

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ДЕПАРТАМЕНТ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ И ОБРАЗОВАНИЯ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО Донской ГАУ)

АЗОВО-ЧЕРНОМОРСКИЙ ИНЖЕНЕРНЫЙ ИНСТИТУТ – ФИЛИАЛ  
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» В Г. ЗЕРНОГРАДЕ  
(Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ)

В.Н. Чекарь

**«Организация, нормирование и оплата труда»**  
*(тесты, задачи, кроссворды)*

Учебное пособие

Зерноград – 2020

© В.Н Чекарь, 2020

© Азово-Черноморский инженерный  
институт – филиал ФГБОУ ВО  
Донской ГАУ, 2020

*Об издании – [1](#), [2](#)*  
*[Содержание](#)*

УДК 330.3  
ББК 65.291

*Издается по решению методической комиссии по направлению подготовки  
44.03.04 «Профессиональное обучение (по отраслям)»  
Азово-Черноморского инженерного института  
ФГБОУ ВО «Донской государственный аграрный университет»  
в г. Зернограде*

**Рецензент**

заведующий кафедрой «Экономика и управление» Азово-Черноморского инженерного института канд. техн. наук, доцент Рева А.Ф

УДК 330

Чекарь, В.Н. Организация, нормирование и оплата труда (тесты, задачи, кроссворды): Учебное пособие. [Электронный ресурс] / В.Н. Чекарь – Электрон. дан. – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВПО Донской ГАУ, 2020. – 92 с. – Режим доступа: Локальная сеть Библиотеки Азово-Черноморского инженерного института ФГБОУ ВО Донской ГАУ.

Учебное пособие состоит из трех разделов – «Тестовые задания», «Задачи» и «Кроссворды» и может использоваться для текущего контроля знаний по основным существенным вопросам трудовой деятельности человека – организационным, экономическим, социально-психологическим. В нем использованы условные обозначения, методические приемы и понятия в соответствии с курсом лекций по данной учебной дисциплине.

Пособие предназначено для текущего контроля знаний бакалавров обучающихся по направлению подготовки 44.03.04 «Профессиональное обучение (по отраслям)» по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда»

Рассмотрено и одобрено на заседании  
кафедры экономики и управления  
Протокол № 4 от 21 октября 2020г.

Рассмотрено и одобрено методической комиссией  
по направлению подготовки 44.03.04 «Профессиональное обучение  
(по отраслям)» Азово-Черноморского инженерного института  
ФГБОУ ВО Донской ГАУ  
Протокол № 2 от 21 ноября 2020г.

## Содержание

Стр.

ВВЕДЕНИЕ.....	
I ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ.....	3
1 ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА.....	3
1.1. Сущность и содержание организации труда.....	3
1.2. Характеристика и трудоемкость трудовых процессов. Производительность труда и факторы, влияющие на ее изменение.....	9
1.3. Разделение труда, его кооперация и интеграция. Анализ эффективности использования труда.....	17
1.4. Условия труда и эффективность мероприятий по их совершенствованию.....	22
1.5. Организация, обслуживание и аттестация и рационализация рабочих мест. Режим труда и отдыха.....	27
2 ОСНОВЫ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА.....	37
2.1. Общие вопросы нормирования труда.....	37
2.2. Нормирование труда в отраслях и производствах.....	46
3 ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА.....	54
II ЗАДАЧИ.....	69
III КРОССВОРДЫ.....	84
УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.....	96

## ВВЕДЕНИЕ

Одной из основных составляющих учебного процесса является контроль знаний студентов. К его задачам относятся:

- оценки уровня усвоения студентами программного материала дисциплины;
- информирование студентов о качестве их работы над изучением дисциплины;
- мотивация студентов к систематической активной работе в течение семестра;
- анализ успеваемости, влияние преподавателя на процесс самостоятельной работы студентов и эффективность учебного процесса в целом.

Контроль дает возможность измерять и оценивать полученные студентами в процессе обучения знания, умения и навыки, поэтому играет важную роль в обеспечении надлежащего уровня подготовки.

При изучении дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда» применяется текущий и итоговый контроль знаний студентов. Последний осуществляется в форме экзамена. Указанные формы контроля тесно взаимосвязаны и проводятся так, чтобы стимулировать эффективную самостоятельную работу студентов в течение семестра и обеспечить объективное оценивание их знаний.

В процессе текущего контроля проверяются запоминания и понимания программного материала, приобретение знаний умений и навыков по следующим направлениям:

- знание закономерностей и тенденций развития экономической системы общества в сфере труда, сущности и структуры 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; способов, методов и технологии анализа и управления трудовыми процессами; сущности и содержания организации труда на рабочем месте; основ трудовых отношений, методов экономического анализа трудовых процессов; методики оценки эффективности систем управления трудовыми ресурсами;
- 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; планировать, измерять, анализировать производительность и условия труда на предприятии, выявлять резервы и факторы роста производительности труда; 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;

- владение понятийным и категориальным аппаратом организации, нормирования и оплаты труда; инструментариум анализа и прогноза взаимосвязи экономико-правовых явлений, процессов происходящих в сфере труда; навыками измерения, планирования, анализа и экономического обоснования повышения производительности и улучшения условий труда на предприятии; 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.

## I. Тестовые задания

*Выберите номер (номера) правильного ответа:*

### 1. Организация труда

#### 1.1 Сущность и содержание организации труда

*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. У слова «организация» много значений. Анализ трактовок этого слова, содержащихся в разных словарях русского языка, позволяет выделить несколько семантических, т.е. смысловых, вариантов его использования. Укажите А - атрибутивные, В - функциональные, С – институциональные:*

1) значение, обозначающее само явление: устройство, структура чего-либо, взаимное расположение составных элементов;

2) значение, характеризующее признак, качество, свойство чего-либо: внутренняя упорядоченность, согласованность взаимодействия автономных частей целого, внутренняя дисциплина;

3) обозначение состояния явления, характер состояния или устройства чего-либо в данный момент: собранность, подтянутость.

4) значение действия по созданию, основанию, установлению организации: организовать - значит создать, основать, учредить, устроить, объединить;

5) значение действия по изменению существующей организации: организовать - значит упорядочить, наладить, усовершенствовать;

6) значение, в котором выделяется управленческий аспект: организация как функция управления.

7) Организация Объединенных Наций;

8) профсоюзная организация;

9) общественная организация.

**5. Для достижения конкретной цели производства при имеющемся оборудовании и принятой технологии порядок построения трудового процесса предполагает:**

1) установление состава работ, операций, приемов, действий;

2) обеспечение подбора и подготовки необходимых работников;

3) разработку рациональных форм, методов и приемов труда;

4) расчет норм труда, вытекающих из конкретных организационно-технических решений;

5) создание благоприятных условий труда;

6) установление форм, систем и размеров оплаты труда и его стимулирования;

7) планирование, анализ и учет труда;

8) создание других необходимых предпосылок для выполнения работниками запроектированного трудового процесса.

9) все перечисленное верно;

10) нет верного ответа.

**6. 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.

**7. Установите связь между принципом организации труда и его содержанием:**

1. научность	А	выбор наилучшего варианта трудового процесса
2. комплексность	В	забота о человеке; охрана труда; снижение монотонности и напряженности
3. оптимальность	С	расчет показателей до и после внедрения
4. экономическая эффективность	Д	предварительное изучение и анализ трудовых процессов, для выявления наиболее рациональных трудовых приемов и условий труда.
5. гуманность	Е	одновременное проведение работ по всем направлениям и элементам организации труда

**8. 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.

**9. Разбейте приведенные ниже задачи организации труда на группы:** А - экономические, В - социальные, С – психофизиологические, D – технико-технологические:

- 1) снижение физическую тяжесть и нервно-психическую напряженность труда;
- 2) обеспечение всесторонней экономии различных ресурсов;
- 3) обеспечение работникам здоровья и безопасных условий труда;
- 4) повышение производительности труда, рентабельности, прибыльности;
- 5) улучшение организации труда;
- 6) сочетание труда физического с трудом умственным;
- 7) обеспечение работникам содержательного труда;
- 8) насыщение труда творческими элементами;
- 10) обеспечении полноценной оплаты труда;

**10. Определите правильные даты:**

Трудовой кодекс Российской Федерации был принят Государственной Думой РФ в декабре \_\_\_\_ года, одобрен Советом Федерации в декабре \_\_\_\_\_ года и подписан Президентом РФ в декабре \_\_\_\_\_ года. Трудовой кодекс был введен с 1 февраля 2002 года и является кодифицированным источником трудового права.

**11. 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.



**12. Исследованию принципов организации труда посвящено немало работ российских и зарубежных авторов. Установите соответствие между содержанием левого и правого столбца:**

1. Основоположник научной системы организации труда американский исследователь Ф. Тейлор	А. основные принципы организации труда
2. Французский исследователь А. Файоль, американский экономист Г.Черч	В. принципы управления
3. Американский исследователь Г. Эмерсон	С. принципы производительности.
4. Американский исследователь Ф. Гилбрет	Д. принципы экономии движений
5. Русский исследователь А.К. Гастев	Е. правила работы
6. Американский исследователь и педагог Д. Карнеги	Ж. правила поведения
7. Польский ученый Т. Котарбинский	З. правила хорошей работы
8. Российский ученый П.М. Керженцев	И. основные принципы организации труда в трактовке российских ученых
9. Российский ученый О.А. Ерманский	К. принципы рационализации (рациональной организации)

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

1) полное и комплексное оснащение и рациональная планировка рабочего места, доступность элементов оснащения, удобство их обслуживания, переменное рабочее положение работника и другие;

2) минимизация воздействия неблагоприятных факторов внешней производственной среды на работника, безопасность труда, максимизация работоспособности, оптимизация режимов труда и отдыха и другие;

3) плановость, предупредительность, надежность, оперативность, регламентация и другие;

4) экономия движений, экономия мускульной и нервной энергии, прямоточность, параллельность, непрерывность и другие;

5) пропорциональность и равная напряженность производственных заданий при распределении обязанностей, согласованность действий между смежными работниками, оптимальная специализация работ и другие.

**14. Установите связь между принципом организации труда и его содержанием:**

1. Неприкосновенность собственности	А. наличие горизонтальных отношений между участниками, не находящимися в служебном и ином юридическом соподчинении
2. Равенство участников гражданских правоотношений	В. отсутствие пунктов, ограничивающих (или исключających) возможность собственнику осуществлять все имеющиеся у него правомочия в отношении принадлежащего ему имущества
3. Свобода	С. право граждан и юридических лиц устанавливать свои права и обязанности на основе договора и в определении любых не противоречащих законодательству условий договор
	Д. юридическое (но не экономическое) равенство по отношению друг к другу

**15. 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.

**16. 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.

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

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

**18. Перечислите 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) при наличии средств у государства каждый гражданин имеет право на защиту от безработицы;

4) признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения;

5) признается право на забастовку с согласия соответствующих правоохранительных органов или решения суда;

6) каждый имеет право на отдых в соответствии с установленным на предприятии распорядком дня.

**19. Статья 135 ТК РФ регулирует установление заработной платы. В соответствии с данной статьей системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются:**

1) работникам организаций, финансируемых из бюджета, - соответствующими законами и иными нормативными актами организации;

2) работникам организаций, финансируемых из бюджета, - нормативными актами организации;

3) работникам организаций со смешанным финансированием - законами, иными нормативными правовыми актами;

4) работникам других организаций - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами.

**20. Согласно ст.57 ТК РФ существенными условиями трудового договора являются:**

1) место работы (с указанием структурного подразделения);

2) дата начала работы;

3) наименование должности, специальности, профессии;

4) права и обязанности работника;

5) права и обязанности работодателя;

6) характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;

7) режим труда и отдыха;

8) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

9) виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью;

10) все указанное верно;

**Определите пропущенное слово или словосочетание:**

**21.** \_\_\_\_\_ - это процесс совершенствования организации труда, основанный на достижениях науки и передовом опыте, систематически внедряемых в производство, обеспечивающая повышение

производительности труда, сохранение здоровья человека.

22. 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.

23. \_\_\_\_\_ - это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключенный между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции.

25. Основной формой закрепления трудовых отношений между работником и работодателем является \_\_\_\_\_.

26. \_\_\_\_\_ - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

27. Статьей 8 ТК РФ работодателю предоставлено право принимать \_\_\_\_\_, содержащие нормы трудового права в пределах своей компетенции согласно законам и иным нормативным правовым актам, коллективным договорам, соглашениям.

