Приложение 1

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

дисциплины Б1.О.29 Организация, нормирование и оплата труда

Направление подготовки: 44.03.04 «Профессиональное обучение (по отраслям)»

Профиль: «Экономика и управление»

Квалификация выпускника: бакалавр

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

дисциплины Б1.О.29 Организация, нормирование и оплата труда

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины	Код индикатора достижения компетенций	Наименование оценочного средства и иных материалов	Кол-во
1	В целом	УК-2.2; УК-2.3; ОПК-8.1	Описание показателей и критериев оценивания сформированности компетенций, описание шкал оценивания	4
2			Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины	3
3			Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	4

1. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

1.1 Описание шкалы оценивания сформированности компетенций

Сформированность компетенций по дисциплине оценивается по 4-балльной шкалой: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

1.2 Описание показателей и критериев оценивания сформированности компетенций по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Код компетенции (индикатора достижения компетенции)	Результат обучения по дисциплине	Критерии и показатели оценивания результатов обучения			
		«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
1	2	3	4	5	6
УК-2.2	Знать: закономерности и тенденции развития экономической системы общества в сфере труда, сущность и структуру трудовых процессов, их роль в организации, нормировании и оплате труда; основные инструменты и методы анализа для решения социально значимых экономических проблем при организации, нормировании и оплате труда.	Фрагментарные знания закономерностей и тенденций развития экономической системы общества в сфере труда, сущности и структур трудовых процессов, их роли в организации, нормировании и оплате труда; основных инструментов и методов анализа для решения социально значимых экономических проблем при организации, нормировании и оплате труда/ Отсутствие знаний	Неполные знания закономерностей и тенденций развития экономической системы общества в сфере труда, сущности и структур трудовых процессов, их роли в организации, нормировании и оплате труда; основных инструментов и методов анализа для решения социально значимых экономических проблем при организации, нормировании и оплате труда	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания закономерностей и тенденций развития экономической системы общества в сфере труда, сущности и структур трудовых процессов, их роли в организации, нормировании и оплате труда; основных инструментов и методов анализа для решения социально значимых экономических проблем при организации, нормировании и оплате труда	Сформированные и систематические знания закономерностей и тенденций развития экономической системы общества в сфере труда, сущности и структур трудовых процессов, их роли в организации, нормировании и оплате труда; основных инструментов и методов анализа для решения социально значимых экономических проблем при организации, нормировании и оплате труда

1	2	3	4	5	6
	Уметь: обобщать и анализировать правовые основы функционирования сферы труда в современной экономике; анализировать реальные социально-экономические ситуации, выбирать адекватные способы трудовой деятельности и модели поведения в регулировании трудовых ресурсов и трудовых процессов на микроуровне.	Фрагментарное умение обобщать и анализировать правовые основы функционирования сферы труда в современной экономике; анализировать реальные социально-экономические ситуации, выбирать адекватные способы трудовой деятельности и модели поведения в регулировании трудовых ресурсов и трудовых процессов на микроуровне / Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение обобщать и анализировать правовые основы функционирования сферы труда в современной экономике; анализировать реальные социально-экономические ситуации, выбирать адекватные способы трудовой деятельности и модели поведения в регулировании трудовых ресурсов и трудовых процессов на микроуровне	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение обобщать и анализировать правовые основы функционирования сферы труда в современной экономике; анализировать реальные социально-экономические ситуации, выбирать адекватные способы трудовой деятельности и модели поведения в регулировании трудовых ресурсов и трудовых процессов на микроуровне	Успешное и систематическое умение обобщать и анализировать правовые основы функционирования сферы труда в современной экономике; анализировать реальные социально-экономические ситуации, выбирать адекватные способы трудовой деятельности и модели поведения в регулировании трудовых ресурсов и трудовых процессов на микроуровне
	Владеть: понятийным и категориальным аппаратом организации, нормирования и оплаты труда; инструментарием анализа и прогноза взаимосвязи экономико-правовых явлений, процессов происходящих в сфере труда.	Фрагментарное владение понятийным и категориальным аппаратом организации, нормирования и оплаты труда; инструментарием анализа и прогноза взаимосвязи экономико-правовых явлений, процессов происходящих в сфере труда / Отсутствие навыков	В целом успешное, но не систематическое владение понятийным и категориальным аппаратом организации, нормирования и оплаты труда; инструментарием анализа и прогноза взаимосвязи экономико-правовых явлений, процессов происходящих в сфере	В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками владение понятийным и категориальным аппаратом организации, нормирования и оплаты труда; инструментарием анализа и прогноза взаимосвязи экономико-правовых яв-	Успешное и систематическое владение понятийным и категориальным аппаратом организации, нормирования и оплаты труда; инструментарием анализа и прогноза взаимосвязи экономико-правовых явлений, процессов происходящих в сфере труда

			труда	лений, процессов происходящих в сфере труда	
УК-2.3	Знать: способы, методы и технологии анализа и управления трудовыми процессами; сущность и содержание организации труда на рабочем месте.	Фрагментарные знания способов, методов и технологий анализа и управления трудовыми процессами; сущности и содержания организации труда на рабочем месте / Отсутствие знаний	Неполные знания способов, методов и технологий анализа и управления трудовыми процессами; сущности и содержания организации труда на рабочем месте	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания способов, методов и технологий анализа и управления трудовыми процессами; сущности и содержания организации труда на рабочем месте	Сформированные и систематические знания способов, методов и технологий анализа и управления трудовыми процессами; сущности и содержания организации труда на рабочем месте
	Уметь: планировать, измерять, анализировать производительность и условия труда на предприятии, выявлять резервы и факторы роста производительности труда	Фрагментарное умение планировать, измерять, анализировать производительность и условия труда на предприятии, выявлять резервы и факторы роста производительности труда / Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение планировать, измерять, анализировать производительность и условия труда на предприятии, выявлять резервы и факторы роста производительности труда	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение планировать, измерять, анализировать производительность и условия труда на предприятии, выявлять резервы и факторы роста производительности труда	Успешное и систематическое умение планировать, измерять, анализировать производительность и условия труда на предприятии, выявлять резервы и факторы роста производительности труда
	Владеть: навыками измерения, планирования, анализа и экономического обоснования повышения производительности и улучшения условий труда на	Фрагментарное владение навыками измерения, планирования, анализа и экономического обоснования повышения производительности и улучшения условий труда на предприятии / Отсутствие	В целом успешное, но не систематическое владение навыками измерения, планирования, анализа и экономического обоснования повышения производительности и	В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками измерения, планирования, анализа и экономического обосно-	Успешное и систематическое владение навыками измерения, планирования, анализа и экономического обоснования повышения производительности и улучше-

	предприятии.	навыков	улучшения условий труда на предприятии	вания повышения производительности и улучшения условий труда на предприятии	ния условий труда на предприятии
ОПК-8.1	Знать: основы трудовых отношений; методы экономического анализа трудовых процессов; методику оценки эффективности систем управления трудовыми ресурсами	Фрагментарные знания основ трудовых отношений; методов экономического анализа трудовых процессов; методик оценки эффективности систем управления трудовыми ресурсами / Отсутствие знаний	Неполные знания основ трудовых отношений; методов экономического анализа трудовых процессов; методик оценки эффективности систем управления трудовыми ресурсами	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основ трудовых отношений; методов экономического анализа трудовых процессов; методик оценки эффективности систем управления трудовыми ресурсами	Сформированные и систематические знания основ трудовых отношений; методов экономического анализа трудовых процессов; методик оценки эффективности систем управления трудовыми ресурсами
	Уметь: разрабатывать локальные нормативные документы по труду; использовать методы организации и экономического анализа трудовых процессов и эффективности использования трудовых ресурсов; применять на практике приемы и методы организации, нормирования и оплаты труда на рабочем месте; разрабатывать мероприятия по рационализа-	Фрагментарное умение разрабатывать локальные нормативные документы по труду; использовать методы организации и экономического анализа трудовых процессов и эффективности использования трудовых ресурсов; применять на практике приемы и методы организации, нормирования и оплаты труда на рабочем месте; разрабатывать мероприятия по рационализации рабочих мест / Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение разрабатывать локальные нормативные документы по труду; использовать методы организации и экономического анализа трудовых процессов и эффективности использования трудовых ресурсов; применять на практике приемы и методы организации, нормирования и оплаты труда на рабочем месте; разрабатывать мероприя-	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение разрабатывать локальные нормативные документы по труду; использовать методы организации и экономического анализа трудовых процессов и эффективности использования трудовых ресурсов; применять на практике приемы и методы организации, нормирования и оплаты труда на рабочем месте; разра-	Успешное и систематическое умение разрабатывать локальные нормативные документы по труду; использовать методы организации и экономического анализа трудовых процессов и эффективности использования трудовых ресурсов; применять на практике приемы и методы организации, нормирования и оплаты труда на рабочем месте; разрабатывать мероприятия по

