1,5, часовая норма выработки – 4 изделия. Чему равна сдельная расценка:

а) 24 руб.;

б) 36 руб.;

в) нет правильного ответа.

18. При каком виде ФРВ не нужен наблюдатель:

а) при индивидуальной;

б) при самофотографии;

в) при групповой.

19. Районные коэффициенты устанавливаются:

а) предприятием самостоятельно;

б) государством.

20. Какой коэффициент применяется для устранения дефектных замеров:

а) коэффициент возможного уплотнения рабочего дня;

б) коэффициент устойчивости хроноряда.

21. Норма времени снизилась на 5%, на сколько % повысилась норма выработки?

а) 5%;

б) 5,26%;

22. Зависит ли от количества деталей в партии подготовительно-заключительное время:

а) да;

б) нет.

23. Чему равна заработная плата вспомогательного рабочего при косвенно-сдельной системе оплаты труда, если часовая тарифная ставка основного рабочего – 120 руб., вспомогательного – 96 руб. Часовая норма выработки основного рабочего – 6 изделий. За месяц им было изготовлено 1500 изделий:

а) 30000 руб.

б) 24000 руб.

24. Какова минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска в РФ (в календарных днях)?

а) 24;

б) 28;

25. Чему равна доплата работникам за работу в ночную смену?

а) 40%;

б) 30%;

в) 20%.

Критерии оценивания контрольного тестирования.

Студентом даны правильные ответы на

91-100% заданий - отлично,

75-90% заданий - хорошо,

51-75% заданий - удовлетворительно,

50% заданий и менее – неудовлетворительно.

Перечень типовых вопросов при защите РГЗ №1

Типовые вопросы при защите РГЗ подразделяются на вопросы к ее теоретической и практической частям. При защите теоретической части задаются основные вопросы в рамках выбранной темы, позволяющие выявить степень освоения материала обучающимся.

При защите практической части, в которой студенты приобретают навыки расчета норм затрат и результатов труда, в качестве контрольных могут быть заданы следующие типовые вопросы:

1. Что такое норма труда?

2. Какие нормы относятся к нормам затрат труда?

3. Какие нормы относятся к нормам результатов труда?

4. Что такое норма времени? Ее состав.

5. Особенности расчета подготовительно-заключительного времени при различных типах производства

6. Что такое оперативное время? Хронометраж как метод изучения оперативного времени.

7. Состав штучного времени.

8. Норма выработки. Способы ее расчета.

9. Сущность нормы обслуживания и порядок ее расчета.

10. Норма численности. Порядок ее расчета при различных видах работ.

11. Условия применения формулы Розенкранца.

12. Охарактеризуйте методы нормирования.

Перечень типовых вопросов при защите РГЗ №2

Типовые вопросы при защите РГЗ подразделяются на вопросы к ее теоретической и практической частям. При защите теоретической части задаются основные вопросы в рамках выбранной темы, позволяющие выявить степень освоения материала обучающимся.

При защите практической части в качестве контрольных могут быть заданы следующие типовые вопросы:

1. Что понимают под заработной платой?
2. Какие существуют виды заработной платы?
3. В чем отличие сдельной формы оплаты труда от повременной?
4. Условия применения сдельной и повременной форм оплаты труда?
5. Какие системы входят в сдельную форму оплаты труда?
6. Как рассчитать индивидуальную сдельную расценку за единицу продукции при прямой сдельной системе оплаты труда?
7. Как начисляется заработная плата при сдельно-премиальной и сдельно-прогрессивной системах оплаты труда?
8. От каких факторов зависит размер зарплаты при косвенно-сдельной системе оплаты труда?
9. Что такое аккордная система оплаты труда?
10. Как рассчитывается заработная плата при повременно-премиальной системе оплаты труда?
11. Какие компоненты включает тарифная система оплаты труда?
12. Что такое тарифная ставка, тарифная сетка, тарифный коэффициент?
13. Что понимают под диапазоном тарифной сетки?

5.4. Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания

При промежуточной аттестации в форме экзамена, дифференцированного зачета при защите курсовой работы используется следующая шкала оценивания: 2 – неудовлетворительно, 3 – удовлетворительно, 4 – хорошо, 5 – отлично.

Критериями оценивания достижений показателей являются:

Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине	Критерий оценивания
ПК-3 Способен анализировать, формировать, обосновывать решения по совершенствованию и регламентации бизнес-процессов и ИТ-инфраструктуры	
ПК-3.2. Выполняет работы по организации и нормированию труда на основе исследования трудовых процессов, разрабатывает систему оплаты труда и материального стимулирования персонала фирмы	
	Знание нормативно-правовой базы и теоретических основ организации, нормирования, оплаты труда и материального стимулирования персонала фирмы
	Объем освоенного материала.
	Полнота ответов на вопросы.
Умения	Применение теоретического материала, нормативно-правовых актов при

	разработке предложений по совершенствованию системы организации, нормирования, оплаты труда и материального стимулирования персонала фирмы
	Сравнение, сопоставление, обобщение материала и формулировка выводов
	Анализ полученных результатов при решении поставленных задач
Навыки	Выполнение работ по организации и нормированию труда на основе исследования трудовых процессов Владение методикой разработки системы оплаты труда и материального стимулирования персонала фирмы Обоснование полученных результатов

Оценка преподавателем выставляется интегрально с учетом всех показателей и критериев оценивания.