28. \_\_\_\_\_ могут регулировать различные производственные вопросы; трудовую дисциплину в организации, оплату труда работников, порядок работы со сведениями, составляющими коммерческую тайну или являющимися персональными данными работников, охрану труда и др.

29. \_\_\_\_\_ - 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.

30. Работодатель может принимать \_\_\_\_\_ по любым производственным вопросам с учетом того, что локальный нормативный акт, ухудшающий положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, недействителен.

## **1.2 Характеристика и трудоемкость трудовых процессов. Производительность труда и факторы, влияющие на ее изменение**

***1. 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.

**2. 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.

**3. 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.

**4. 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

**5. 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.

**6. Методами измерения производительности труда являются:**

- 1) натуральный;
- 2) стоимостный;

- 3) трудовой;
- 4) искусственный;
- 5) разовый.

**7. 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.

**8. 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.

**9. 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.

**10. 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.

**11. 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.

**12. Прирост производительности труда в связи с влиянием отдельных факторов может быть исчислен исходя из:**

- 1) удельного веса каждого конкретного фактора в общем росте производительности труда;
- 2) произведения всех факторов роста производительности труда;
- 3) затрат на производство продукции;
- 4) произведения объема продукции и стоимости основных

фондов;

5) отношения затрат на производство к стоимости рабочей силы-

**13. Изменение производительности труда и трудоемкости связаны определенной зависимостью. Выберите правильный вариант ответа:**

1)  $I_{нт} = I_{тр}$ ;

2)  $I_{нт} = I_{тр} \times I_{числ}$ ;

3)  $I_{нт} = I : I_{тр}$ ;

4)  $I_{нт} = I_{числ} : I_{тр}$ ;

5)  $I_{нт} = I_{тр} : I_{числ}$ .

**14. Процент роста производительности труда (ПТ) при снижении трудоемкости продукции (а) определяется по формуле:**

1)  $ПТ = (100 - а) : (а \times 100)$ ;

2)  $ПТ = (а \times 100) : (100 - а)$ ;

3)  $ПТ = (а + 100) : (а - 100)$ ;

4)  $ПТ = (а \times 100) : (100 + а)$ ;

5)  $ПТ = (а \times а) : (100 + а)$ .

**15. Является ли доля кооперированных поставок внутренним фактором роста производительности труда?**

1) да;

2) нет.

**16. Как рассчитывается прирост производительности труда по экономии численности?**

1)  $ПТ = (Ч_{исх} - Э_ч) \times 100$ ;

2)  $ПТ = (Э_ч : Ч_{исх}) \times 100$ ;

3)  $ПТ = Э_ч : (Ч_{исх} - Э_ч) \times 100$ ;

4)  $ПТ = Э_ч : (Ч_{исх} - Э_ч) + 100$ ;

5)  $ПТ = (Ч_{исх} - Э_ч) : Э_ч \times 100$ .

**17. Влияет ли на изменение численности и структуру работающих рост производительности труда?**

1) да;

2) нет.

**18. Необходимо ли для анализа динамики производительности труда изучение изменений трудоемкости продукции?**

1) да;

2) нет.

**19. За счет каких факторов может быть получен прирост продукции?**

1) численности;

2) изменения мотивации труда;

3) выработки на одного работника;

4) изменения технологии.

**20. Если увеличивается доля основных рабочих в общей численности персонала, производительность труда:**

1) увеличивается;

2) снижается;

3) остается неизменной.

**21. Какие группы факторов влияют на изменение производительности труда?**

- 1) социально-экономические;
- 2) физиологические;
- 3) материально-технические;
- 4) организационные.

**22. Для определения общего показателя роста производительности труда на предприятии необходимо:**

- 1) сложить индексы производительности труда по отдельным факторам;
- 2) сложить проценты изменения производительности труда по отдельным факторам;
- 3) перемножить индексы производительности труда по отдельным факторам;
- 4) сумму всех индексов производительности труда по отдельным факторам разделить на общее количество индексов.

**23. Выберите методы, которые применяют при анализе производительности труда:**

- 1) индексный;
- 2) математический;
- 3) корреляционно-регрессивный;
- 4) сравнение.

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.

**24. Методами измерения производительности труда являются:**

- 1) натуральный;
- 2) стоимостный;
- 3) трудовой;
- 4) искусственный;
- 5) разовый.

**25. При использовании натурального метода измерения выработка определяется:**

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

**26. Движущие силы и причины, под влиянием которых изменяется уровень производительности труда, - 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.

**26. 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.

**27. 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.

**28. 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.

**29. 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.

**30. Прирост производительности труда в связи с влиянием отдельных факторов может быть исчислен исходя из:**

- 1) удельного веса каждого конкретного фактора в общем росте производительности труда;
- 2) произведения всех факторов роста производительности труда;
- 3) затрат на производство продукции;
- 4) произведения объема продукции и стоимости основных фондов;
- 5) отношения затрат на производство к стоимости рабочей силы.

**31. 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.

**32. Удельный вес прироста объемов производства в результате роста производительности труда определяется по формуле:**

1)  $\% \uparrow ПТ = (1 + (\% \uparrow Ч : \% \uparrow ОП)) \times 100;$

2)  $\% \uparrow ПТ = (1 - (\% \uparrow Ч : \% \uparrow ОП)) \times 100;$

3)  $\% \uparrow ПТ = (1 + (\% \uparrow Ч : \% \uparrow ОП)) + 100;$

4)  $\% \uparrow ПТ = (1 \times (\% \uparrow Ч : \% \uparrow ОП)) \times 100;$

5)  $\% \uparrow ПТ = (1 - (\% \uparrow ОП : \% \uparrow Ч)) \times 100;$

**33. 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.

**34. 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.

**35. 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.

**36. Продолжительность трудового процесса зависит от технологического цикла и определяется по формуле:**

1)  $ТП = T_u \times (T_{нас} + T_{техн});$

2)  $ТП = T_u - (T_{нас} - T_{техн});$

3)  $ТП = T_u : (T_{нас} + T_{техн});$

4)  $ТП = T_u - (T_{нас} + T_{техн});$

$$5) \text{ТП} = (T_{\text{нас}} + T_{\text{техн}}) : T_{\text{ц}}$$

**37. Общй 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.

**38. 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.

**39. Продолжительность трудового процесса зависит от:**

- 1) трудовых движений;
- 2) меры труда;
- 3) повышения содержательности труда;
- 4) технологического цикла;
- 5) предмета труда.

**40. 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.

**41. Видами трудоемкости являются:**

- 1) технологическая;
- 2) производственная;
- 3) организационная;
- 4) полная;
- 5) экономическая.

**42. При организации и проектировании индивидуального трудового процесса показателем эффективности является:**

- 1) снижение производственной трудоемкости;
- 2) увеличение затрат рабочего времени;
- 3) снижение численности рабочих;
- 4) снижение технологической трудоемкости.

**43. Отличительными чертами индивидуальных и коллективных трудовых процессов являются:**

- 1) рост производительности труда;
- 2) рост заработной платы;

3) участие работников в выполнении производственного задания и ответственность за результаты труда;

4) совокупность последовательных процессов изготовления продукции, сопровождаемых затратами физической и нервной энергии человека;

5) увеличение многостаночного обслуживания.

**44. Коллективные трудовые процессы характеризуются:**

1) взаимодействием и взаимозаменяемостью участников производства;

2) ростом заработной платы;

3) увеличением затрат рабочего времени;

4) коллективной материальной ответственностью за показатели работы;

5) увеличением трудоемкости продукции.

**45. Контрольной оценочной величиной эффективности организации трудового процесса является:**

1) текучесть кадров;

2) объемное время;

3) уровень средней заработной платы;

4) процент выполнения норм труда;

5) трудоемкость продукции.

**46. Эффективность использования внутрисменного фонда рабочего времени рассчитывается по формуле:**

$$1) K_{см} = (T_{см/ном} + T_{потерь}) : T_{см/ном};$$

$$2) K_{см} = (T_{см/ном} \times T_{потерь}) : T_{см/ном};$$

$$3) K_{см} = (T_{см/ном} + T_{потерь}) : T_{см/ном};$$

$$4) K_{см} = T_{см/ном} : (T_{см/ном} - T_{потерь});$$

$$5) K_{см} = T_{см/ном} : (T_{см/ном} + T_{потерь}).$$

### **1.3 Разделение труда, его кооперация и интеграция. Анализ эффективности использования труда**

**1. Укажите, в основе какого разделения труда лежат виды совокупного труда (основной, вспомогательный, обслуживающий, связанный с управлением):**

1) технологическое разделения труда;

2) функциональное разделения труда;

3) профессиональное разделения труда;

4) квалификационное разделения труда.

**2. К какому виду можно отнести трудовые коллективы, созданные для обслуживания полевого севооборота или поголовья животных – это:**

1) многоотраслевые бригады;

2) специализированные бригады;

3) отраслевые бригады;

4) уброчно - транспортный комплекс.

**3. Укажите формы кооперации труда на предприятии:**

- 1) сложная;
- 2) межцеховая;
- 3) внутрицеховая;
- 4) внутриучастковая;
- 5) внутрибригадная;
- 6) простая;
- 7) общехозяйственная.

**4. Указать нормативные документы, устанавливающие профессиональные и квалификационные характеристики персонала:**

- 1) Единый тарифно-квалификационный справочник;
- 2) Классификатор профессий рабочих и должностей служащих;
- 3) Классификатор видов экономической деятельности;
- 4) Нормы выдачи специальной одежды;
- 5) Трудовой договор;
- 6) Постановления Министерств и ведомств.

**5. Укажите понятие, обобщающее следующие частные понятия: технологическое, функциональное, профессиональное, квалификационное:**

- 1) объединение труда;
- 2) разъединение труда;
- 3) разделение труда;
- 4) совмещение труда;
- 5) Улучшение условий труда.

**6. Укажите понятие, обобщающее следующие частные понятия: специализированная, комплексная, сменная, сквозная, подрядная, с элементами хозрасчета, с полным разделением труда:**

- 1) аттестационная комиссия;
- 2) оплата и стимулирование труда;
- 3) производственная бригада;
- 4) структура управления.

**7. Из приведенных условий, исключить то, которое на ваш взгляд является экономически нецелесообразным при совмещении профессий:**

- 1) неполная занятость рабочего по основной профессии, обусловленная технологией производства или применяемым оборудованием;
- 2) разновременность выполнения совмещаемых функций;
- 3) отсутствие отрицательного влияния совмещения работ на точность, качество и производительность труда;
- 4) выполнение работ по совмещаемой должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени;
- 5) достаточный для работы по совмещаемой профессии (специальности) квалификационный уровень рабочего.

**8. Из приведенных условий, исключить то, которое на ваш взгляд является экономически нецелесообразным при создании производственных бригад:**

1) наличие определенной производственной площади, оборудования, инструмента и оснастки;

2) технологическая целостность основных, вспомогательных и обслуживающих операций, невозможность расчленения целостного технологического процесса для индивидуального исполнения;

3) наличие в составе бригады выделенного подразделения по планированию, учету, сбыту продукции;

4) соответствующий численный и профессионально-квалификационный состав рабочих, взаимозаменяемость и совмещение профессий;

5) возможность учета материальных затрат по операциям и по конечной продукции;

6) наличие системы планирования и учета операционной и конечной продукции.

**9. Укажите связь между понятиями в левом и правом столбце:**

1	экономическая граница разделения труда	A	разнообразие выполняемых функций, содержательность и привлекательность труда
2	технологическая граница разделения труда	B	допустимые физические и психологические нагрузки
3	психофизиологическая граница разделения труда	C	деление производственного процесса на операции
4	социальная граница разделения труда	D	уровень загрузки рабочих, использование рабочего времени.

**10. Разбейте приведенные ниже понятия на группы по принадлежности к одному из понятий: А - разделение труда, В - кооперация труда:**

1) разграничение деятельности работающих в процессе совместного труда;

2) специализированный труд;

3) арендное подразделение;

4) производственный персонал;

5) руководители, специалисты;

6) производственная бригада;

7) система устойчивых трудовых отношений между отдельными исполнителями или производственными подразделениями;

8) тарифно-квалификационные характеристики.

**11. Разделите приведенные ниже понятия на группы по принадлежности к одному из предложенных общих понятий: А - профессиональное разделение труда, В- квалификационное разделение труда:**

1) профессия;

2) специальность;

3) тарифный разряд;

- 4) категория;
- 5) разряд работ;
- 6) технические специалисты;
- 7) функциональные специалисты;
- 8) сложность работ;
- 9) категории персонала.