	ции рабочих мест		тия по рационализации рабочих мест	батывать мероприятия по рационализации рабочих мест	рационализации рабочих мест
	Владеть: навыками разработки локальных нормативных документов по труду; навыками экономического анализа эффективности использования трудовых ресурсов; определения уровня организации, нормирования и оплаты труда, анализа и экономического обоснования совершенствования организации и безопасности труда на предприятии, организации и обслуживания рабочих мест, их аттестации и рационализации.	Фрагментарное владение навыками разработки локальных нормативных документов по труду; навыками экономического анализа эффективности использования трудовых ресурсов; определения уровня организации, нормирования и оплаты труда, анализа и экономического обоснования совершенствования организации и безопасности труда на предприятии, организации и обслуживания рабочих мест, их аттестации и рационализации / Отсутствие навыков	В целом успешное, но не систематическое владение навыками разработки локальных нормативных документов по труду; навыками экономического анализа эффективности использования трудовых ресурсов; определения уровня организации, нормирования и оплаты труда, анализа и экономического обоснования совершенствования организации и безопасности труда на предприятии, организации и обслуживания рабочих мест, их аттестации и рационализации	В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками разработки локальных нормативных документов по труду; навыками экономического анализа эффективности использования трудовых ресурсов; определения уровня организации, нормирования и оплаты труда, анализа и экономического обоснования совершенствования организации и безопасности труда на предприятии, организации и обслуживания рабочих мест, их аттестации и рационализации	Успешное и систематическое владение навыками разработки локальных нормативных документов по труду; навыками экономического анализа эффективности использования трудовых ресурсов; определения уровня организации, нормирования и оплаты труда, анализа и экономического обоснования совершенствования организации и безопасности труда на предприятии, организации и обслуживания рабочих мест, их аттестации и рационализации

1.3 Описание шкалы оценивания освоения дисциплины в форме зачета с оценкой

Знания, умения, навыки обучающегося по дисциплине оцениваются оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

1.4 Описание показателей и критериев оценивания компетенций дисциплины в форме зачета с оценкой

Оценка	Критерии
Отлично	ответы на вопросы четкие, обоснованные и полные, проявлена готовность к дискуссии, студент демонстрирует высокий уровень владения знаниями, умениями и навыками соответствующих компетенций, что позволяет ему решать широкий круг типовых и нетиповых задач, студент проявил высокую эрудицию и свободное владение материалом дисциплины
Хорошо	ответы на вопросы преимущественно правильные, но недостаточно четкие, студент способен самостоятельно воспроизводить и применять соответствующие знания, умения и навыки для решения типовых задач дисциплины, может выполнять поиск и использование новой информации для выполнения новых профессиональных действий на основе полностью освоенных знаний, умений и навыков соответствующих компетенций
Удовлетворительно	ответы на вопросы не полные, на некоторые ответ не получен, знания, умения, навыки сформированы на базовом уровне, студенты частично, с помощью извне (например, с использованием наводящих вопросов, ассоциативного ряда понятий и т.д.) могут воспроизводить и применять соответствующие знания, умения, навыки
Неудовлетворительно	на большую часть вопросов ответы не были получены, либо они показали полную некомпетентность студента в материале дисциплины, студент не способен самостоятельно, без помощи извне, воспроизводить и применять соответствующие знания, умения, навыки или знания, умения и навыки у студента не выявлены

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1. Вопросы к зачету с оценкой

№ вопроса	Формулировка вопроса	Коды индикаторов достижения компетенций
1	2	3
1.	Сущность и социально-экономическая роль труда	УК-2.2
2.	Предмет и метод науки, ее место в системе экономических и других наук.	УК-2.3
3.	Трудовые отношения: характер, содержание и особенности.	УК-2.2
4.	Рынок труда и проблемы занятости	УК-2.2
5.	Сущность и содержание организации труда.	УК-2.3
6.	Функции и принципы научной организации труда.	УК-2.2
7.	Трудовые отношения: правовая основа, экономическое содержание и роль в организации труда на предприятии	УК-2.3
8.	Сущность и формы разделения труда. Функциональное, технологическое, пооперационное и квалификационное разделение труда	ОПК-8.1
9.	Понятие границ разделения труда. Принципы и формы организации внутрихозяйственных трудовых коллективов. Классификация производственных бригад.	ОПК-8.1
10.	Побор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.	УК-2.3
11.	Дисциплина труда. Условия труда и факторы, их определяющие.	УК-2.2
12.	Оценка условий труда.	УК-2.3
13.	Основные направления и методы роста производительности труда	УК-2.2; УК-2.3
14.	Рациональные режимы труда и отдыха, работоспособность людей. Рабочее и внерабочее время.	ОПК-8.1
15.	Внутрисменный и суточный режимы труда и отдыха	ОПК-8.1
16.	Недельный и годовой режимы труда и отдыха	УК-2.2; УК-2.3
17.	Регулирование рабочего времени и времени на отдых.	УК-2.2; УК-2.3
18.	Организация и обслуживание рабочих мест.	УК-2.3; ОПК-8.1
19.	Аттестация и рационализация рабочих мест.	ОПК-8.1

20.	Сущность, значение и содержание нормирования труда.	УК-2.2
21.	Нормы труда. Методы нормирования труда	УК-2.3
22.	Организация и анализ внедрения норм труда	ОПК-8.1
23.	Рабочее время. Классификация затрат рабочего времени. Основные принципы организации рабочего времени.	УК-2.2; ОПК-8.1
24.	Методы и способы изучения затрат рабочего времени	УК-2.3; ОПК-8.1
25.	Учет рабочего времени и порядок определения численности работников на предприятии	УК-2.3; ОПК-8.1
26.	Основные нормообразующие факторы.	УК-2.2
27.	Основные и укрупненные (комплексные) нормы затрат труда.	УК-2.2
28.	Сущность и разновидность нормативных материалов. Расчеты норм труда на основе типовых нормативов.	УК-2.3; ОПК-8.1
29.	Определение норм труда по материалам наблюдений. Комплексные затраты труда	УК-2.3; ОПК-8.1
30.	Особенности нормирование труда на ручных работах	УК-2.3; ОПК-8.1
31.	Особенности нормирование труда на транспортных работах	УК-2.3; ОПК-8.1
32.	Особенности нормирование труда на ремонтных работах	УК-2.3; ОПК-8.1
33.	Значение и экономическое содержание категории заработная плата.	УК-2.3; ОПК-8.1
34.	Функции и принципы оплаты труда и состав заработной платы	УК-2.3; ОПК-8.1
35.	Организация оплаты труда на предприятии	УК-2.2; УК-2.3
36.	Тарифная система, ее назначение и составные части, бестарифный подход.	УК-2.3; ОПК-8.1
37.	Бестарифные и другие нетрадиционные системы оплаты труда на предприятиях	УК-2.3; ОПК-8.1
38.	Оплата труда рабочих обслуживающих производств.	УК-2.2; УК-2.3; ОПК-8.1
39.	Поощрительные системы оплаты труда	УК-2.3; ОПК-8.1
40.	Премии: экономическое содержание и роль в системе стимулирования	УК-2.3; ОПК-8.1

2.2 Технические средства контроля (решение учебных задач)

Вариант 1

Решите задачи:

1. Определить коэффициенты оборота по приему, выбытию кадров на предприятии, если на начало года численность работников составляла 1200 человек, в течение года принято 85, уволено всего 95, в том числе по собственному желанию 20.

2. Определить коэффициент текучести кадров, коэффициенты оборота по приему, выбытию кадров на предприятии, если на начало года численность работников составляла 1500 человек, в течение года принято 35, уволено всего 15, в том числе по собственному желанию 10, за нарушение трудовой дисциплины 5 человек.