Оценка сформированности компетенций по показателю Знания.

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
ПК-3 Способен анализировать, формировать, обосновывать решения по совершенствованию и регламентации бизнес-процессов и ИТ-инфраструктуры ПК-3.2. Выполняет работы по организации и нормированию труда на основе исследования трудовых процессов, разрабатывает систему оплаты труда и материального стимулирования персонала фирмы				
Знание нормативно-правовой базы и теоретических основ организации, нормирования, оплаты труда и материального стимулирования персонала фирмы	Не знает нормативно-правовую базу и теоретические основы организации, нормирования, оплаты труда и материального стимулирования персонала фирмы	Знает нормативно-правовую базу и теоретические основы организации, нормирования, оплаты труда и материального стимулирования персонала фирмы, но допускает неточности	Знает нормативно-правовую базу и теоретические основы организации, нормирования, оплаты труда и материального стимулирования персонала фирмы	Знает нормативно-правовую базу и теоретические основы организации, нормирования, оплаты труда и материального стимулирования персонала фирмы, может корректно сформулировать основные понятия самостоятельно
Объем освоенного материала	Не знает значительной части материала дисциплины	Знает только основной материал дисциплины, не усвоил его деталей	Знает материал дисциплины в достаточном объеме	Обладает твердым и полным знанием материала дисциплины, владеет дополнительными знаниями
Полнота ответов на вопросы	Не дает ответы на большинство вопросов	Дает неполные ответы на все вопросы	Дает ответы на вопросы, но не все - полные	Дает полные, развернутые ответы на поставленные вопросы, делает самостоятельные выводы

Оценка сформированности компетенций по показателю Умения.

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
ПК-3 Способен анализировать, формировать, обосновывать решения по совершенствованию и регламентации бизнес-процессов и ИТ-инфраструктуры ПК-3.2. Выполняет работы по организации и нормированию труда на основе исследования трудовых процессов, разрабатывает систему оплаты труда и материального стимулирования персонала фирмы				
Применение теоретического материала, нормативно-	Не умеет применять теоретический материал, нормативно-	Недостаточно уверенно может применять теоретический	Умеет применять теоретический материал, нормативно-	Умеет умеренно и правильно применять теоретический

Критерий	Уровень освоения и оценка			
	2	3	4	5
правовых актов при разработке предложений по совершенствованию системы организации, нормирования, оплаты труда и материального стимулирования персонала фирмы	правовые акты при разработке предложений по совершенствованию системы организации, нормирования, оплаты труда и материального стимулирования персонала фирмы	материал, нормативно-правовые акты при разработке предложений по совершенствованию системы организации, нормирования, оплаты труда и материального стимулирования персонала фирмы, но допускает ошибки	правовые акты при разработке предложений по совершенствованию системы организации, нормирования, оплаты труда и материального стимулирования персонала фирмы	материал, нормативно-правовые акты при разработке предложений по совершенствованию системы организации, нормирования, оплаты труда и материального стимулирования персонала фирмы
Сравнение, сопоставление, обобщение материала и формулировка выводов	Не может сравнить, сопоставлять, обобщать материал и делать выводы	Может сравнивать, сопоставлять, обобщать материал и делать выводы, но допускает ошибки	Может сравнивать, сопоставлять, обобщать материал и делать выводы	Может правильно сравнивать, сопоставлять, обобщать материал и самостоятельно делать выводы
Анализ полученных результатов при решении поставленных задач	Не умеет анализировать полученные результаты при решении поставленных задач	Умеет анализировать полученные результаты при решении поставленных задач, но допускает неточности	Умеет анализировать полученные результаты при решении поставленных задач	Умеет правильно анализировать полученные результаты при решении поставленных задач, самостоятельно делать выводы

Оценка сформированности компетенций по показателю *Навыки*.