**Определите отсутствующее слово (или словосочетание):**

**12.** \_\_\_\_\_ - это обособление труда, установление каждому работнику, их группам и подразделениям обязанностей, функций, сферы действия.

**13.** \_\_\_\_\_ заключается в установлении системы производственной взаимосвязи и взаимодействия между работниками, их группами и подразделениями.

**14.** В рамках технологического разделения труда применительно к отдельным видам работ, в зависимости от степени дифференциации трудовых процессов, различается \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ и \_\_\_\_\_.

**15.** Согласно функциональному разделению труда, существует разделение всех рабочих на \_\_\_\_\_, занятых непосредственным выпуском продукции или выполнением основных работ; \_\_\_\_\_, которые сами непосредственно товарной продукции не производят, но обеспечивают своим трудом работу основных рабочих; \_\_\_\_\_, которые своим трудом создают условия для производительной работы как основных, так и вспомогательных рабочих.

**16.** \_\_\_\_\_ разделение труда предполагает деление работников на группы в зависимости от их специализации по выполняемым функциям.

**17.** В рамках функционального разделения труда выделяются \_\_\_\_\_ и \_\_\_\_\_ разделение труда.

**18. Разделение труда на предприятии одновременно производится в следующих основных формах:** А - технологическое; В – пооперационное; С - функциональное; D – квалификационное; Е - предметное разделение труда; К - поддетальное. **Разбейте приведенные ниже понятия на группы по принадлежности к одной из форм:**

1) расчленения процесса производства на стадии, переделы, фазы, частичные технологические процессы и операции.

2) разделение и закрепление операций технологического процесса за отдельными работниками, расстановка работающих, обеспечивающая их рациональную занятость и оптимальную загрузку оборудования.

3) закрепление за конкретным исполнителем комплекса работ, позволяющих полностью изготовить изделие;

4) закрепление за исполнителем изготовление законченной части изделия или детали.

5) обособление различных видов трудовой деятельности и выполнение конкретных работ соответствующими группами работников, специализирующихся на выполнении различных по содержанию и экономическому значению производственных или иных функций.

б) обусловлено различной сложностью работ, требующей определенного уровня знаний и опыта работников.

**19. Выберите формулу расчета совокупного потенциального фонда времени ( $\Phi_n$ ), если:**  $\Phi_k$  - совокупный календарный фонд рабочего времени;  $НП$  - целодневные ( $НПС$  - внутрисменные) нерезервообразующие неявки, потери и перерывы;  $T_{см}$  - установленная продолжительность рабочего дня (в часах).

- 1)  $\Phi_n = \Phi_k - (\Sigma НПС + \Sigma НП)$ ;
- 2)  $\Phi_n = \Phi_k - (\Sigma НПС + \Sigma НП \times T_{см})$ ;
- 3)  $\Phi_n = \Phi_k - (\Sigma НП \times T_{см} + \Sigma НПС)$ ;
- 4)  $\Phi_n = \Phi_k - (\Sigma НПС \times \Sigma НП)$ ;
- 5)  $\Phi_n = \Phi_k \times (\Sigma НПС + \Sigma НП)$ ;

**20. Уровень организации труда на предприятии можно определять как:**

- 1) отношение совокупного потенциального фонда времени к фактическому (плановому, рационально используемому);
- 2) отношение фактического фонда рабочего времени к потенциальному;
- 3) разницу между потенциальным и фактическим фондом рабочего времени;
- 4) разницу между фактическим и совокупным потенциальным фондом рабочего времени;
- 5) произведение фактического и совокупного потенциальных фондов рабочего времени.

**21. Отметьте правильную форму расчета экономической эффективности, представленную в общем виде:**

- 1)  $\mathcal{E}_{эф} = \mathcal{E}_2 : 3$ ;
- 2)  $\mathcal{E}_{эф} = 3 : \mathcal{E}_2$ ;
- 3)  $\mathcal{E}_{эф} = \mathcal{E}_2 - 3$ ;
- 4)  $\mathcal{E}_{эф} = \mathcal{E}_2 + 3$ ;
- 5)  $\mathcal{E}_{эф} = \mathcal{E}_2 \times 3$ ,

**22. Какие затраты корректируются с помощью показателя  $E_n$  при расчете условно годового экономического эффекта?**

- 1) текущие;
- 2) капитальные.

**23. Какой показатель является обратным коэффициенту сравнительной экономической эффективности?**

- 1) сравнительный срок окупаемости единовременных затрат;
- 2) фактический срок окупаемости;
- 3) нормативный срок окупаемости;
- 4) стратегический срок окупаемости;
- 5) базовый срок окупаемости.

**24. Являются ли увеличение прибыли и снижение затрат на производство обобщающими показателями экономической эффективности?**



- 1) да;
- 2) нет.

**25. Конкретным показателем сравнительной оценки эффективности организации и проектирования трудовых процессов является:**

- 1) зарплатоемкость;
- 2) организация труда;
- 3) трудоемкость;
- 4) производительность труда;
- 5) фондоемкость.

**26. Основными показателями экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда являются:**

- 1) рост производительности труда;
- 2) рост заработной платы;
- 3) годовой экономический эффект;
- 4) увеличение затрат рабочего времени;
- 5) увеличение многостаночного обслуживания.

**27. Эффективность использования целодневного фонда рабочего времени ( $K_{\delta}$ ) рассчитывается по формуле ( $\PhiРВ$  - фонд рабочего времени):**

- 1)  $K_{\delta} = \PhiРВ_{факт} : \PhiРВ_{max}$ ;
- 2)  $K_{\delta} = \PhiРВ_{max} : \PhiРВ_{факт}$ ;
- 3)  $K_{\delta} = \PhiРВ_{план} : \PhiРВ_{факт}$ ;
- 4)  $K_{\delta} = \PhiРВ_{факт} : \PhiРВ_{план}$ ;

#### **1.4 Условия труда и эффективность мероприятий по их совершенствованию**

**1. Частный показатель условий труда показывает соотношение:**

- 1) фактических условий и нормативных;
- 2) фактических условий в динамике;
- 3) разницы фактических условий за определенный период и нормативных.

**2. Показатель частоты травматизма рассчитывается как отношение:**

- 1) коэффициента смертности от несчастных случаев к среднесписочной численности;
- 2) коэффициента нетрудоспособности к среднесписочной численности;
- 3) числа пострадавших от несчастных случаев на производстве с утратой трудоспособности к среднесписочной численности;
- 4) дней нетрудоспособности к числу пострадавших от несчастных случаев на производстве.

**3. Результатом проводимых мероприятий по совершенствованию условий труда является:**

- 1) рост производительности труда;

- 2) увеличение себестоимости продукции;
- 3) сокращение потерь рабочего времени;
- 4) увеличение прибыли предприятия.

**4. Общий уровень санитарно-гигиенических условий рассчитывается как:**

- 1)  $A_{y.m} = \alpha_1 \times \alpha_2 \times \alpha_3 + \dots + \alpha_n$ ;
- 2)  $A_{y.m} = 1 : \alpha_1 \times 1 : \alpha_2 \times 1 : \alpha_3 + \dots + 1 : \alpha_n$ ;
- 3)  $A_{y.m} = \sqrt{\alpha_1 \times \alpha_2 \times \alpha_3 + \dots + \alpha_n}$ ;
- 4)  $A_{y.m} = \sqrt[n]{\alpha_1 \times \alpha_2 \times \alpha_3 \times \dots \times \alpha_n}$ ;
- 5)  $A_{y.m} = \alpha_1 + \alpha_2 + \alpha_3 + \dots + \alpha_n$ ;

**5. Анализ заболеваемости и травматизма предполагает расчет и сравнение показателей в динамике:**

- 1) коэффициентов посещаемости медицинских учреждений в течение изучаемого периода;
- 2) коэффициентов частоты заболеваемости и производственного травматизма;
- 3) коэффициентов рецидивов заболеваний;
- 4) коэффициентов тяжести заболеваемости и травматизма.

**6. С помощью интегрального показателя тяжести труда определяется:**

- 1) влияние работоспособности на условия труда;
- 2) влияние потерь рабочего времени на производительность труда;
- 3) отношение коэффициента нетрудоспособности к среднесписочной численности;
- 4) отношение фактических условий за определенный период к нормативным показателям;
- 5) влияние условий труда на работоспособность человека.

**7. Изменение производительности труда за счет доли фазы устойчивости работоспособности в сменном фонде времени определяется следующим образом:**

- 1)  $\Delta Пт = ((d_{y.p2} - d_{y.p1}) : (1 - d_{y.p1}) \times 100 : 0,2$ ;
- 2)  $\Delta Пт = ((d_{y.p2} - d_{y.p1}) : (1 - d_{y.p1}) \times 100 \times 0,2$ ;
- 3)  $\Delta Пт = ((d_{y.p2} + d_{y.p1}) : (1 - d_{y.p1}) \times 100 \times 0,2$ ;
- 4)  $\Delta Пт = ((d_{y.p2} + d_{y.p1}) : (1 + d_{y.p1}) \times 100 \times 0,2$ .

**8. При расчете интегрального показателя тяжести труда в баллах все элементы условий труда, реально воздействующие на работника на конкретном рабочем месте, измеряются:**

- 1) в стоимостном выражении;
- 2) в коэффициентах частоты заболеваемости и травматизма;
- 3) в баллах от 1 до 100;
- 4) в баллах - от 1 до 6;
- 5) в коэффициентах тяжести заболеваемости и травматизма.

**9. Укажите, какие из перечисленных факторов, влияющих на работоспособность и результаты труда не зависят от особенностей производства на предприятии:**

- 1) технико-технологические;
- 2) санитарно- гигиенические;
- 3) географо-климатические;
- 4) эргономические факторы;
- 5) эстетические;
- 6) материальные факторы;
- 7) хозяйственно-бытовые;
- 8) социально-психологические.

**10. Из приведенного перечня классификации рабочих мест по условиям труда исключить лишнее:**

- 1) с нормальными условиями;
- 2) с тяжелым физическим трудом;
- 3) с вредными условиями;
- 4) в помещении;
- 5) с особо тяжелым физическим трудом;
- 6) с особо вредными условиями труда;
- 7) с высокой нервно-психической напряженностью;
- 8) с монотонным трудом;
- 9) стационарные;
- 10) передвижные.

**11. Для общей оценки условий труда можно применять некоторые методы. Выберите правильные ответы:**

- 1) расчет коэффициента условий труда;
- 2) расчет интегрального показателя тяжести труда;
- 3) расчет экономико-математических моделей условий труда;
- 4) суммирование оценок показателей напряженности, тяжести, вредности и опасности работы.

**12. Из чего складывается экономический ущерб предприятия от заболеваемости и травматизма?**

- 1) выплаты по больничным листкам;
- 2) потери рабочего времени;
- 3) снижения производительности труда;
- 4) увеличения случаев дезорганизации;
- 5) увеличения брака продукции.

**13. Социальный эффект мероприятий по улучшению условий и охраны труда проявляется:**

- 1) в сокращении расходов на социальное страхование;
- 2) в укреплении здоровья работников;
- 3) в сокращении численности занятых на работах с вредными условиями труда;
- 4) в сокращении применяемых льгот и компенсаций;
- 5) в повышении удовлетворенности трудом.

**14. Последствиями неблагоприятной производственной среды являются:**

- 1) потери фонда рабочего времени;

- 2) увеличение брака продукции;
- 3) ликвидация служб охраны труда;
- 4) избыточная текучесть;
- 5) снижение себестоимости.

**15. 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.

**16. Если  $Z$  - количество случаев заболеваний,  $Ч_{ср.сн}$  - среднесписочная численность, то коэффициент частоты случаев заболеваний ( $K_{чз}$ ) определяется по формуле:**

- 1)  $K_{чз} = Z : Ч_{ср.сн} \times 100$ ;
- 2)  $K_{чз} = (Z + 100) : Ч_{ср.сн}$ ;
- 3)  $K_{чз} = Ч_{ср.сн} : Z \times 100$ ;
- 4)  $K_{чз} = Z : Ч_{ср.сн} + 100$ ;
- 5)  $K_{чз} = 100 - (Z : Ч_{ср.сн})$ .