3. Найти частный коэффициент условий труда по освещенности рабочего места, если по измерениям коэффициент естественной освещенности равен 8%, внешнее освещение было в пределах 2900 лк. Нормативное значение освещенности рабочего места должно равняться 290 лк.

4. Затраты времени, которые не предусмотрены заданием, равны 7800 мин, среднесписочная численность рабочих 295 человек, 49 человек участвуют в рационализации работ, 7 человек входит в состав творческого совета, итоговая сумма всех видов потерь рабочего времени 2300 мин. Найти коэффициент разделения труда рабочих и коэффициент творческой активности.

5. Производительность труда повысилась по предприятию на 13%, в том числе за счет технического развития производства - на 6%, лучшей организации труда - на 4%, более рациональной структуры кадров - на 5%. Определить степень влияния на производительность труда прочих факторов (изменение поставок по кооперации, структурные сдвиги и др.).

Вариант 2

Решите задачи:

1. Численность работников предприятия на начало года составляла 360 человек. В течение года принято 34, уволено - 20, в том числе: по собственному желанию - 15, за нарушение трудовой дисциплины - 3 человек. Определить показатели движения кадров в организации ($К_{об}$, $К_{обув}$, $К_{смен}$, $К_{тек}$, $К_{стаб}$).

2. Общая численность рабочих производственного участка 23 человека, из них по II разряду работают 4 человека (тарифная ставка II разряда = 60,5 руб.), по III - 12 (74,5 руб.), по IV - 5 (88,5 руб.), по V разряду - 2 человека (100 руб.). Определить средний тарифный разряд рабочих.

3. Наименьшая норма освещенности рабочей поверхности верстака слесаря-сборщика слесарной мастерской при точной работе - 200 лк. При проверке освещенности оказалось 185 лк. Рассчитать частный коэффициент освещенности и определить изменение производительности труда сборщика, если на каждый процент снижения уровня освещенности брак продукции увеличивается на 0,5%.

4. Рассчитать коэффициенты разделения труда и рациональности приемов труда, если затраты времени, непредусмотренные заданием, технологической документацией - 17900 мин, продолжительность рабочего дня - 8 часов, среднесписочная численность рабочих - 165 человек, суммарные потери рабочего времени - 1920 мин, средние затраты времени на выполнение операции - 10 мин, затраты времени на выполнение операции передовыми рабочими - 7,5 мин, объем выполненной работы - 5000 штук.

5. Определить, как изменится сменная выработка, если расчетное оперативное время за смену равно 420 мин, в течение смены из-за поломки оборудования произошел простой - 105 мин. Рассчитать, какой возможен прирост производительности труда, если потери будут устранены.

Вариант 3

Решите задачи:

1. Плановая технологическая трудоемкость производственной программы равна 516,5 тыс5. Запланирован рост объемных производственных показателей в размере 30%, а также комплекс мероприятий, которые позволят увеличить уровень производительности труда на 23,5%. Определить дополнительную потребность в кадрах, если средний процент выбытия по уровню прошлого года составил 18%, а численность работников в прошлом году - 562 человека.

2. Рассчитать потребность во внешнем наборе, если можно перевести из других структурных подразделений 12 человек. Планируется увеличить объем производства на 15% при неизменном уровне производительности труда. Численность базового периода - 240 человек.

3. Для производственных помещений без естественной вентиляции нормами предусмотрена подача свежего воздуха 40 $м^3$/ч на одного работника. Рассчитать мощность кондиционеров (в $м^3$/ч) и кратность воздухообмена в час в помещении цеха площадью 1000 $м^2$ и высотой 3,2 м. Численность рабочих 200 человек.

4. Определить коэффициенты организации рабочих мест, обслуживания работников, нормирования труда, на основе следующих исходных данных: численность работников, занятых на рабочих местах, отвечающих требованиям типовых проектов - 221 человек, среднесписочная численность рабочих - 320 человек, суммарные потери времени работников из-за несвоевременного обслуживания - 120150 мин, продолжительность смены - 8 часов, количество смен проведения наблюдения - 6 смен, численность рабочих, работающих по нормам времени, выработки, нормированным заданиям, нормативам численности - 280 человек, коэффициент напряженности норм - 0,78. Рассчитать среднегеометрический коэффициент уровня организации труда.

5. Определить, как изменится производительность труда рабочих, если производительность труда основных рабочих растет на 10%, их удельный вес в общей численности рабочих увеличится с 65 до 72%.

2.3 Примерные варианты тестовых заданий

Раздел 1 (Тат-1)

Вариант 1

1. Какие направления деятельности человека относятся к организации труда:

1) разделение и кооперация труда;
2) проектирование трудовых процессов;
3) организация и обслуживание рабочих мест;
4) создание благоприятных условий труда;
5) проектирование режимов труда и отдыха;
6) формирование состава и структуры цехов и участков;
7) создание эффективных структур управления;
8) разработка прогрессивных технологических процессов?

2. Квалификационное разделение труда определяется различием выполняемых работ:

1) по сложности;
2) по тяжести;
3) по технологии;
4) по габаритам.

3. Существует ли государственный стандарт, закрепляющий содержание понятия «организация труда»:

1) да;
2) нет.

4. К понятию «организация труда» в широком смысле относят:

1) создание благоприятных условий труда;
2) подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
3) установление форм, систем и размера оплаты труда, условий стимулирования и ответственности;
4) поддержание высокой дисциплины труда, трудовой активности и творческой инициативы;
5) все перечисленное верно;
6) нет верного ответа.

5. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются:

1) к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК;
2) к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Федеральными законами;
3) к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами;
4) к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном ТК и ГК;
5) все указанное верно;
6) нет верных ответов.

6. Принципиальные положения, которые направлены на регулирование труда содержатся в статье 37:

1) ГК;
2) Конституции РФ;
3) ТК ;
4) НК.

7. Формы реализации гражданами своих способностей к трудовой деятельности, закрепленные в Конституции РФ:

1) труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию;
2) принудительный труд запрещен, если иное не оговаривается локальными нормативными актами;
3) каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
4) при наличии средств у государства каждый гражданин имеет право на защиту от безработицы;
5) признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения;
6) признается право на забастовку с согласия соответствующих правоохранительных органов или решения суда;
7) каждый имеет право на отдых в соответствии с установленным на предприятии распорядком дня;
8) работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

8. В соответствии с определением ст.40 ТК РФ _____ _____- это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. коллективный договор

9. Соотношение каких трудовых показателей является важным при анализе затрат труда и его результатов?

1) производительности труда и численности работников;
2) производительности труда и средней заработной платы;

3) фонда заработной платы и средней заработной платы;
4) средней заработной платы и объема выпущенной продукции;
5) производительности труда и объема выпущенной продукции.

10. Чтобы определить влияние изменений производительности труда по ряду факторов, необходимо:

1) сложить частные индексы производительности труда по каждому фактору;
2) сложить проценты роста производительности труда по каждому фактору;
3) перемножить частные индексы производительности труда по каждому фактору;
4) перемножить проценты роста производительности труда по каждому фактору.

11. Указать, в каких случаях и кого не допускают к сверхурочной работе:

1) при необходимости закончить работу, если незавершение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
3) при выполнении работ работниками в возрасте до восемнадцати лет;
4) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва;
5) при производстве работ, необходимых для предотвращения либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
6) при выполнении работ беременными женщинами.

12. Разбейте приведенные ниже понятия на группы по принадлежности к одному из понятий: А - работники списочного состава, которые включаются в среднесписочную численность и В – работники списочного состава, которые не включаются в среднесписочную численность:

1) фактически явившиеся на работу;
2) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
3) женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком;
4) находившиеся в служебных командировках;
5) не явившиеся на работу по болезни;
6) принятые на работу на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю;
7) работники, обучающиеся в образовательных учреждениях, и находящиеся в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы.