ПК-3 Способен анализировать, формировать, обосновывать решения по совершенствованию и регламентации бизнес-процессов и ИТ-инфраструктуры				
ПК-3.2. Выполняет работы по организации и нормированию труда на основе исследования трудовых процессов, разрабатывает систему оплаты труда и материального стимулирования персонала фирмы				
Выполнение работ по организации и нормированию труда на основе исследования трудовых процессов	Не владеет навыками выполнения работ по организации и нормированию труда на основе исследования трудовых процессов	Не в полной мере владеет навыками выполнения работ по организации и нормированию труда на основе исследования трудовых процессов	Владеет навыками выполнения работ по организации и нормированию труда на основе исследования трудовых процессов	Демонстрирует свободное и уверенное владение навыками выполнения работ по организации и нормированию труда на основе исследования трудовых процессов
Владение методикой разработки системы оплаты труда и материального стимулирования персонала фирмы	Не владеет методикой разработки системы оплаты труда и материального стимулирования персонала фирмы	Не в полной мере владеет методикой разработки системы оплаты труда и материального стимулирования персонала фирмы	Владеет методикой разработки системы оплаты труда и материального стимулирования персонала фирмы	Демонстрирует уверенное владение методикой разработки системы оплаты труда и материального стимулирования персонала фирмы
Обоснование полученных результатов	Не умеет обосновывать полученные результаты	Недостаточно умеет обосновывать полученные результаты	Умеет обосновывать полученные результаты	Умеет самостоятельно детально и грамотно обосновывать полученные результаты

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Материально-техническое обеспечение

№	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
	Учебная аудитория для проведения лекционных и практических занятий, консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации.	Специализированная мебель; мультимедийный проектор, переносной экран, ноутбук
	Методический кабинет для самостоятельной работы	Специализированная мебель; мультимедийный проектор, переносной экран, ноутбук
	Читальный зал библиотеки для самостоятельной работы	Специализированная мебель; компьютерная техника, подключенная к сети «Интернет», имеющая доступ в электронную информационно-образовательную среду

6.2. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

№	Перечень лицензионного программного обеспечения.	Реквизиты подтверждающего документа
1.	Microsoft Windows 10 Корпоративная	Соглашение Microsoft Open Value Subscription V6328633. Соглашение действительно с 02.10.2017 по 31.10.2023). Договор поставки ПО 0326100004117000038-0003147-01 от 06.10.2017
2.	Microsoft Office Professional Plus 2016	Соглашение Microsoft Open Value Subscription V6328633. Соглашение действительно с 02.10.2017 по 31.10.2023
3.	Kaspersky Endpoint Security «Стандартный Russian Edition»	Сублицензионный договор № 102 от 24.05.2018. Срок действия лицензии до 19.08.2020 Гражданско-правовой Договор (Контракт) № 27782 «Поставка продления права пользования (лицензии) Kaspersky Endpoint Security от 03.06.2020. Срок действия лицензии 19.08.2022г.
4.	Google Chrome	Свободно распространяемое ПО согласно условиям лицензионного соглашения
5.	Mozilla Firefox	Свободно распространяемое ПО согласно условиям лицензионного соглашения

6.3. Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов

- Бевзюк, Е. А. Регламентация и нормирование труда: учебное пособие для бакалавров / Е. А. Бевзюк, С. В. Попов. — 3-е изд. — Москва: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2021. — 211 с. — Текст: электронный // Электронно-

- библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/102279.html>
2. Бельчик, Т. А. Экономика труда: учебное пособие / Т. А. Бельчик ; Кемеровский государственный университет. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2019. – 234 с.: ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571433>.
 3. Горчак, М. О. Организация, нормирование и оплата труда в организации: практикум / М. О. Горчак. — Москва: Российская таможенная академия, 2018. — 48 с. — ISBN 978-5-9590-1023-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/93200.html>
 4. Кузнецова, И. А. Регламентация и нормирование труда [Электронный ресурс]: учебное пособие / И. А. Кузнецова, Н. В. Королева. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2015. – 155 с. – URL: <https://elib.bstu.ru/Reader/Book/2015070115044948200000651588>.
 5. Кузнецова И.А. Основы организации труда на предприятии: учебное пособие / И.А. Кузнецова. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2014. - 255 с.
 1. Юшин, Г. Д. Оплата труда персонала: учебное пособие / Г. Д. Юшин, Н. Ю. Калинина. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 171 с. — ISBN 978-5-4497-1201-1. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108370.html>

6.4. Перечень интернет-ресурсов, профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

1. eLIBRARY.RU - научная электронная библиотека [сайт]. – URL: <https://elibrary.ru>
2. Интерфакс – Сервер раскрытия информации: [сайт]. – URL: <https://www.e-disclosure.ru>
3. Международная организация труда (МОТ): [сайт]. – URL: <http://www.ilo.org>
4. Научно-техническая библиотека БГТУ им. В.Г. Шухова: [сайт]. – URL: <http://ntb.bstu.ru>
5. Официальный интернет-портал правовой информации: [сайт]. – URL: <http://pravo.gov.ru>
6. СПС КонсультантПлюс: [сайт]. – URL: <http://www.consultant.ru>
7. Федеральная служба государственной статистики: [сайт]. –URL: <http://www.gks.ru>