**17. Коэффициент нетрудоспособности в связи с травматизмом определяется по формуле, если  $D_m$  - количество дней нетрудоспособности в результате несчастного случая на производстве:**

- 1)  $K_{дт} = D_m : Ч_{ср.сн} + 1000$ ;
- 2)  $K_{дт} = 1000 - D_m : Ч_{ср.сн}$ ;
- 3)  $K_{дт} = D_m : Ч_{ср.сн} \times 1000$ ;
- 4)  $K_{дт} = Ч_{ср.сн} : D_m \times 1000$ ;
- 5)  $K_{дт} = Ч_{ср.сн} : D_m + 1000$ .

**18. Коэффициент дней травматизма характеризует:**

- 1) количество несчастных случаев;
- 2) уровень потерь рабочего времени;
- 3) количество дней нетрудоспособности, обусловленных несчастными случаями в быту;
- 4) уровень производительности труда;
- 5) количество дней нетрудоспособности, обусловленных несчастными случаями на производстве.

**19. Укажите понятие, обобщающее следующие частные понятия:** микроклимат; освещенность, уровень шума, вибрация, предельно-допустимая концентрация вредных веществ, излучения.

- 1) физиологические условия труда;
- 2) психологические условия труда;
- 3) эстетические условия труда;
- 4) санитарно-гигиенические условия труда;
- 5) естественно-природные;
- 6) социально климатические.

**20. Основными причинами ухудшения условий труда на производстве являются:**

- 1) высокий уровень износа оборудования;
- 2) низкая заинтересованность работодателя в улучшении условий труда;
- 3) ликвидация служб охраны труда;
- 4) негативное отношение к труду;
- 5) снижение трудовой мотивации.

**21. Социальными последствиями неблагоприятных условий труда являются:**

- 1) ухудшение здоровья людей;
- 2) снижение трудовой мотивации;
- 3) снижение качества продукции;
- 4) потери рабочего времени;
- 5) утрата трудоспособности.

**22. Последствием неблагоприятной производственной среды является социальный ущерб. Правильно ли это утверждение?**

- 1) да;
- 2) нет.

**23. Влияют ли условия труда на конкретном рабочем месте на процесс нормирования и оплаты труда:**

- 1) да;
- 2) нет.

**24. Оказывает ли состояние производственной среды воздействие на работоспособность человека?**

- 1) да;
- 2) нет.

**25. Расчет экономической эффективности мероприятий по совершенствованию условий труда проводится на основе концепции предотвращенного ущерба. Верно ли это?**

- 1) да.
- 2) нет.

**26. Выделяют следующее количество категорий тяжести труда:**

- 1) три;
- 2) четыре;
- 3) семь;
- 4) пять;
- 5) шесть.

**27. Совокупное воздействие всех элементов условий труда на работоспособность человека называется:**

- 1) интенсивностью труда;
- 2) тяжестью труда;
- 3) динамичностью труда;
- 4) монотонностью труда;
- 5) работоспособностью.

**28. 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.

**1.5 Организация, обслуживание и аттестация и рационализация рабочих мест. Режим труда и отдыха**

**1. Укажите, что не включает правильная организация рабочего места:**

- 1) оснащение рабочего места;
- 2) планировка рабочего места;
- 3) аттестация рабочего места;
- 4) рационализация рабочего места.

**2. Указать этапы проведения аттестации рабочих мест:**

- 1) учет рабочих мест;
- 2) ликвидация рабочих мест;
- 3) создание комиссии;
- 4) проведение комплексной оценки каждого рабочего места на его соответствие нормативным требованиям;
- 5) Подведение итогов и разработка плана мероприятий;
- 6) Создание новых рабочих мест.

**3. Укажите, что не включается в планировку рабочего места:**

- 1) экономное использование производственных площадей;
- 2) рациональная взаимосвязь между смежными рабочими местами;
- 3) сокращение расстояний переходов рабочих и транспортировки материалов;
- 4) хранение и выдача технологической и организационной оснастки;
- 5) минимизация физиологических усилий и нервно-психологической напряженности;
- 6) рационализация рабочей позы (рабочего положения);
- 7) хозяйственно - бытовое обслуживание;
- 8) изоляция рабочих мест с вредными условиями труда от остальных рабочих мест;
- 9) обеспечение безопасности труда.

**4. Из приведенного перечня видов оснащения рабочих мест исключить лишнее:**

- 1) основное технологическое оборудование;
- 2) вспомогательное оборудование;
- 3) строительные нормы и правила;
- 4) технологическая и организационная оснастка;
- 5) рабочая документация и специальная литература;

- 6) должностные инструкции;
- 7) трудовые договора;
- 8) средства освещения;
- 9) средства сигнализации;
- 10) рабочая тара

**5. Установите связь между понятиями в левом и правом столбце:**

1. Рабочее место	А	обеспечение его всеми необходимыми средствами и предметами труда, а также технологической и организационной оснасткой
2. Рабочая зона	В	рациональное пространственное размещение в зоне рабочего места работника и предметов труда
3. Оснащение рабочего места	С	установлением системы взаимодействия рабочего места и работника, с другими рабочими местами и работниками, которые призваны обеспечить его бесперебойную и качественную работу
4. Планировка рабочего места	Д	это площадь, предоставляемая для одного или группы рабочих с необходимыми средствами производства для выполнения отдельной операции.
5. Организация обслуживания рабочего места	Е	оснащенный необходимыми механическими средствами ограниченный участок, на котором протекает трудовая деятельность одного или группы работников, совместно выполняющих трудовую операцию

**6. Разделите приведенные ниже понятия на группы по принадлежности к одному из предложенных общих понятий: А - технико-технологический уровень оценки рабочего места и В - организационно-экономический уровень:**

- 1) прогрессивность применяемой технологии;
- 2) планировка и обслуживание рабочего места;
- 3) качество норм труда;
- 4) соответствие фактической и проектной (паспортной) производительности;
- 5) оснащенность техникой;
- 6) организационную оснащенность рабочего места – обеспеченность тарой, инвентарем и т.д.;
- 7) эффективность рабочего места (продуктивность, сменная выработка и др.);
- 8) использование передовых приемов и методов труда.

**7. Из приведенных наименований исключить те, которые не являются принципами обслуживания рабочего места:**

- 1) системность;
- 2) экономичность;
- 3) эргономичность;
- 4) комплексность;
- 5) плановость;

- 6) предупредительность;
- 7) своевременность;
- 8) надежность;
- 9) оперативность;
- 10) гуманность.

**8. Установите связь между оценкой труда по категориям тяжести и содержанием труда по каждой категории:**

1. Комфортные условия	А. работы, при выполнении которых формируются реакции, характерные для патологического функционального состояния организма, которые могут перейти в развитое заболевание
2. Условия, соответствующие нормативам	В. работы, выполняемые в хороших условиях производственной среды при допустимых величинах физической, умственной и нервно-эмоциональной нагрузок
3. Неблагоприятные условия	С. работы, при выполнении которых неблагоприятные условия труда приводят к нарушениям динамического рабочего стереотипа, значительному снижению работоспособности, появляются реакции, характерные для предпатологического состояния у практически здоровых людей
4. Вредные условия	Д. относятся работы, выполняемые в условиях, не превышающих предельно-допустимых значений производственных факторов, установленных действующими правилами, нормами и рекомендациями, стандартами безопасности труда, не оказывающие влияния на снижение работоспособности человека
5. Экстремальные условия	Е. работы, при выполнении которых в результате чрезвычайных, часто внезапных перегрузок, при стрессовых психических (нервно-эмоциональных) ситуациях, возникают острые патологические реакции, нередко сопровождающиеся тяжелыми нарушениями функций жизненно важных органов
6. Недопустимые условия	Ф. работы, при выполнении которых у практически здоровых людей формируются реакции, характерные для пограничного состояния организма

**9. Разбейте приведенные ниже понятия на группы по принадлежности к одному из понятий: А - обслуживание средств и предметов труда и В - обслуживание работника:**

- 1) ремонт оборудования;
- 2) охрана труда и техники безопасности;
- 3) межремонтное обслуживание;
- 4) энергообеспечение;
- 5) медицинское обслуживание;
- 6) хранение и выдача технологической и организационной оснастки;



- 7) прием и выдача сырья;
- 8) санитарно-гигиеническое обслуживание;
- 9) общественное питание;
- 10) погрузочно-разгрузочные работы;
- 11) хозяйственно-бытовое обслуживание.

**10. Определите отсутствующее слово (или словосочетание):**

1) \_\_\_\_\_ - это совокупность мероприятий, включающих комплексную оценку каждого рабочего места на его соответствие современным технико-технологическим, организационно-экономическим и социальным требованиям.

11. \_\_\_\_\_ - это совокупность организационно-технических мероприятий, разработанных на основе аттестации и направленных на совершенствование действующих рабочих мест.

12. \_\_\_\_\_ разделение труда обусловлено различной сложностью и точностью работ в соответствии с профессиональными знаниями и опытом работы работников.

13. \_\_\_\_\_ - организационно-технологическое и социально-экономическое объединение работников одинаковых или различных профессий на базе соответствующих производственных площадей, оборудования, инструмента, материалов, направленное на выпуск высококачественной продукции определенного количества с наименьшими материальными и трудовыми затратами.

14. \_\_\_\_\_ - это универсальный документ, служащий источником информации об использовании рабочего времени, содержащий сведения о фактически отработанных часах и о неотработанном времени.

15. \_\_\_\_\_ - это регламентированный перечень выполняемых работ и перерывов на отдых и обед с указанием их начала и конца.

**16. Обязан ли работодатель вести учет времени, фактически отработанного каждым работником:**

- 1) да;
- 2) нет.

**17. Укажите, что из перечисленных категорий времени можно отнести к рабочему:**

- 1) время на переходы к месту работы и обратно;
- 2) время на домашний труд;
- 3) на учебу;
- 4) время на выполнение должностных обязанностей;
- 5) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- 6) основные и дополнительные отпуска.

**18. Дополнительная потребность в кадрах определяется как:**

- 1) сумма численности на конец года и численности на начало года;
- 2) отношение численности на конец года к численности на начало года;
- 3) разность между численностью на конец года и численностью на начало года;

4) произведение численности на конец года и численности на начало года;

5) отношение явочной численности к среднесписочной численности.

**19. Какие соотношения в структуре кадров являются наиболее важными?**

1) соотношение численности рабочих и всех работающих;

2) соотношение численности рабочих и учеников;

3) соотношение численности основных и вспомогательных рабочих;

4) численность специалистов и служащих;

5) численность специалистов и руководителей.

**20. Коэффициент оборота по приему определяется как:**

1) сумма численности на конец года и численности на начало года;

2) отношение численности принятых к среднесписочной численности;

3) разность между количеством принятых и уволенных в течение конкретного периода;

4) произведение численности на конец года и численности на начало года;

5) отношение явочной численности к среднесписочной численности.

**21. Выберите причины увольнений, характеризующие текучесть кадров:**

1) сокращение штатов;

2) собственное желание;

3) достижение пенсионного возраста;

4) нарушение трудовой дисциплины.

**22. Какие показатели характеризуют оборот кадров в организации?**

1) коэффициент механизации выполняемых работ;

2) коэффициент оборота рабочей силы;

3) коэффициент сменности рабочей силы;

4) коэффициент текучести кадров;

5) коэффициент сменяемости кадров.

**23. Если  $Ч_n$  - численность на начало года,  $Ч_k$  - численность на конец года, каким образом определяется среднесписочная численность работников?**

1)  $Ч_{ср.сп} = (Ч_n - Ч_k) : 2$ ;

2)  $Ч_{ср.сп} = (Ч_n \times Ч_k) : 2$ ;

3)  $Ч_{ср.сп} = (Ч_n + Ч_k) : 2$ ;

4)  $Ч_{ср.сп} = (Ч_n - Ч_k) : (Ч_n - Ч_k)$ ;

5)  $Ч_{ср.сп} = (Ч_n + Ч_k) \times 2$

**24. При анализе профессионального состава и уровня квалификации рабочих по нарядам рассчитывается коэффициент:**

1) текучести;

2) соответствия;

3) соотношения;

4) взаимодействия

5) сменяемости.

**25. Что является целью анализа численности и состава работников:**

- 1) проверка обеспеченности организации рабочей силой;
- 2) определение категории организации;
- 3) изучение стабильности кадров;
- 4) определение количества подразделений организации;
- 5) проверка соответствия профессионального состава и уровня квалификации требованиям производства?

**26. Какая формула используется для определения индекса численности?**

- 1)  $I_{\text{ч}} = (I_{\text{оп}} - I_{\text{пт}}) : I_{\text{пт}}$ ;
- 2)  $I_{\text{ч}} = I_{\text{оп}} : I_{\text{пт}}$ ;
- 3)  $I_{\text{ч}} = I_{\text{оп}} + I_{\text{пт}}$ ;
- 4)  $I_{\text{ч}} = I_{\text{оп}} - I_{\text{пт}}$ ;
- 5)  $I_{\text{ч}} = I_{\text{оп}} \times I_{\text{пт}}$ .