13. Разделите приведенные ниже понятия на группы по принадлежности к одному из предложенных общих понятий: А – гибкий режим рабочего времени и В - суммированный учет рабочего времени:

1) саморегулирование начала, конца и общей продолжительности рабочего дня;
2) невозможность соблюдения установленной продолжительности рабочего времени;
3) наличие в распорядке дня «фиксированного времени» - то есть времени обязательного нахождения на работе;
4) недоработка и переработка корректируется в установленный учетный период;
5) наличие в распорядке дня времени, в пределах которого, работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению;
6) учетный период- день, неделя, месяц, квартал;
7) учетный период- месяц, квартал, год.

14.. Совокупность оптимальных и допустимых условий характеризует:

1) категории тяжести труда;
2) безопасные условия труда;
3) классификацию видов труда по условиям;
4) классификацию видов труда по тяжести.

15. Содержание организации труда на производстве может быть сгруппировано в следующие элементы, которые непосредственно относятся к организации труда на уровне предприятия и его подразделений:

1) разделение труда;
2) кооперация труда;
3) организация рабочего места;
4) организация обслуживания рабочего места;
5) установление приемов и методов труда;
6) установление меры (нормы) труда;
7) планирование и учет трудовой деятельности;
8) все перечисленное верно;
9) нет верного ответа.

Вариант 2

1. Известно, что частные принципы организации труда используются по отдельным элементам. Выделите А - принципы разделения и кооперации труда; В - принципы организации рабочих мест; С - принципы организации обслуживания рабочих мест; D - принципы установления рациональных приемов и методов труда: Е - принципы создания условий труда:

1) полное и комплексное оснащение и рациональная планировка рабочего места, доступность элементов оснащения, удобство их обслуживания, переменное рабочее положение работника, хороший обзор оборудования;
2) минимизация воздействия неблагоприятных факторов внешней производственной среды на работника, безопасность труда, максимизация работоспособности, оптимизация режимов труда и отдыха, эстетизация производственной среды, оптимизация половозрастной структуры коллектива;
3) плановость, предупредительность, надежность, оперативность, регламентация, персонификация обслуживания и др.;
4) экономия движений, экономия мускульной и нервной энергии, прямоточность, параллельность, непрерывность, синхронность, симметричность, ритмичность движений и др.;
5) пропорциональность и равная напряженность производственных заданий при распределении обязанностей, согласованность действий между смежными работниками, оптимальная специализация работ, создание условий для перемены труда и роста его содержательности, соответствие квалификации и личных качеств исполнителя требованиям со стороны выпол няемой работы, оптимальное содержание трудового процесса и др.;

2. Согласно статьи 1 Трудового кодекса, целями трудового законодательства являются:

1) установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан;
2) создание благоприятных условий труда;
3) защита прав и интересов работников и работодателей;
4) утверждение прав граждан и юридических лиц устанавливать свои права и обязанности на основе договора и в определении любых не противоречащих законодательству условий договор;
5) утверждение прав собственников средств производства на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку

3. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов установлены:

1) ст.419 ТК РФ;
2) ст. 1 ТК;

3) ст. 54 ТК;
4) локальными трудовыми актами.

4. Определите пропущенное слово или словосочетание:

_____ _____ _____ - это не любой приказ (распоряжение) руководителя или иного органа управления организацией, а только тот, который адресован неограниченному (неопределенному) кругу работников данной организации и рассчитан на неоднократное применение. Локальные нормативные акты. Работодатель может принимать их по любым производственным вопросам.

5. Укажите, с помощью каких унифицированных форм первичной документации ведут учет рабочего времени и расчетов с персоналом:

1) приказы (распоряжения) о приеме работника на работу;
2) приказы о переводе работника на другую работу;
3) приказы о предоставлении отпуска работнику;
4) приказы о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении);
5) Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда;
6) Личная карточка работника.

6. Периоды какой работоспособности составляют структуру смены?:

1) нарастающая;
2) устойчивая;
3) нервно-психическая;
4) снижение;
5) восстановительная.

7. Укажите, какие виды времени отдыха, регламентируются трудовым законодательством:

1) перерывы для отдыха и питания;
2) время на сон;
3) ежедневный (междусменный) отдых;
4) выходные и праздничные нерабочие дни;
5) отпуска;
6) время на переходы к месту работы и обратно.

8. Укажите понятие, обобщающее следующие частные понятия: сменный, суточный, недельный, месячный, годовой, гибкий:

1) график отпусков;
2) распорядок;
3) режим труда и отдыха;
4) результат труда;
5) рабочий день.

9. Из приведенных наименований исключить те, которые включаются отработанные человеко-часы:

1) время нахождения работников отпусках;
2) время болезни;
3) время внутрисменного простоя;
4) время сверхурочной работы;
5) часы перерывов в работе матерей для кормления ребенка;
6) время участия в забастовках;
7) время нахождения в командировке;
8) время, отработанное в праздничные (нерабочие) и выходные дни;

10. Общая оценка производственной обстановки состоит из:

1) уровня санитарных норм;
2) уровня потерь рабочего времени;
3) увеличения брака продукции;

4) совокупности частных оценок на рабочих местах, в подразделениях и по предприятию в целом;
5) совокупности индексов производительности труда по факторам.

11. Индексный метод анализа производительности труда позволяет:
1) сложить частные индексы производительности труда по каждому фактору;
2) разложить общий абсолютный прирост производительности труда между составляющими его факторами;
3) перемножить проценты роста производительности труда по каждому фактору;
4) увеличить технологическую трудоемкость на величину трудоемкости обслуживания производства;
5) сложить проценты роста производительности труда по каждому фактору.

12. Задача корреляционно-регрессивного метода анализа производительности труда состоит:
1) в произведении частных индексов производительности труда по каждому фактору;
2) в разложении общего абсолютного прироста производительности труда между составляющими его факторами;
3) в увеличении величины трудоемкости обслуживания производства;
4) в установлении степени зависимости между уровнем производительности труда и определяющими ее факторами

13. Производительность труда - это:
1) отношение объема продукции к стоимости основных фондов;
2) отношение объема продукции к величине затрат на ее производство;
3) произведение объема продукции и стоимости основных фондов;
4) отношение затрат на производство к стоимости рабочей силы;
5) сумма затрат на производство и стоимости рабочей силы.

14. Методами измерения производительности труда являются:
1) натуральный;
2) стоимостный;
3) трудовой;
4) искусственный;
5) разовый.

15. Действие материально-технических факторов изменения производительности труда обеспечивает:
1) снижение уровня заработной платы;
2) снижение технологической трудоемкости;
3) увеличение технологической трудоемкости;
4) увеличение себестоимости продукции;
5) совершенствование условий труда.

Вариант 3

1. Для определения величины производственной трудоемкости необходимо технологическую трудоемкость:
1) снизить на величину трудоемкости обслуживания производства;
2) увеличить на величину изменения численности;
3) снизить на величину изменения численности;
4) разделить на величину трудоемкости обслуживания производства;
5) увеличить на величину трудоемкости обслуживания производства.

2. Реальные, но еще не использованные возможности сокращения затрат труда на единицу продукции - это:
1) факторы изменения производительности труда;
2) резервы роста производительности труда;

3) частные индексы производительности труда;
4) проценты изменения производительности труда;
5) затраты на производство продукции.

3. Анализ производительности труда начинается с определения:
1) численности и состава работников;
2) загрузки работающих;
3) уровня производительности и его динамики;
4) уровня оплаты труда;
5) фонда рабочего времени.

4. Продолжительность трудового процесса зависит от технологического цикла и определяется по формуле:
1) $ТП = Т_ц \times (Т_{пас} + Т_{техн})$;
2) $ТП = Т_ц - (Т_{пас} - Т_{техн})$;
3) $ТП = Т_ц : (Т_{пас} + Т_{техн})$;
4) $ТП = Т_ц - (Т_{пас} + Т_{техн})$;
5) $ТП = (Т_{пас} + Т_{техн}) : Т_ц$.

5. Общий уровень организации труда на предприятии определяется как среднегеометрическая величина из частных коэффициентов:
1) разделения труда;
2) организации рабочих мест;
3) условий труда;
4) трудовой дисциплины;
5) использования оборудования.

6. Трудовой процесс - это:
1) затраты рабочей силы;
2) совокупность последовательных процессов изготовления продукции, сопровождаемых затратами физической и нервной энергии человека;
3) совокупность взаимосвязанных технологических и естественных процессов, направленных на изготовление продукции;
4) работы, выполняемые на одном станке разными исполнителями.

7. Продолжительность трудового процесса зависит от:
1) трудовых движений;
2) меры труда;
3) повышения содержательности труда;
4) технологического цикла;
5) предмета труда.

8. Проектирование трудового процесса целесообразно для:
1) определения затрат рабочей силы;
2) выявления содержательности труда;
3) установления обоснованных норм труда и расстановки людей на производстве;
4) установления меры труда;
5) выявления предмета труда.

9. Видами трудоемкости являются:
1) технологическая;
2) производственная;
3) организационная;
4) полная;
5) экономическая.

10. Снижение технологической, производственной и полной трудоемкости выпускаемой продукции характеризует:
1) снижение часовой выработки;
2) снижение средней заработной платы;

3) увеличение средней заработной платы;
4) рост часовой выработки;
5) рост численности.

11. Исключить тех работников, которые являются лишними при определении списочной численности работников:

1) фактически явившиеся на работу;
2) принятые на работу по совместительству из других организаций;
3) находившиеся в служебных командировках;
5) не явившиеся на работу по болезни;
6) принятые на работу на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю;
7) собственники данной организации, не получающие заработную плату;
8) выполнявшие работу по договорам гражданско-правового характера.

12. На основании данных о среднем разряде работ и среднем разряде рабочих можно определить:

1) соотношение численности основных и вспомогательных рабочих;
2) соотношение численности рабочих и учеников;
3) численность специалистов и служащих;
4) соотношение численности рабочих и всех работающих;
5) численность рабочих, которые нуждаются в повышении квалификации.

13. Выберите методы, используя которые на предприятиях определяют плановую численность персонала:

1) планирование соотношения численности основных и вспомогательных рабочих;
2) укрупненное планирование;
3) детальное планирование;
4) оперативное планирование;
5) стратегическое планирование.

14. Выберите формулу, характеризующую расчет плановой численности методом укрупненного планирования:

1) $Ч_{план} = (Ч_{баз} + I_ч) : 100$;
2) $Ч_{план} = (Ч_{баз} + I_ч) : (100 + I_ч)$;
3) $Ч_{план} = Ч_{баз} \times I_ч$; +
4) $Ч_{план} = Ч_{баз} + I_ч$;
5) $Ч_{план} = I_ч : Ч_{баз} \times 100 - 100$.

15. При детальном планировании численности определяют:

1) расстановочную численность;
2) списочную численность;
3) стратегическую численность;
4) явочную численность;
5) тактическую численность.

Раздел 2 (Тат-2)

Вариант 1.

1. Какую функцию из перечисленных выполняет нормирование труда на производстве:

1) служит основой планирования численности персонала;
2) применяется для планирования потребности в материалах;
3) используется для планирования транспортных потоков.

2. Какие виды норм труда используются для плановых расчетов на предприятиях:

1) нормы времени;
2) нормы выработки;
3) нормы численности;
4) нормы условий труда.

3. Основными объектами нормирования труда на современном производстве являются:

1) затраты рабочего времени на единицу продукции;
2) количество изготовленной продукции за одну смену;
3) численность подчиненных у одного работника;
4) продолжительность рабочего времени в смену;
5) годовой объем выпуска продукции в цехе.

4. К принципам нормирования труда относятся:

1) принцип объективности;
2) принцип конкретности;
3) принцип динамичности;
4) принцип непрерывности;
5) принцип пропорциональности;
6) принцип ритмичности.

5. При использовании натурального метода измерения выработка определяется:

1) в нормочасах;
2) в денежных показателях;
3) в процентах;
4) в натуральных единицах;
5) в индексах.

6. Норма численности - это:

1) численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, требующаяся для выполнения производственного задания;+
2) численность работников, требующаяся для выполнения единицы работы;
3) численность работников, необходимая для обслуживания определенного объекта;
4) численность работников, требующаяся для обслуживания оборудования, числа рабочих мест, квадратных метров площади;
5) число работников, для нормирования труда которых имеются нормативы.

7. Нормативы по труду - это:

1) регламентированные величины режимов работы оборудования, предназначенные для использования при расчете норм труда;
2) величина затрат времени на выполнение элементов (или комплексов) работы, а также необходимой численности работников для выполнения объема работы, принятого за единицу;
3) регламентированные величины режимов работы оборудования, затрат труда и времени перерывов в работе, разработанные на основе заранее проведенных исследований и предназначенные для многократного использования при расчете конкретных норм затрат труда применительно к определенным организационно-техническим условиям;
4) величина затрат труда на обслуживание одной учетной единицы (оборудования, работающего, бригады, участка).

8. По отношению к каким элементам производственного процесса принято осуществлять классификацию затрат рабочего времени на предприятии:

1) к работнику;
2) к предмету труда;
3) к оборудованию;
4) к инструменту;
5) к рабочей зоне?

9. Все виды норм труда на производстве устанавливаются на осуществление технологических операций исходя из условия:

1) необходимых затрат рабочего времени;
2) максимальных затрат рабочего времени;

3) средних затрат рабочего времени;
4) установленного рабочего периода.

10. Какой метод применяется для изучения затрат рабочего времени на производстве:

1) метод моментных наблюдений;
2) метод наименьших квадратов;
3) метод медиан и крайних значений;
4) метод однократной выборки?

11. Какие методы позволяют устанавливать нормы времени на стадии проектирования производства:

1) аналитически-расчетный метод;
2) метод микроэлементного нормирования;
3) аналитически-исследовательский метод;
4) метод хронометражных наблюдений?

12. Как определяется коэффициент устойчивости хроноряда:

1) по соотношению максимального и минимального времени;
2) по соотношению минимального и максимального времени;
3) по соотношению максимального и среднего значения времени;
4) по соотношению минимального и среднего значения времени?

13. В каком случае вспомогательное время не входит в норму штучного времени:

1) если вспомогательное время перекрывается машинным временем;
2) если операция выполняется ручным способом;
3) если вспомогательное время меньше машинного времени;
4) если вспомогательное время больше машинного времени;
5) если операция выполняется автоматическим способом?

14. Какой метод применяется для изучения всех затрат рабочего времени в течение определенного периода:

1) фотография рабочего времени;
2) самофотография рабочего времени;
3) метод моментных наблюдений;
4) хронометраж рабочего времени;
5) киносъемка или видеосъемка трудовых процессов?

15. Что в первую очередь можно сделать, если окажется, что фактический коэффициент устойчивости хроноряда больше нормативного:

1) исключить дефектные замеры;
2) повторить хронометражные наблюдения;
3) произвести пересчет коэффициента устойчивости хронометражного ряда;
4) увеличить нормативный коэффициент устойчивости;
5) выбрать новый объект наблюдения?

Вариант 2.

1. Что относится на производстве к категории потерь рабочего времени из-за непроизводительной работы:

1) затраты времени на исправление бракованных деталей;
2) затраты времени на обслуживание рабочего места;
3) затраты времени на подготовку станка к работе;
4) потери времени в ожидании заготовок;
5) потери времени в ожидании инструмента?

2. Каким методом можно установить научно обоснованную норму времени в действующем производстве:

1) аналитически-исследовательским;
2) сравнительным;

3) опытно-статистическим;
4) экспертным;
5) суммарным?

3. Какой вид фотографии рабочего времени имеет наибольшую точность измерения:

1) индивидуальная фотография;
2) групповая фотография;
3) самофотография?

4. При нормировании труда применяются нормы труда. Выберите правильные ответы:

1) нормы численности;
2) нормы средней заработной платы;
3) нормы производительности труда;
4) нормы времени;
5) нормы управляемости.

5. Из каких элементов состоит норма штучного времени:

1) основного, вспомогательного, обслуживания и отдыха;
2) подготовительно-заключительного, основного и вспомогательного;
3) основного, подготовительного, вспомогательного и заключительного;
4) машинного, основного, вспомогательного и обслуживания?

6. Какие слагаемые элементы относятся к норме штучно-калькуляционного времени:

1) штучного и подготовительно-заключительного;
2) штучного, основного и вспомогательного;
3) штучного, подготовительного и основного;
4) штучного, вспомогательного и заключительного?

7. Норма выработки обычно определяет на предприятии количество продукции, которое необходимо изготовить рабочему:

1) за одну смену;
2) за одну неделю;
3) за один месяц;
4) за один квартал.