**27. Относительное отклонение фактических показателей от расчетных (плановых) определяется по одной из приведенных формул. Выберите правильный ответ:**

- 1)  $\text{Ч}_{\text{факт}} - \text{Ч}_{\text{план}}$ ;
- 2)  $(\text{Ч}_{\text{факт}} + \text{Ч}_{\text{план}}) : 2$ ;
- 3)  $(\text{Ч}_{\text{факт}} - \text{Ч}_{\text{план}}) + \% \text{ корректировки}$ ;
- 4)  $\text{Ч}_{\text{факт}} - \text{Ч}_{\text{план}} \times \% \text{ корректировки}$ ;
- 5)  $(\text{Ч}_{\text{факт}} - \text{Ч}_{\text{план}}) \times (\text{Ч}_{\text{факт}} + \text{Ч}_{\text{план}})$ .

**28. Для анализа профессионального и квалификационного состава рабочих кадров и их использования необходимо:**

- 1) составить представление о количественном составе рабочих по уровню квалификации;
- 2) сложить представление о сложности выполняемых работ;
- 3) определить соответствие квалификации рабочих сложности выполняемых работ;
- 4) проверить обеспеченность организации рабочей силой.

**29. Выберите формулу, характеризующую коэффициент интенсивной текучести:**

- 1)  $K_{\text{ит}} = K_{\text{тек.частный}} \times K_{\text{тек}}$ ;
- 2)  $K_{\text{ит}} = K_{\text{тек.частный}} : K_{\text{тек}}$ ;
- 3)  $K_{\text{ит}} = K_{\text{тек.частный}} + K_{\text{тек}}$ ;
- 4)  $K_{\text{ит}} = K_{\text{тек.частный}} - K_{\text{тек}}$ ;
- 5)  $K_{\text{ит}} = K_{\text{тек}} : K_{\text{тек.частный}}$ .

**30. 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.

**31. 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.

**32. 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)  $Ч_{план} = I_ч : Ч_{баз} \times 100 - 100.$

**33. При детальном планировании численности определяют:**

1) расстановочную численность;

2) списочную численность;

3) стратегическую численность;

4) явочную численность;

5) тактическую численность.

**34. Коэффициент сменности характеризует отношение:**

1) выходов во все смены к выходам в смену максимальной загруженности;

2) выходов в ночные смены к выходам в смену максимальной загруженности;

3) выходов в смену максимальной загруженности к выходам в ночные смены;

4) выходов в смену максимальной загруженности к выходам во все смены;

5) выходов в дневные и вечерние смены к выходам в смену максимальной загруженности.

**35. Методом расчета по списочному коэффициенту списочная численность работников определяется следующим образом:**

1)  $Ч_{сп} = (Ч_{яв} \times K_{сп}) : 100;$

2)  $Ч_{сп} = Ч_{яв} : K_{сп};$

3)  $Ч_{сп} = Ч_{яв} \times K_{сп};$

4)  $Ч_{сп} = K_{сп} : Ч_{яв};$

5)  $Ч_{сп} = (Ч_{яв} : K_{сп}) \times 100.$

**Если разряд работ превышает разряд рабочих, это означает, что:**

1) необходимо отказаться от выполнения работ повышенной сложности;

2) часть рабочих направить на повышение квалификации;

- 3) набрать новых рабочих соответствующей квалификации;
- 4) уволить часть рабочих соответствующей квалификации;
- 5) необходимо выполнять работы повышенной сложности.

**36. Коэффициент, характеризующий уровень текучести в отдельных подразделениях (или группах работников), называют;**

- 1) коэффициентом групповой текучести;
- 2) частным коэффициентом текучести;
- 3) коэффициентом избыточной текучести;
- 4) коэффициентом интенсивной текучести;
- 5) единичным коэффициентом текучести.

**37. Индекс численности зависит от динамики показателей:**

- 1) коэффициента текучести кадров;
- 2) себестоимости продукции;
- 3) производительности труда;
- 4) объема производства;
- 5) количества рабочих дней в году.

**38. Отношение индекса фонда заработной платы к индексу средней заработной платы характеризует индекс:**

- 1) производительности труда;
- 2) оборота кадров;
- 3) объема производства;
- 4) трудоемкости;
- 5) численности.

**39. При анализе расстановки рабочих определяется:**

- 1) изменение объемов производства;
- 2) величина загрузки рабочих;
- 3) коэффициент механизации выполняемых работ;
- 4) коэффициент сменяемости кадров;
- 5) рациональность расстановки рабочих по производственной цепочке.

**40. 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.

**41. Периоды какой работоспособности составляют структуру смены?:**

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

5) восстановительная.

**42. 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.

**43. 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.

**44. 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;

**45. 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.

**46. 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;
- 2) при выполнении работ работниками в возрасте до восемнадцати лет;
- 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва;

4) при производстве работ, необходимых для предотвращения либо устранения последствий катастрофы или стихийного бедствия;

6) при выполнении работ беременными женщинами.

**47. Установите связь между понятиями в левом и правом столбце:**

1. Списочная численность работников	А. определяется по данным среднесписочной численности за каждый месяц
2. Среднесписочная численность за месяц	В. определяется на определенную дату
3. Среднесписочная численность за месяц, год	С. рассчитывается по данным списочной численности за каждый день

**48. Установите связь между понятиями в левом и правом столбце:**

1. Сменный режим рабочего времени	А. определяет общее количество часов и дней работы, установленной периодичностью и длительностью основных и дополнительных отпусков
2. Суточный режим рабочего времени	В. установление общей продолжительности рабочего дня, время начала и окончания работы, обеденного и других регламентированных перерывов на отдых
3. Недельный режим рабочего времени	С. определяется установленным количеством рабочих дней и часов в неделю, порядком чередования рабочих и выходных дней
4. Годовой режим рабочего времени	Д. определяет количество и чередование смен в рабочем дне, их размещение во времени смены

**49. 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.

**50. 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 расписании дня «фиксированного времени» - то есть времени обязательного нахождения на работе;
- 4) недоработка и переработка корректируется в установленный учетный период;
- 5) наличие в расписании 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.

## **2. Основы нормирования труда**

### ***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 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?

**16. 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?

**17. Каким методом можно установить научно обоснованную норму**

**времени в действующем производстве:**

- 1) аналитически-исследовательским;
- 2) сравнительным;
- 3) опытно-статистическим;
- 4) экспертным;
- 5) суммарным?

**18. Какой вид фотографии рабочего времени имеет наибольшую точность измерения:**

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

24. Трудовые нормативы - это исходные... показатели затрат трудовых ресурсов или рабочего времени в условиях рынка.

**19. 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.

**20. 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?

**21. 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?

**22. 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.

**23. 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 соответствующей квалификации при определенных организационно-технических условиях в течение смены;+

4) число квадратных метров площади, которое должно обслуживаться группой рабочих соответствующей квалификации.

**24. 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?

**25. 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.

**26. 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?

**27. 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.

**28. Видами фотографий рабочего времени являются:**

1) самофотография;

2) маршрутная фотография рабочего времени;

3) индивидуальная фотография рабочего времени;

4) фотохронометраж;

5) групповая фотография рабочего времени.

**29. 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.

**30. 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?

**31. 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.

**32. 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.

**33. 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.

**34. 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.

**35. Состав нормы времени представляется в виде:**

- 1)  $H_{вр} = T_{нз} + T_{оп} + T_{орм} + T_{отл} + T_{нт}$ ;
- 2)  $H_{вр} = T_{оп} + T_{орм} + T_{отл} + T_{нт}$ ;
- 3)  $H_{вр} = T_{нз} + T_{оп} + T_{орм} + T_{отл}$ ;
- 4)  $H_{вр} = T_{нз} + T_{оп} + T_{орм}$ ;
- 5)  $H_{вр} = T_{оп} - T_{орм} - T_{отл} - T_{нт}$ .

**36. Норма штучно-калькуляционного времени определяется**

**следующим образом:**

- 1)  $T_{\text{ит.к}} = T_{\text{ит}} + T_{\text{нз}} \cdot n$ ;
- 2)  $T_{\text{ит.к}} = T_{\text{ит}} \times n + T_{\text{нз}}$ ;
- 3)  $T_{\text{ит.к}} = T_{\text{ит}} + T_{\text{нз}} \cdot n$ ;
- 4)  $T_{\text{ит.к}} = T_{\text{ит}} + T_{\text{нз}} \times n$ ;
- 5)  $T_{\text{ит.к}} = (T_{\text{ит}} + T_{\text{нз}}) \times n$ .

**37. Норма выработки рассчитывается по следующей формуле:**

- 1)  $H_{\text{выр}} = (T_{\text{см}} - T_{\text{нз}}) : T_{\text{он}}$ ;
- 2)  $H_{\text{выр}} = (T_{\text{см}} - T_{\text{нз}}) : T_{\text{ит}}$ ;
- 3)  $H_{\text{выр}} = (T_{\text{см}} - (T_{\text{нз}} + T_{\text{орм}} + T_{\text{отл}})) : T_{\text{ит}}$ ;
- 4)  $H_{\text{выр}} = (T_{\text{см}} + T_{\text{нз}}) : T_{\text{он}}$ ;
- 5)  $H_{\text{выр}} = (T_{\text{см}} + T_{\text{нз}}) : T_{\text{он}} + 1$ .

**38. Норма обслуживания рассчитывается по формуле:**

- 1)  $T_o = (T_{\text{см}} - T_{\text{нз}}) : H_{\text{вр.о}}$ ;
- 2)  $T_o = T_{\text{см}} : H_{\text{вр}}$ ;
- 3)  $T_o = T_{\text{см}} : H_{\text{вр.о}}$ ;
- 4)  $T_o = (T_{\text{см}} + T_{\text{нз}}) : H_{\text{выр}}$ ;
- 5)  $T_o = ((T_{\text{см}} + T_{\text{нз}}) : H_{\text{выр}}) \times 100$ .

**39. Удельный вес научно обоснованных норм определяется по формулам:**

- 1)  $d_{\text{н.о}} = (Ч_{\text{общ}} : Ч_{\text{н.о}}) \times 100$ ;  $d_{\text{н.о}} = (K_{\text{общ}} : K_{\text{н.о}}) \times 100$ ;  $d_{\text{н.о}} = (T_{\text{р.общ}} : T_{\text{р.н.о}}) \times 100$ ;
- 2)  $d_{\text{н.о}} = ((Ч_{\text{общ}} - Ч_{\text{н.о}}) : Ч_{\text{общ}}) \times 100$ ;  $d_{\text{н.о}} = ((K_{\text{общ}} - K_{\text{н.о}}) : K_{\text{общ}}) \times 100$ ;  $d_{\text{н.о}} = ((T_{\text{р.общ}} - T_{\text{р.н.о}}) : T_{\text{р.общ}}) \times 100$ ;
- 3)  $d_{\text{н.о}} = (Ч_{\text{н.о}} : Ч_{\text{общ}}) \times 100$ ;  $d_{\text{н.о}} = (K_{\text{н.о}} : K_{\text{общ}}) \times 100$ ;  $d_{\text{н.о}} = (T_{\text{р.н.о}} : T_{\text{р.общ}}) \times 100$ .

**40. Норма численности определяется следующим образом:**

- 1)  $H_{\text{ч}} = O : T_{\text{см}}$ ;
- 2)  $H_{\text{ч}} = O : H_o$ ;
- 3)  $H_{\text{ч}} = H_{\text{вр.о}} : T_{\text{см}}$ ;
- 4)  $H_{\text{ч}} = T_{\text{см}} : O$ ;
- 5)  $H_{\text{ч}} = T_{\text{см}} : H_o$ .