8. Норма обслуживания - это:

1) установленное количество единиц оборудования, которое должно обслуживаться одним рабочим;
2) количество рабочего времени, необходимое для выполнения единицы определенной работы (операции) одним рабочим или группой рабочих;
3) установленное количество единиц оборудования (число рабочих мест, квадратных метров площади и т.д.), которое должно обслуживаться одним рабочим или группой рабочих соответствуюшей квалификации при определенных организационно-технических условиях в течение смены;+
4) число квадратных метров площади, которое должно обслуживаться группой рабочих соответствующей квалификации.

9. Какие показатели характеризуют охват работ (работников) нормированием:

1) число работников, труд которых нормируется;
2) число работников на предприятии;
3) число работников, для нормирования труда которых имеются нормативы;
4) число рабочих мест на предприятии;
5) число нормировщиков на предприятии?

10. 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.

11. Какие показатели характеризуют качество норм труда на предприятии:

1) средний процент выполнения норм выработки;
2) коэффициент напряженности норм труда;
3) доля работников, труд которых нормируется;
4) показатели выполнения плана производства;
5) величина общей прибыли предприятия;
6) уровень рентабельности продукции?

12. При нормировании труда применяются нормы труда. Выберите правильные ответы:

1) нормы численности;
2) нормы средней заработной платы;
3) нормы производительности труда;
4) нормы времени;
5) нормы управляемости.

13. Видами фотографий рабочего времени являются:

1) самофотография;
2) маршрутная фотография рабочего времени;
3) индивидуальная фотография рабочего времени;
4) фотохронометраж;
5) групповая фотография рабочего времени.

14. По результатам фотографии рабочего времени рассчитывают коэффициенты:

1) использования рабочего времени;
2) текучести кадров;
3) затрат заработной платы;
4) потерь рабочего времени;
5) оборота персонала.

15. Какие условия должен обеспечить работодатель для выполнения работниками норм выработки:

1) исправное состояние оборудования;
2) своевременное обеспечение технической документацией;
3) надлежащее качество материалов и инструментов;
4) соответствие условий труда требованиям безопасности;
5) обеспечение стабильного уровня выполнения норм выработки;
6) сохранение первоначальных расценок при пересмотре норм труда?

Вариант 3.

1. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем:

1) за два месяца;
2) за один месяц;
3) за две недели;
4) за одну неделю.

2. Нормы труда устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем:

1) развития техники;
2) применяемой технологии;
3) организации труда;
4) управления производством;

5) управления качеством.

3. Достижение высокого уровня перевыполнения норм отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда является ли основанием для пересмотра ранее установленных норм труда:

1) не является;
2) является;
3) не знаю;
4) это мы не проходили.

4. Как можно рассчитать долю нормируемых работ:

1) по численности;
2) по уровню механизации;
3) по трудоемкости;
4) по числу рабочих мест;
5) по движению персонала.

5. Состав нормы времени представляется в виде:

1) $Н_{вр} = Т_{пз} + Т_{оп} + Т_{орм} + Т_{отл} + Т_{пт}$;
2) $Н_{вр} = Т_{оп} + Т_{орм} + Т_{отл} + Т_{пт}$;
3) $Н_{вр} = Т_{пз} + Т_{оп} + Т_{орм} + Т_{отл}$;
4) $Н_{вр} = Т_{пз} + Т_{оп} + Т_{орм}$;
5) $Н_{вр} = Т_{оп} - Т_{орм} - Т_{отл} - Т_{пт}$.

6. Норма штучно-калькуляционного времени определяется следующим образом:

1) $Т_{шт.к} = Т_{шт} + Т_{пз} : п$;
2) $Т_{шт.к} = Т_{шт} \times п + Т_{пз}$;
3) $Т_{шт.к} = Т_{шт} + Т_{пз} : п$;
4) $Т_{шт.к} = Т_{шт} + Т_{пз} \times п$;
5) $Т_{шт.к} = (Т_{шт} + Т_{пз}) \times п$.

7. Норма выработки рассчитывается по следующей формуле:

1) $Н_{выр} = (Т_{см} – Т_{пз}) : Т_{оп}$;
2) $Н_{выр} = (Т_{см} – Т_{пз}) : Т_{шт}$;+
3) $Н_{выр} = (Т_{см} – (Т_{пз} + Т_{орм} + Т_{отл})) : Т_{шт}$;
4) $Н_{выр} = (Т_{см} + Т_{пз}) : Т_{оп}$;
5) $Н_{выр} = (Т_{см} + Т_{пз}) : Т_{оп} +1$.

8. Норма обслуживания рассчитывается по формуле:

1) $Т_{о} = (Т_{см} – Т_{пз}) : Н_{вр.о}$;
2) $Т_{о} = Т_{см} : Н_{вр}$;
3) $Т_{о} = Т_{см} : Н_{вр.о}$;+
4) $Т_{о} = (Т_{см} + Т_{пз}) : Н_{выр}$;
5) $Т_{о} = ((Т_{см} + Т_{пз}) : Н_{выр}) \times 100$.

9. Удельный вес научно обоснованных норм определяется по формулам:

1) $d_{н.о} = (Ч_{общ} : Ч_{н.о}) \times 100$; $d_{н.о} = (К_{общ} : К_{н.о}) \times 100$; $d_{н.о} = (Т_{р\cdot общ} : Т_{р\cdot н.о}) \times 100$;
2) $d_{н.о} = ((Ч_{общ} - Ч_{н.о}) : Ч_{общ}) \times 100$; $d_{н.о} = ((К_{общ} - К_{н.о}): К_{общ}) \times 100$; $d_{н.о} = ((Т_{р\cdot общ} - Т_{р\cdot н.о}) : Т_{р\cdot общ}) \times 100$;
3) $d_{н.о} = (Ч_{н.о} : Ч_{общ}) \times 100$; $d_{н.о} = (К_{н.о} : К_{общ}) \times 100$; $d_{н.о} = (Т_{р\cdot н.о}: Т_{р\cdot общ}) \times 100$.

10. Норма численности определяется следующим образом:

1) $Н_{ч} = О : Т_{см}$;
2) $Н_{ч} = О : Н_{о}$;
3) $Н_{ч} = Н_{вр.о} : Т_{см}$;
4) $Н_{ч} = Т_{см} :О$;
5) $Н_{ч} = Т_{см} : Н_{о}$.

11. Выполнение норм выработки определяется следующим образом:

1) $П_{в.н} = (Н_{выр} : Выработка_{факт}) \times 100$ или $П_{в.н} =(Т_{ф} : Т_{н}) \times 100$;
2) $П_{в.н} = (Выработка_{факт} : Н_{выр}) \times 100$ или $П_{в.н} =(Т_{н} : Т_{ф}) \times 100$;

3) $П_{в.н}$ =($Т_ф$: $Н_{выр}$) х 100 или $П_{в.н}$ =($Т_н$: Выработка $_{факт}$) х 100;
4) $П_{в.н}$ = ($Н_{выр}$: $Т_ф$) х 100 или $П_{в.н}$ =(Выработка $_{факт}$: $Т_н$) х 100;

12. Доля нормируемых работ рассчитывается по формулам:

1) $d_{н.р}$ = ($Т_{р\cdot общ}$: $Т_{р\cdot н.р}$) х 100; $d_{н.о}$ = ($Ч_{общ}$: $Ч_{н.р}$) х 100;
2) $d_{н.р}$ = (($Т_{р\cdot общ}$ - $Т_{р\cdot н.р}$) : $Т_{р\cdot н.р}$) х 100; $d_{н.о}$ = (($Ч_{общ}$ - $Ч_{н.р}$) : $Ч_{н.р}$) х 100;
3) $d_{н.р}$ = ($Т_{р\cdot н.р}$:($Т_{р\cdot общ}$ -$Т_{р\cdot н.р}$)) х 100; $d_{н.о}$ = ($Ч_{н.р}$:($Ч_{общ}$ -$Ч_{н.р}$)) х 100;
4) $d_{н.р}$ = ($Т_{р\cdot н.р}$:$Т_{р\cdot общ}$) х 100; $d_{н.о}$ = ($Ч_{н.р}$:$Ч_{общ}$) х 100;+

13. Как можно рассчитать долю нормируемых работ:

1) по численности;
2) по уровню механизации;
3) по трудоемкости;
4) по числу рабочих мест;
5) по движению персонала.