**41. Выполнение норм выработки определяется следующим образом:**

- 1)  $П_{\text{в.н}} = (H_{\text{выр}} : \text{Выработка факт}) \times 100$  или  $П_{\text{в.н}} = (T_{\text{ф}} : T_{\text{н}}) \times 100$ ;
- 2)  $П_{\text{в.н}} = (\text{Выработка факт} : H_{\text{выр}}) \times 100$  или  $П_{\text{в.н}} = (T_{\text{н}} : T_{\text{ф}}) \times 100$ ;
- 3)  $П_{\text{в.н}} = (T_{\text{ф}} : H_{\text{выр}}) \times 100$  или  $П_{\text{в.н}} = (T_{\text{н}} : \text{Выработка факт}) \times 100$ ;
- 4)  $П_{\text{в.н}} = (H_{\text{выр}} : T_{\text{ф}}) \times 100$  или  $П_{\text{в.н}} = (\text{Выработка факт} : T_{\text{н}}) \times 100$ ;

**42. Доля нормируемых работ рассчитывается по формулам:**

- 1)  $d_{\text{н.р}} = (T_{\text{р.общ}} : T_{\text{р.н.р}}) \times 100$ ;  $d_{\text{н.о}} = (Ч_{\text{общ}} : Ч_{\text{н.р}}) \times 100$ ;
- 2)  $d_{\text{н.р}} = ((T_{\text{р.общ}} - T_{\text{р.н.р}}) : T_{\text{р.н.р}}) \times 100$ ;  $d_{\text{н.о}} = ((Ч_{\text{общ}} - Ч_{\text{н.р}}) : Ч_{\text{н.р}}) \times 100$ ;
- 3)  $d_{\text{н.р}} = (T_{\text{р.н.р}} : (T_{\text{р.общ}} - T_{\text{р.н.р}})) \times 100$ ;  $d_{\text{н.о}} = (Ч_{\text{н.р}} : (Ч_{\text{общ}} - Ч_{\text{н.р}})) \times 100$ ;
- 4)  $d_{\text{н.р}} = (T_{\text{р.н.р}} : T_{\text{р.общ}}) \times 100$ ;  $d_{\text{н.о}} = (Ч_{\text{н.р}} : Ч_{\text{общ}}) \times 100$ ;

**43. 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.

**44. 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?

**45. 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).

**46. 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.

**47. Для исчисления средних затрат рабочего времени на выпуск единицы продукции рассчитывают:**

- 1) норму численности;
- 2) норму штучно-калькуляционного времени;
- 3) норму управляемости;
- 4) норму производительности труда;
- 5) норму времени обслуживания.

**48. Норма времени обслуживания – это:**

- 1) установленное количество единиц оборудования, которое должно обслуживаться одним рабочим;
- 2) количество рабочего времени, необходимое для выполнения единицы определенной работы (операции) одним или группой рабочих;

3) установленное количество единиц оборудования, которое должно обслуживаться одним или группой рабочих соответствующей квалификации при определенных организационно-технических условиях в течение смены;

4) число квадратных метров площади, которое должно обслуживаться группой рабочих соответствующей квалификации;

5) количество времени, которое необходимо в определенных организационно-технических условиях на обслуживание в течение смены одной единицы оборудования.

**49. Выберите, в чем состоит оптимизация трудовых норм:**

1) в максимальном приближении значения нормы труда к мере труда;

2) в определении простоты и удобства использования и величины снижения трудоемкости;

3) в определении основных факторов, влияющих на продолжительность выполнения операции;

4) в расчете норм труда;

5) в исследовании нормативов по труду.

**50. Какими способами можно оценить выполнение норм труда?**

**Выберите правильные ответы:**

1) по времени затрат на производство продукции;

2) по фактически отработанному времени;

3) по сменному (календарному) времени;

4) по времени простоев.

**51. Анализ нормирования труда предполагает:**

1) определение уровня производительности труда;

2) определение доли нормируемых работ;

3) оценку качества действующих норм;

4) оценку уровня напряженности норм;

5) оценку уровня средней заработной платы.

**52. Для оценки качества действующих норм определяют:**

1) долю научно обоснованных норм;

2) долю основных рабочих в общей численности;

3) долю нормируемых работ;

4) долю работников, труд которых нормируется;

5) долю опытно-статистических норм.

**53. Оценка уровня напряженности норм труда характеризует:**

1) долю научно обоснованных норм;

2) долю основных рабочих в общей численности;

3) долю нормируемых работ;

4) соответствие применяемых норм общественно необходимым затратам труда;

5) оценку качества действующих норм.

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

1) исходя из фактической выработки рабочего и нормы выработки;



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

**55. Определите отсутствующее слово (или словосочетание):**

**56.** Нормирование труда - это вид деятельности по управлению производством, задачей которого является установление \_\_\_\_\_ затрат и результатов труда.

**57.** Нормы труда - это необходимые затраты труда на выполняемые работы в заданных \_\_\_\_\_ условиях действующего производства.

**58.** Критерием оптимальности различных норм труда на выполнение работы при существующих ограничениях ресурсов могут служить \_\_\_\_\_ затраты рабочего времени.

### **3. Организация оплаты и стимулирования труда**

**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 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	А. устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов РФ
2. Межрегиональное соглашение	В. устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на субъекта РФ
3. Региональное соглашение	С. устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли
4. Отраслевое соглашение	Д. 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;

б) определение источника и правил формирования фонда оплаты труда.

**Определите отсутствующее 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. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже \_\_\_\_\_.

15. Верно ли утверждение, что заработная плата выполняет одну функцию - покупательную?

- 1) да;
- 2) нет.

16. 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.

17. 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

18. 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.

19. 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.

20. Укажите понятие результативности, обобщающее следующие частные понятия: совокупные, номинальные, располагаемые, реальные:

- 1) кредиты;
- 2) пенсии;

- 3) пособия;
- 4) алименты;
- 5) доходы.

**21. 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.

**22. Из приведенных направлений исключить те, которые на ваш взгляд являются лишними в государственной политике доходов и расходов:**

- 1) воздействие на размеры получаемых доходов системой налогообложения;
- 2) адресная материальная поддержка отдельных категорий граждан: ветеранов войны, труда, инвалидов и др.;
- 3) установление показателей и размеров премий по результатам деятельности предприятий;
- 4) установление величины товарооборота и объема услуг на душу населения;
- 5) социальная защита материнства и детства, обеспечение прав и гарантий многодетных семей, женщин, молодежи;

**23. 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.

**24. Разбейте приведенные ниже понятия на группы по**

**принадлежности к одному из понятий:** А – требования к организации оплаты труда, В-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.

**25 Установите связь между понятиями функций заработной платы и их содержанием:**

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

**26. 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.

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

1. Тарифная система	А. показывает, во сколько раз уровень оплаты работ по конкретному разряду превышает уровень оплаты самых простых работ по 1 разряду.
2. Тарифный коэффициент	В. величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника, и порядковый номер которого показывает квалификационную группу вида труда.
3. Тарифный разряд	С. фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности за единицу времени, применяемый для начисления заработной платы
4. Тарифная ставка	Д. 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

**Определите отсутствующее слово (или словосочетание):**

**28.** \_\_\_\_\_ – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми и локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

**29.** \_\_\_\_\_ - совокупность тарифных разрядов работ, определенных и расположенных по возрастающей в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

**30. 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?

**31. Тарифная система оплаты труда включает:**

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

**32. 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?

**33. 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.

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

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

***35. 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.

***36. 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.

***37. 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.

***38. 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.

**39. Какие разновидности систем оплаты труда служащих вы знаете?**

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

**40. Какие методы планирования фонда заработной платы применяются?**

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

**41. 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.

**42. Какие системы сдельной формы оплаты труда вам известны?**

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

**43. 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.

**44. 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.

**45. Система заработной платы, не относящаяся к сдельной форме:**

1) аккордная;

2) сдельно-прогрессивная;

3) бригадная;

4) повременно-премиальная;

5) простая сдельная.

**46. Различия в оплате труда и стоимости жизни по регионам страны компенсируют:**

1) нормы труда;

2) тарифные коэффициенты;

3) разряды работ;

4) районные коэффициенты;

5) доплаты.

**47. Косвенная сдельная оплата труда зависит от:**

1) объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;

2) индивидуальной выработки рабочего;

3) коэффициента трудового участия;

4) отработанного времени;

5) от результатов труда других работников.

**48. Повременная оплата труда зависит от:**

1) объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;

2) индивидуальной выработки рабочего;

3) коэффициента трудового участия;

4) отработанного времени;

5) от результатов труда других работников.

**49. Простая сдельная оплата труда зависит от:**

1) объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;

2) индивидуальной выработки рабочего;

3) коэффициента трудового участия;

4) отработанного времени;

5) от результатов труда других работников.

**50. Цель расчета абсолютных отклонений отчетного фонда заработной платы от планового (расчетного):**

1) установление наличия экономии или перерасхода по фонду заработной платы;

2) выявление причин отклонений;

3) распределение выявленных отклонений между работниками;

4) резервирование суммы отклонений на следующий календарный год;

5) выявление уровня средней заработной платы.

**51. Распределение абсолютного отклонения фактических выплат от плановых за счет изменений в средней заработной плате можно определить по формуле:**

- 1)  $(СЗП_{факт} - СЗП_{план}) \times Ч_{план}$ ;
- 2)  $(СЗП_{план} - СЗП_{факт}) \times Ч_{план}$ ;
- 3)  $(СЗП_{факт} - СЗП_{план}) \times Ч_{факт}$ ;
- 4)  $(СЗП_{факт} + СЗП_{план}) \times Ч_{план}$ ;
- 5)  $(СЗП_{факт} - СЗП_{план}) : Ч_{план}$ ;

**52. Относительное отклонение фонда заработной платы определяется с учетом коэффициента:**

- 1) отражающего долю основных рабочих в численности всех рабочих;
- 2) сменности работы оборудования;
- 3) текучести кадров;
- 4) перевыполнения плана по выпуску продукции;
- 5) постоянства кадров.

**53. Распределение абсолютного отклонения фактического фонда заработной платы от планового за счет численности можно определить по формуле:**

- 1)  $(Ч_{факт} - Ч_{план}) \times СЗП_{факт}$ ;
- 2)  $(Ч_{факт} - Ч_{план}) \times СЗП_{план}$ ;
- 3)  $(Ч_{план} - Ч_{факт}) \times СЗП_{факт}$ ;
- 4)  $(Ч_{план} - Ч_{факт}) : (Ч_{план} + Ч_{факт}) \times СЗП_{факт}$  ;
- 5)  $(Ч_{план} - Ч_{факт}) : СЗП_{факт}$ .

**54. 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.

**55. Сдельная расценка (Расц/сд) определяется по формуле:**

- 1)  $Расц/сд = Н_{вр} \times T_{ст.час}$ ;
- 2)  $Расц/сд = Н_{вр} + T_{ст.час}$ ;
- 3)  $Расц/сд = Н_{вр} : T_{ст.час}$ ;
- 4)  $Расц/сд = T_{ст.час} : Н_{вр}$  ;
- 5)  $Расц/сд = Н_{вр} - T_{ст.час}$ .

**56. 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.

**57. Какие разновидности систем оплаты труда служащих вы знаете?**

- 1) «плавающие» оклады;

- 2) аккордная система;
- 3) регрессивная оплата;
- 4) ставка трудового вознаграждения;
- 5) повременная система.

**58. Размер премии, выступающий основой для начисления премии, определяется по формуле:**

- 1)  $\Sigma \text{Премииальных выплат} : \Phi \text{ЗП} \times 100;$
- 2)  $\Sigma \text{Премииальных выплат} : \Phi \text{ЗП} + 100;$
- 3)  $\Sigma \text{Премииальных выплат} : (100 - \% \uparrow \Phi \text{ЗП});$
- 4)  $\Phi \text{ЗП} : \Sigma \text{Премииальных выплат} - 100;$
- 5)  $\Sigma \text{Премииальных выплат} : \Phi \text{ЗП} \times 100 - 100.$

**59. Детальное 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) тарифных ставок и окладов.

Коэффициент эффективности использования средств, направляемых на оплату труда и выплаты социального характера, рассчитывается по формуле:

- 1)  $K_{\text{эф}} = (\Phi \text{ЗП} - \text{НВ}) : \Phi \text{ЗП};$
- 2)  $K_{\text{эф}} = (\Phi \text{ЗП} + \text{НВ}) : \Phi \text{ЗП};$
- 3)  $K_{\text{эф}} = (\Phi \text{ЗП} \times \text{НВ}) : \Phi \text{ЗП};$
- 4)  $K_{\text{эф}} = (\Phi \text{ЗП} + \text{НВ}) : \Phi \text{ЗП};$
- 5)  $K_{\text{эф}} = \Phi \text{ЗП} : (\text{НВ} + \Phi \text{ЗП}).$

**60. Верно ли утверждение, что бестарифный вариант организации оплаты труда зависит от результатов работы коллектива?**

- 1) да;
- 2) нет.