14. Какие показатели характеризуют охват работ (работников) нормированием:

1) число работников, труд которых нормируется;
2) число работников на предприятии;
3) число работников, для нормирования труда которых имеются нормативы;
4) число рабочих мест на предприятии;
5) число нормировщиков на предприятии?

15. Нормативы по труду - это:

1) регламентированные величины режимов работы оборудования, предназначенные для использования при расчете норм труда;
2) величина затрат времени на выполнение элементов (или комплексов) работы, а также необходимой численности работников для выполнения объема работы, принятого за единицу;
3) регламентированные величины режимов работы оборудования, затрат труда и времени перерывов в работе, разработанные на основе заранее проведенных исследований и предназначенные для многократного использования при расчете конкретных норм затрат труда применительно к определенным организационно-техническим условиям;
4) величина затрат труда на обслуживание одной учетной единицы (оборудования, работающего, бригады, участка).

Раздел 3 (Тат-3)

Вариант 1.

1. Верно ли утверждение, что принудительный труд в Российской Федерации запрещен?

1) да;
2) нет.

2. Укажите, чему равен минимальный размер оплаты труда на территории РФ:

1) 1100 руб.;
2) 1221 руб.;
3) 2500 руб.;
4) 2300 руб.;
5) величине прожиточного минимума;
6) нет правильного ответа.

3. Укажите, какой документ устанавливает законодательные основы регулирования заработной платы:

1) Налоговый Кодекс;
2) Гражданский Кодекс;
3) Трудовой кодекс.

4. Указать локальные документы предприятия, регулирующие отношения по оплате труда:

1) Устав предприятия;
2) Положение о структурном подразделении;
3) Положение по оплате труда;
4) Коллективный договор;
5) Трудовой договор;
6) Правила внутреннего распорядка

5. Указать, в каких случаях осуществляется повышенная оплата труда:

1) за работу в ночное время;
2) за работу по гибкому графику;
3) сверхурочная работа;
4) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
5) работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
6) время простоя по вине работодателя

6. Укажите понятие, обобщающее следующие частные понятия правовых актов: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое, межотраслевое, территориальное:

1) сотрудничество;
2) соглашение;
3) объединение;
4) ограничение;
5) повышение оплаты труда.

7. Указать, что в не включается в систему основных государственных гарантий по оплате труда для всех организаций независимо от организационно-правовой формы:

1) величина минимального размера оплаты труда;
2) установление размера ставки первого разряда;
3) ограничение оплаты труда в натуральной форме;
4) сроки и очередность выплаты;
5) установление видов и размера стимулирующих доплат и надбавок;
6) установление видов премий, их размеров и порядка установления.

8. Из приведенных положений исключить те, которые на ваш взгляд не следует включать в Коллективный договор:

1) формы и системы оплаты труда;
2) установление тарифной ставки 1-го разряда;
3) сроки выплаты заработной платы;
4) порядок индексации заработной платы;
5) порядок установления доплат и надбавок;
6) систему премирования;
7) льготы и компенсации не соответствующие действующему законодательству;+
8) льготы и компенсации более благоприятные по сравнению с установленными законодательством;
9) срок действия 5 лет.

9. Из приведенных понятий исключить те, которые на ваш взгляд противоречат трудовому законодательству:

1) доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 40 процентов от начисленной месячной заработной платы;
2) заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и ограничивается максимальным размером;

3) заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда;
4) Уголовным кодексом Российской Федерации установлена ответственность за невыплату заработной платы свыше двух месяцев;
5) по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха;
6) конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством РФ.

10. Установите связь между понятиями в левом и правом столбцах:

1. Генеральное соглашение	A. устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов РФ
2. Межрегиональное соглашение	B. устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на субъекта РФ
3. Региональное соглашение	C. устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли
4. Отраслевое соглашение	D. устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне

11. Разбейте приведенные ниже понятия на группы по принадлежности к одной из групп в видах доплат и надбавок: А – обязательные, В – стимулирующего характера:

1) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
2) за работу в ночное время;
3) за стаж работы;
4) за напряженный характер работы;
5) за выполнение сверхурочных работ;
6) за время простоя;
7) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
8) за профессионализм и качество работы;
9) надбавки в целях социальной защиты.

12. Разделите приведенные ниже понятия на группы по принадлежности к одному из предложенных общих понятий в сфере организации оплаты труда: А – цели и В – принципы:

1) устранение диспропорций в оплате труда;
2) равная оплата за равный труд;
3) соблюдение интересов работников и работодателей в части роста трудовой отдачи и роста выплаты заработной платы;
4) опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом заработной платы
5) создание предпосылок для раскрытия трудового потенциала работника;
6) определение источника и правил формирования фонда оплаты труда.

Определите отсутствующие слово (или словосочетание):

13._____ _____ – правовой акт, регулирующий трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей

14. Укажите, какая взаимосвязь устанавливается при сдельной оплате труда:

1) между тарифным разрядом или окладом и фактически отработанным временем;
2) между количеством выработанной продукции и величиной заработка;
3) между заработком работника и конечными результатами работы трудового коллектива.

15. Укажите показатель, применяемый при организации оплаты труда и отражающий сложность труда и квалификацию работника:
1) квалификационный разряд;
2) тарифный разряд;
3) минимальный размер оплаты труда;
4) критерий премирования

Вариант 2
Определите отсутствующие слово (или словосочентание):
1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже _____ _____ _____ _____.
2. Верно ли утверждение, что заработная плата выполняет одну функцию - покупательную?
1) да;
2) нет.
3. Указать из каких разделов состоит организация оплаты труда:
1) техническое нормирование;
2) тарифное нормирование;
3) формы и системы оплаты труда;
4) налогообложение заработной платы;
5) предоставление льгот и компенсаций.
4. При организации оплаты труда на предприятии необходимо учитывать:
1) законодательные основы регулирования заработной платы;
2) пенсионное обеспечение;
3) адресную материальную поддержку отдельных категорий граждан;
4) гарантии по заработной плате, предусмотренные соглашениями и трудовыми договорами;
5) политику предприятия в сфере оплаты труда.
5. Укажите понятие результативности, обобщающее следующие частные понятия: совокупные, номинальные, располагаемые, реальные:
1) кредиты;
2) пенсии;
3) пособия;
4) алименты;
5) доходы.
6. Указать условия, которые не имеют отношения к применению сдельной оплаты труда:
1) используется научно- обоснованное нормирование труда, позволяющее установить технически обоснованные нормы труда;
2) осуществляется правильная тарификация работ;
3) хорошо поставлен учет изготовленной продукции, выполненной работы;
4) осуществляется строгий контроль за качеством выполняемых работ;
5) рабочий не может оказывать непосредственного влияния на увеличение выпуска продукции;
6) не стимулируется интенсивность труда и уравнивается оплата труда работников, имеющих индивидуальные различия;
7) обеспечивается рациональная организация труда, исключающая потери рабочего времени.
7. Из приведенных направлений исключить те, которые на ваш взгляд являются лишними в государственной политике доходов и расходов:

1) воздействие на размеры оплаты труда через установление государственных социальных стандартов: минимальная продовольственная и потребительская корзина, бюджет прожиточного минимума, минимальная заработная плата, единая тарифная сетка и тарифная ставка первого разряда для оплаты труда работников бюджетной сферы;
2) воздействие на размеры получаемых доходов системой налогообложения;
3) адресная материальная поддержка отдельных категорий граждан: ветеранов войны, труда, инвалидов и др.;
4) установление показателей и размеров премий по результатам деятельности предприятий;
5) установление величины товарооборота и объема услуг на душу населения;
6) социальная защита материнства и детства, обеспечение прав и гарантий многодетных семей, женщин, молодежи;
7) социальные гарантии населения в сфере занятости, социальная поддержка безработных;
8) реформирование системы охраны труда, переход от льгот и компенсаций к системе повышения уровня безопасности и оздоровления условий труда;
9) совершенствование системы государственного социального страхования по защите профессиональных рисков, связанных с утратой трудоспособности, заработков, работы.