**61. Укажите, по какому принципу начисляется заработная плата при аккордно-премиальной системе оплаты труда:**

- 1) за выполненный объем работ;
- 2) за полученную продукцию с учетом ее качества по расценкам за единицу продукции;
- 3) за полученную продукцию с учетом понесенных материальных затрат на ее производство;

**62. Укажите показатель, являющийся основой для начисления заработка при сдельной форме оплаты труда:**

- 1) норма времени;
- 2) сдельная расценка;
- 3) качество работ.

**63. Указать основные характеристики бестарифной системы оплаты труда:**

- 1) уровень оплаты работника зависит от фонда заработной платы коллектива;
- 2) оплата труда зависит от количества отработанного времени;
- 3) работнику установлена соответствующая тарифная ставка или оклад;
- 4) работнику присваивается коэффициент квалификационного уровня;
- 5) по результатам работы работнику устанавливается коэффициент трудового участия.

**64. Указать элементы безтарифной системы оплаты труда:**

- 1) коэффициенты квалификационного уровня;
- 2) категория работника;
- 3) возраст работника;
- 4) коэффициент трудового участия;
- 5) сводный коэффициент оплаты труда;
- 6) балльная оценка факторов.

**65. Укажите понятие, обобщающее следующие частные понятия: сдельно-премиальная, повременно-премиальная, аккордно-премиальная, оплата от валового дохода, косвенно-сдельная оплата:**

- 1) формы оплаты труда;
- 2) способы оплаты труда;
- 3) виды авансирования;
- 4) системы оплаты труда.

**66. Указать каким не может быть форма авансирования работников в течение года до окончательного расчета за полученную продукцию:**

- 1) с повременной оплатой;
- 2) по сдельным расценкам за объем выполненных работ;
- 3) с равной оплатой;
- 4) в виде премий;
- 5) ниже минимального размера оплаты труда;
- 6) с дифференцируемой с учетом личного вклада.

**67. Из приведенных понятий исключить те, которые на ваш взгляд не включаются в тарифный фонд при расчете расценок за единицу продукции в растениеводстве:**

- 1) фонд заработной платы по технологическим картам;
- 2) тарифный фонд бригадира, его помощника, звеньевого;
- 3) заработная плата вспомогательных рабочих (мастер-наладчик, газосварщик, водитель автомобиля, занятого в технологическом процессе, слесари и др.);
- 4) заработная плата специалистов среднего звена;
- 5) заработная плата руководителей высшего звена;
- 6) заработная плата работников непромышленной сферы;
- 7) премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам;
- 8) повышенная оплата на уборке урожая;
- 9) дополнительная оплата за качество и сроки выполнения работ.

**69. Установите связь между понятиями в левом и правом столбцах**

1. Сдельно-премиальная система	А. оплата производится по расценкам за единицу продукции с учетом ее качества, исходя из плана производства продукции и тарифного фонда заработной платы на ее производство
2. Аккордно-премиальная система	В. ставит заработок в зависимость от качественных и количественных показателей производства продукции и от затрат на производство продукции
3. Оплата от валового дохода	С. производится исходя из фактически отработанного времени и тарифной ставки за единицу времени, сверх тарифной оплаты включается премия за выполнение нормативного задания и другие достижения
4. Повременно-премиальная система	Д. труд рабочих оплачивается за фактически выполненный объем работ по сдельным расценкам, определенным на основе тарифных ставок, норм выработки и надтарифной части

**70. Из приведенных понятий исключить те, которые на ваш взгляд не используются при расчете расценок за единицу продукции в животноводстве:**

- 1) период года (стойловый, пастбищный);
- 2) периодичность получения продукции;
- 3) уровень выполнения норм труда;
- 4) социально-психологический климат в коллективе;
- 5) норма обслуживания;
- 6) плановая продуктивность скота;
- 7) тарифный фонд;
- 8) надтарифный фон.

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

1. Основная оплата труда	А	Премии по результатам работы
2. Доплаты и надбавки за работу в условиях, отличающихся от нормальных	В	Должностной оклад
	С	Оплата по сдельным и аккордным расценкам
	Д	Повышенная оплата на уборке урожая
	Е	Доплата на работу в ночное время
	Ф	Оплата сверхурочной работы
3. Стимулирующие выплаты	Г	Доплат за стаж работы
	Н	Доплата за профессионализм

**72. Разбейте приведенные ниже понятия на группы по принадлежности к одному из понятий: А - материальное стимулирование труда, В - моральное стимулирование труда:**

- 1) индивидуальное премирование;
- 2) коллективное премирование;
- 3) подведение итогов соревнований, конкурсов;

- 4) чествование на профессиональных праздниках;
- 5) оплата от валового дохода;
- 6) установление выплат стимулирующего характера;
- 7) награждение грамотой, правительственной наградой.

**73. Разделите приведенные ниже понятия на группы по принадлежности к одному из предложенных общих понятий: А – премии за результаты деятельности и В - единовременное премирование:**

- 1) по итогам работы за месяц, квартал, год;
- 2) по итогам смотров, конкурсов, за участие в выставках;
- 3) увеличение объемов производства;
- 4) повышение качества продукции;
- 5) рост производительности труда;
- 6) снижение затрат на производство, себестоимости продукции;
- 7) экономию трудовых, финансовых и материальных ресурсов;
- 8) освоение новой техники и прогрессивной технологии;
- 9) за выполнение разовых особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- 10) за сохранность животных;
- 11) снижение яловости, увеличение норм выхода телят и поросят;
- 12) к праздничным и торжественным датам;
- 13) к юбилею работника.

**Определите отсутствующее слово (или словосочетание):**

**74.** \_\_\_\_\_ – это размер оплаты труда за изготовление единицы продукции или за выполнение определенного объема работ, основа для начисления заработка при всех сдельных системах.

**75.** \_\_\_\_\_ за единицу продукции с учетом ее качества рассчитывается исходя из плана производства продукции и тарифного фонда заработной платы на ее производство, увеличенного в соответствии с принятым в хозяйстве порядком.

**76.** Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть \_\_\_\_\_ на предприятии по сравнению с установленными Трудовым кодексом РФ и другими действующими законодательными актами.

**77.** Система оплаты и стимулирования труда персонала устанавливается и \_\_\_\_\_ с учетом мнения выборного профсоюзного органа предприятия.

## II. Задачи

### 2.1 Анализ численности и состава работников

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. 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 ( $K_{об}$ ,  $K_{обув}$ ,  $K_{смен}$ ,  $K_{тек}$ ,  $K_{стаб}$ ).

4. 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.

5. 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.

6. 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.

### 2.2 Условия труда

1. 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.

2. 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%.

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

4. В результате комплекса мероприятий по улучшению условий труда невыходы по болезни сократились на 1800 чел./дней. Определить изменение производительности труда и возможную экономию по условно-постоянным расходам, если численность среднегодовая - 600 человек, реальный фонд рабочего времени одного среднесписочного работника до внедрения мероприятий - 217 дней, выпуск продукции - 270 000 тыс. руб. в год, затраты на рубль продукции - 80 коп., доля условно-постоянных расходов в себестоимости - 25%,

5. На проведение мероприятий по охране труда израсходовано 780 тыс. руб. Это позволило снизить дополнительные отпуска в связи с неблагоприятными условиями на 1200 чел./дней. Определить экономическую эффективность мероприятий и срок их окупаемости, если плановая выработка составляет 1320 руб. в день, уровень рентабельности - 16%, доля условно-постоянных расходов в себестоимости продукции - 18%, среднедневной оплачиваемый отпуск составляет 680 руб.

6. После внедрения защитного приспособления себестоимость единицы продукции снизилась с 815 до 753 руб. Определить и оценить срок окупаемости этого мероприятия, если в году внедрения выпущено 51 300 изделий, стоимость защитного приспособления вместе с установкой 18 300 тыс. руб. Выплаты компенсаций рабочим сократились на 163 500 руб. в год, коэффициент нормативной окупаемости  $E = 0,15$ .

7. Улучшение условий труда на предприятии позволило сократить численность пользующихся дополнительным отпуском на 50 человек (средняя продолжительность - 4 дня), численность пользующихся сокращенной продолжительностью смены - 80 человек (среднее сокращение - 1 час). Средняя реальная продолжительность смены до внедрения мероприятий - 7,7 часа, реальный фонд рабочего времени одного среднесписочного работника - 217 дней, среднегодовая численность - 1200 человек. Определить экономию рабочего времени и прирост производительности труда в результате внедрения мероприятий.

8. На проведение мероприятий по улучшению условий труда было затрачено 570 000 руб. Это позволило сократить дополнительные отпуска в связи с неблагоприятными условиями труда на 400 чел./дней. За какой срок окупятся эти затраты при среднедневной оплате отпуска, равной 272 руб.? Среднедневная выработка одного среднесписочного работника составляет 1500 руб., удельный вес условно-постоянных расходов в стоимости продукции - 20%.

9. Рассчитать экономический эффект от использования

индивидуальных защитных средств, если после их применения число дней нетрудоспособности на одного рабочего снижается, а число рабочих дней за счет этого возрастает с 234 до 237. Средний размер выплат по временной нетрудоспособности - 450 руб. в день, среднесписочная численность - 620 человек; годовая выработка на одного рабочего - 360 000 руб., прибыль - 8%,  $d_{\text{впр}}$  (доля условно-постоянных расходов) в себестоимости продукции - 40%; затраты текущие - 950 000 руб. в год.

10. Найти ожидаемую экономию от использования индивидуальных средств защиты общей стоимостью 390 000 руб. с нормативным коэффициентом окупаемости  $E = 0,15$ . После использования индивидуальных средств защиты потери рабочего времени сократились с 28 до 15 дней (при годовом календарном фонде времени 260 дней). В цехе 130 рабочих с годовой выработкой на каждого 735 000 руб., прибыль предприятия 32%, доля условно-постоянных расходов в себестоимости 30%, оплата больничных листов 120 руб. в день, текущие затраты на регламент средств защиты увеличился на 26 000 руб. в год.

### **2.3 Анализ заболеваемости и производственного травматизма**

1. Рассчитайте коэффициенты частоты и тяжести заболеваемости по цехам предприятия в отдельности и по заводу в целом, если заболеваемость в трех подразделениях завода характеризуется следующими данными:

Отделение	Численность, чел.	Число случаев заболеваний	Число дней нетрудоспособности
№ 1	250	90	980
№2	80	48	384
№3	130	73	798
Всего по предприятию	460	211	2162

2. В результате совершенствования условий труда интегральный показатель тяжести снижен с 53 до 42,6 условных единиц. Определите возможный прирост производительности труда.

3. В результате внедрения мероприятий по предупреждению избыточных физических и нервных нагрузок доля фазы устойчивой работоспособности в сменном времени увеличилась с 52 до 69%. Определите прирост производительности труда и условное высвобождение работников, если численность в базовом периоде составляла 800 человек.

4. Найти частоту травматизма и изменение общего уровня материальных последствий травматизма в отчетном периоде, если на предприятии работает 217 человек, зарегистрировано 19 и 15 травм в базовом и отчетном периодах соответственно. При этом рост средних затрат на одного травмированного составил 14%.

## 2.4 Уровень организации труда

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. Рассчитать уровень организации труда по использованию совокупного потенциального фонда рабочего времени по трем цехам (бригадам) и средний уровень организации труда по предприятию с учетом различной численности рабочих в цехах по следующим данным:

№ п/п	Показатели	Ед. Изм.	Отделение		
			1-е	2-е	3-е
1.	Списочная численность промышленно-производственного персонала	чел.	300	200	100
2.	Количество календарных дней	дней	365	365	365
3.	Продолжительность рабочего дня	час	8	8	8
4.	Нерезервообразующие целосменные неявки	дней	35 250	22 000	12 000
5.	Нерезервообразующие внутрисменные потери	чел/час	34 000	28 000	11000
6.	Использованное рабочее время за сопоставимый период	чел/час	480 000	342 000	160 000

5. Определить средний уровень организации труда по предприятию в целом, если по пяти его отделениям с численностью рабочих соответственно 270, 350, 420, 392, 511 человек, уровни организации труда составляют 0,69; 0,72; 0,89; 0,78; 0,71.

## **2.5 Анализ и экономическое обоснование улучшения организации труда**

1. Внедрение нового оборудования позволит увеличить производительность труда на 10%, единовременные затраты - 1350000 руб., текущие затраты - 800 000 руб., средняя заработная плата одного работника - 70000 руб. в год, отчисления в единый социальный налог - 26%, исходная численность - 150 человек. Оцените экономическую эффективность проводимых мероприятий.