8. Установите связь между понятиями функций заработной платы и их содержанием:

1. Воспроизводственная	A. характеризует воздействие механизма оплаты труда на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование численности персонала и уровня занятости
2. Стимулирующая (мотивационная)	B. направлена на обеспечение работающему и его семье уровня жизни (пища, жилье, одежда), достаточного для воспроизводства рабочей силы.
3. Регулирующая	C. характеризует потенциальную и фактическую возможность приобрести необходимые товары и услуги
4. Учетно-производственная	D. обеспечивает заинтересованность в достижении высокой производительности труда на основе тесной связи материального вознаграждения с результатами труда
5. Покупательная	E. характеризует меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства и при распределении чистого дохода или прибыли

9. Указать, что не относится к элементам организации оплаты труда:
1) тарификация работ;
2) группировка различных видов работ по разрядам;
3) бухгалтерский учет оплаты труда;
4) применение налоговых льгот и вычетов при налогообложении оплаты труда;
5) установление тарифной сетки рабочих и схемы должностных окладов служащих;
6) обоснование размера тарифной ставки 1-го разряда;
7) установление компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок;
8) разработка форм и систем оплаты труда;
9) разработка системы стимулирования за результаты деятельности.

10. Разбейте приведенные ниже понятия на группы по принадлежности к одному из понятий: A – требования к организации оплаты труда, B-принципы организации оплаты труда:
1) конкурентоспособность на рынке труда;
2) установление заработной платы на основе цены труда;

3) гарантирование уровня основной заработной платы при выполнении нормы труда независимо от результатов деятельности предприятия;
3) обеспечение заинтересованности работников в сохранении трудовых отношений с предприятием;
5) дифференциации заработной платы в соответствии с количеством и качеством труда
6) обеспечение работникам достойного уровня жизни;
7) создание заинтересованности работников в повышении квалификации;
8) оптимизация издержек на рабочую силу.

11. Разделите приведенные ниже понятия на группы по принадлежности к одному из предложенных общих понятий: А – формы оплаты труда и В- системы оплаты труда:

1) повременная;
2) простая повременная;
3) повременно-премиальная;
4) сдельная;
5) прямая сдельная;
6) сдельно-премиальная;
7) сдельно-прогрессивная;
8) косвенно-сдельная;
9) бестарифная.

12. Какой показатель является наиболее предпочтительным для оценки результатов труда персонала при повременной оплате труда:

1) выполнение производственных нормированных заданий;
2) уровень занятости персонала на рабочем месте;
3) величина отработанного времени работником;
4) квалификация (разряд) работника;
5) сложность (разряд) работы?

13. Тарифная система оплаты труда включает:

1) тарифные ставки (оклады);
2) тарифную сетку;
3) тарифные коэффициенты;
4) тарифные налоги;
5) тарифные соглашения.

14. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации как оплачивается его труд:

1) по работе высшей квалификации;
2) по работе средней квалификации;
3) по работе низшей квалификации?

15. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается:

1) по расценкам выполняемой работы;
2) по разряду работника;
3) по среднему разряду работ;
4) по среднему разряду работников.

Вариант 3.

Определите отсутствующие слово (или словосочентание):

1._____ _____ – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2._____ ____ - совокупность тарифных разрядов работ, определенных и расположенных по возрастающей в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов; характеризующаяся числом тарифных разрядов, диапазоном, абсолютным и относительным возрастанием тарифных коэффициентов.

3. Установите связь между понятиями в левом столбце и его содержанием из правого столбца:

1. Тарифная система	A. показывает, во сколько раз уровень оплаты работ по конкретному разряду превышает уровень оплаты самых простых работ по 1 разряду.
2. Тарифный коэффициент	B. величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника, и порядковый номер которого показывает квалификационную группу вида труда.
3. Тарифный разряд	C. фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности за единицу времени, применяемый для начисления заработной платы
4. Тарифная ставка	D. определяется организационно- правовыми нормами для регулирования заработной платы групп работников в зависимости от сложности и условий труда, значимости, интенсивности, характера производства, позволяет оценивать качество труда, так как выполняемая работа может быть различной по сложности и ответственности.

4. Величина фонда заработной платы, его рациональность непосредственно сказываются на:

1) трудоемкости выпускаемой продукции;
2) фондовооруженности;
3) обороте основных средств;
4) зарплатоемкости продукции;
5) уровне реализации продукции.

5. Тарифная сетка - это:

1) средние взвешенные арифметические величины;
2) совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов;
3) распределение выявленных отклонений между работниками;
4) степень дифференциации фонда заработной платы;
5) распределение абсолютного отклонения фактических выплат от плановых.

6. Размер премии, как основа для начисления премии, означает, что:

1) за каждый процент выполнения премиальных показателей платится 10 процентов от фонда заработной платы;
2) за каждый процент выполнения премиальных показателей платится данный процент от фонда заработной платы;
3) при начислении премии не учитывается размер фонда заработной платы;
4) при начислении премии учитывается размер ожидаемой экономии при достижении премиальных показателей;
5) при начислении премии учитывается зарплатоемкость продукции.

7. Укрупненное планирование фонда заработной платы означает расчет:

1) индекса средней заработной платы;
2) соотношения роста производительности труда с ростом средней заработной платы;
3) структуры фонда заработной платы по видам затрат на оплату труда;
4) нерациональных затрат;
5) средств на оплату труда с помощью индекса фонда заработной платы.

8. Какие виды доплат к заработной плате вам известны?

1) за сокращенную продолжительность ежедневной работы;
2) за сверхурочную работу;

3) за применение новых методов труда;
4) за работу в выходные и праздничные дни;
5) за выполнение надомной работы.

9. Какие разновидности систем оплаты труда служащих вы знаете?

1) «плавающие» оклады;
2) аккордная система;
3) регрессивная оплата;
4) ставка трудового вознаграждения;
5) повременная система.

10. Какие методы планирования фонда заработной платы применяются?

1) детальное планирование;
2) оперативное планирование;
3) стратегическое планирование;
4) укрупненное планирование;
5) тактическое планирование.

11. При обосновании премиальной системы важно определить:

1) уровень фонда заработной платы и средней заработной платы;
2) распределение выявленных отклонений между работниками;
3) размер ожидаемой экономии при достижении премиальных показателей;
4) выявление уровня средней заработной платы;
5) распределение абсолютного отклонения фактических выплат от плановых.

12. Какие системы сдельной формы оплаты труда вам известны?

1) сдельно-прогрессивная;
2) аккордная;
3) сдельно-ресурсная;
4) косвенная сдельная;
5) кривая сдельная.

13. Тарифные коэффициенты, соответствующие каждому разряду, отражают:

1) распределение абсолютного отклонения фактических выплат от плановых;
2) степень дифференциации оплаты труда работников в зависимости от их квалификации;
3) степень дифференциации фонда заработной платы в зависимости от объема выпускаемой продукции;
4) степень дифференциации работников в зависимости от производительности труда;
5) распределение выявленных отклонений между работниками.

14. Экономическая эффективность премиальной системы характеризует:

1) часть экономии, которая будет оставаться предприятию;
2) распределение абсолютного отклонения фактических выплат от плановых;
3) размер ожидаемой экономии при достижении премиальных показателей;
4) коэффициент перевыполнения плана по выпуску продукции;
5) наличие экономии или перерасхода по фонду заработной платы.

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

1) аккордная;
2) сдельно-прогрессивная;
3) бригадная;
4) повременно-премиальная;
5) простая сдельная.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

1. Положение о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся, осваивающих образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры СМК-П-02.01-04-21 / разраб. Т.А. Лашина. – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2021. – 15с.
2. Рабочая программа дисциплины Б1.О.29 «Организация, нормирование и оплата труда» по направлению подготовки 44.03.04 «Профессиональное обучение (по отраслям)» профиль «Экономика и управление» /разр. В.Н.Чекарь – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2026. – 58с.
3. Положение о фондах оценочных средств СМК-П-02.01-03-17 / разраб. С.К. Филатов. – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2017. – 12с.
4. Положение о проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в условиях усиления санитарно-эпидемиологических мероприятий. СМК-П-02.01-02-23 / разраб. Т.А. Лашина. – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2023. – 8 с.