2. В результате организационно-технических мероприятий ожидается прирост объемов производства на 25000 единиц базовой себестоимостью 70 руб. за 1 единицу. При этом текущие затраты составят 380000 руб., единовременные - 900000 руб., доля условно-постоянных расходов в себестоимости продукции составляет 18%. Рентабельность - 16%. Определить ожидаемую экономическую эффективность мероприятий.

3. Определить срок окупаемости мероприятий по совершенствованию организации труда, если затраты на мероприятия составили 345000 руб., ожидаемая годовая экономия 90000 руб. Сравнить с нормативным сроком окупаемости при  $E_n = 0,15$ , сделать выводы об эффективности мероприятий.

4. За счет централизованного обслуживания рабочих мест предполагается повысить удельный вес основных рабочих на предприятии с 48 до 52%. При этом за счет роста производительности труда будет высвобождена часть рабочих. Определить экономическую эффективность мероприятий, если плановая средняя заработная плата одного рабочего 68 тыс. руб. в год, отчисления в единый социальный налог 26%, сумма капитальных затрат 580000 руб.,  $E_n = 0,15$ , исходная численность рабочих 1820 человек.

## **2.6 Факторы изменения производительности труда**

1. 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.).

2. Для производства продукции в плановом периоде при сохранении достигнутого уровня выработки требуется 600 рабочих. Общая экономия численности рабочих в результате внедрения намеченных мероприятий составит 70 человек. Внедрение нового оборудования позволит сократить потребность в рабочих на 12%. Определить рост производительности труда.

3. 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.

4. 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%.

5. После замены оборудования трудоемкость продукции снизилась на 20%, потери рабочего времени внутри смены сократились с 10 до 8%. Как изменилась производительность труда?

## ***2.7 Анализ роста производительности труда***

1. Объем производства планируется увеличить на 32%. Число вспомогательных рабочих увеличится при этом на 7%, специалистов - на 1,5, служащих - на 2%. В базовом периоде их численность составляла, соответственно, 845, 760, 84 человека. Определить экономию по численности каждой категории персонала и в целом.

2. На предприятии в базисном периоде потери от брака составили 4% себестоимости выпущенной продукции. Запланировано сократить их на 60%. Численность сдельщиков в базисном периоде составляла 1500 человек. Определить экономию рабочей силы.

3. Определить экономию рабочей силы в результате модернизации 45% действующего оборудования. У модернизированного оборудования производительность возрастет на 30%. Планируется провести модернизацию с 1 ноября текущего года. На предприятии всего 3500 единиц оборудования, обслуживанием которого занято 65% работников об общей численности ППП, которая составляет 3000 человек.

4. Для производства продукции в плановом периоде при сохранении выработки, достигнутой в базовом периоде, требуется 900 рабочих. Внедрение новой технологии позволит сократить потребность в рабочих на 7%, модернизация действующего оборудования - на 10,5%, сокращение внутрисменных потерь рабочего времени - на 2, сокращение уровня брака - на 1,5, сокращение числа невыходов - на 0,5%. Определить рост производительности труда по факторам и в целом.

5. Определить резерв роста производительности труда рабочих на предприятии при сокращении внутрисменных потерь рабочего времени с 12 до 5% , потерь от брака - с 6 до 4% и увеличении числа рабочих дней в расчете на одного рабочего с 228 до 233 дней в год. Рассчитать также относительное высвобождение численности рабочих, если их исходная численность составляет 1500 человек.

6. Рассчитать рост производительности труда по экономии численности, если экономия численности за счет снижения трудоемкости продукции - 15 человек, за счет снижения потерь рабочего времени - 7, сокращения брака - 3 человека. Численность работников - 800 человек.

7. Рассчитать изменение производительности труда в расчете на 1 работника и 1 рабочего, если трудоемкость продукции растет на 6%, внутрисменные потери рабочего времени сокращаются с 12 до 8%, брак

продукции снижается с 3 до 2%, удельный вес рабочих в общей численности работающих возрастает с 78 до 80%.

8. Для производства продукции планировалась расчетная численность 750 человек. Внедрение новой технологии позволило сократить потребность в рабочих на 2%, модернизация действующего оборудования - на 3,5%, сокращение внутри-сменных потерь рабочего времени - на 0,5, сокращение уровня брака - на 1, сокращение числа невыходов - на 2,5%. Определить фактический рост производительности труда по факторам и в целом по предприятию.

9. Получен прирост объема производства относительно планового уровня на 20%. При этом рост численности составил 1,5%. Определить доля в приросте объема производства полученная за счет увеличения показателя производительности труда.

10. В текущем периоде выработка на одного рабочего выросла на 9%, а на одного работающего - на 13%. Определить долю рабочих в общей численности, если в базовом периоде она была равна 72%?

11. В результате модернизации оборудования, которая проведена с 15 марта прошлого года, норма обслуживания увеличилась на 5%. Численность рабочих до внедрения мероприятий по модернизации оборудования составляла 220 человек. Определить изменение производительности труда в результате модернизации оборудования, достигнутое фактически в прошлом году.

## ***2.8 Планирование производительности труда***

1. Определить рост производительности труда при снижении производственной трудоемкости по следующим данным: плановая производственная трудоемкость - 650,0 тыс. чел.-ч, экономия от внедрения комплекса мероприятий - 30,0 тыс. чел.-ч, планируется увеличить реальный ФРВ одного рабочего с 1810 до 1840 ч и долю рабочих в общей численности ППП с 56 до 59%.

2. Определить индекс роста производительности труда за счет снижения полной трудоемкости по следующим данным: полная плановая трудоемкость работ, рассчитанная по фактическим затратам труда, - 950 000 чел.-ч, запланировано снижение затрат труда на 50000 чел.-ч, полезный ФРВ снизится в плановом периоде на 1,5%.

3. Технологическая трудоемкость планового объема работ по базовым условиям составляет 2080 тыс. нормо-ч. По плану трудоемкость снижается на 5%. Кроме того, планируется повысить производительность труда на 3% за счет улучшения организации труда. Определить численность основных производственных рабочих и всех рабочих, если плановый фонд рабочего времени одного рабочего в год составляет 1800 ч, а плановое выполнение норм выработки - 11,5%. Доля основных рабочих в их общей численности - 65%.

4. Производительность труда повысилась по предприятию на 11%, в том числе за счет технического развития производства - на 6, лучшей организации труда - на 2, более рациональной структуры кадров - на 4%. Определить степень влияния на производительность труда прочих факторов (изменение поставок по кооперации, структурные сдвиги и др.).

5. При улучшении условий труда сокращаются потери рабочего времени по причинам производственных заболеваний и травматизма с 12 до 5%. Определить годовую экономию и срок окупаемости мероприятий, если на их осуществление было израсходовано 650,0 тыс. руб. Объем производства останется неизменным, численность - 650 человек, среднегодовая заработная плата - 17,5 тыс. руб., отчисления в единый социальный налог - 26%.

6. За счет централизованного обслуживания рабочих мест предполагается повысить удельный вес основных рабочих на предприятии с 48 до 53 %. При этом за счет роста производительности труда будет высвобождена часть рабочих. Определить экономическую эффективность мероприятий, если плановая средняя зарплата одного рабочего 32,5 тыс. рублей в год, отчисления в единый социальный налог - 26%, сумма капитальных затрат 580 тыс. руб,  $B_n = 0,15$ , численность всех рабочих 1820 человек.

### ***2.9 Порядок учета затрат рабочего времени (измерения затрат труда) на основе фотографии рабочего дня***

1. В результате обобщения 120 самофотографий рабочего дня (8 ч) установлены следующие суммарные потери сменного времени: отсутствие материалов - 840 мин; временное отключение электроэнергии - 310 мин; отвлечение на работы не по специальности - 1460 мин. Рассчитать коэффициент использования рабочего времени и рост производительности труда при сокращении потерь и лишних затрат сменного времени на 70%.

2. По методу моментных наблюдений учтено следующее количество моментов: ПЗ - 72, ОП - 1379, ОРМ - 83, ОТЛ - 164, ПОТ - 142, НТД - 80, всего 1920 моментов. Необходимо определить фактический и нормативный балансы рабочего дня на 8-часовую смену (в мин). Рассчитать максимально возможный процент повышения производительности труда при устранении всех потерь и лишних затрат времени, если нормативы установлены следующие:  $T_{нз}$  - 10 мин,  $T_{отл}$  - 8% и  $T_{орм}$  - 6% от  $T_{он}$ .

3. Рабочий выполнил норму выработки за смену на 95%. Фактический баланс рабочего времени по данным ФРД следующий:  $T_{нз}$  - 25 мин,  $T_{он}$  - 310 мин,  $T_{орм}$  - 20 мин,  $T_{отл}$  - 28 мин,  $T_{нот}$  - 85 мин,  $T_{нтд}$  - 12 мин. Определить возможный рост производительности труда в результате сокращения потерь рабочего времени и выполнение норм выработки при устранении потерь рабочего времени, если  $T_{отл}$  по норме 20 мин на смену, время сменное - 8 ч.

## **2.10 Порядок расчета нормативов и норм труда**

1. Рассчитать норму обслуживания и численность дежурных слесарей, необходимых для обслуживания 250 станков в механическом цехе, если коэффициент сменности - 2,4, реальный фонд рабочего времени - 230, номинальный - 260 дней в год. Оперативное время на обслуживание одного станка - 12 мин,  $T_{отл}$  - 14 мин,  $T_{из}$  - 10 мин на смену.

2. Определить, как изменится норма выработки при снижении нормы времени на изготовление изделия на 8%.

3. Норма времени на обслуживание агрегата по действующим нормативам для одного рабочего составляет 0,75 нормо-ч. Определить норму обслуживания для одного рабочего в смену (8 ч). Определить норму численности рабочих, если в цехе 215 агрегатов.

4. Рассчитать норму обслуживания станков автоматов, если время оперативное по наладке одного станка - 7 мин, время на переход от станка к станку - 1,5 мин, время подготовительно-заключительное - 10 мин, время на отдых и личные надобности - 18 мин в смену. Определить явочную и списочную численность наладчиков, если в цехе 400 станков, цех работает в две смены,  $T_{см}$  - 8 ч. Число явочных дней в году 230, рабочих дней - 260.

## **2.11 Порядок оптимизации и учета выполнения норм труда**

1. Рабочий-сдельщик отработал полный месяц по графику (22 рабочих дня по 8 ч). За месяц он изготовил 500 единиц продукции, признанной годной ( $H_{гр} = 0,45$  нормо-ч на одну единицу), с учетом завышенности припусков на обработку 150 единиц продукции рабочему был выписан дополнительный наряд на 0,12 нормо-ч на каждую единицу. Определить процент выполнения норм.

2. Норма обслуживания - 3 станка, норма выработки на один станок - 12 единиц продукции в смену. Фактически рабочий обслуживает 4 станка и за 24 дня изготовил 1052 единицы продукции. Определить процент выполнения норм.

3. Затраты времени на выпуск годной продукции составили 1500 нормо-ч, на исправление брака, допущенного не по вине рабочего - 60, фактически отработанное на сдельных работах - 1030 нормо-ч. Определить процент выполнения норм.

4. В течение месяца рабочий изготовил 800 единиц продукции А ( $H_{гр} = 0,3$  нормо-ч) и 20 единиц продукции Б (2,5 нормо-ч). Отработанное время по сдельной оплате составило 168 ч, время простоя - 5 ч, время, когда рабочий привлекался для выполнения повременных работ - 3 ч. Определить процент выполнения норм по календарному фонду рабочего времени.

5. Оценить степень выполнения норм выработки бригадой слесарей за месяц, если состав бригады - 4 человека, из которых двое отработали по 24 дня, один - 22, один - 20 дней (при 7-часовом рабочем дне). За это время



бригада выполнила ремонт 20 автомобилей при нормативной трудоемкости одного ремонта 20,8 нормо-ч, 12 автомобилей при нормативной трудоемкости - 23,0 нормо-ч.

6. Бригада забивает за месяц 310 свай. Норматив времени составляет 0,54 бригадо-ч. Определить процент выполнения норм бригадой двумя способами, если она проработала 21 смену по 7 ч каждая.

7. Рассчитать средний процент выполнения норм по бригаде, если среднесписочная численность рабочих-сдельщиков 418 человек, каждый отработал в среднем по 19,6 смены, время сменное - 8 ч, сумма нормо-ч на выполненный объем работ за месяц - 68 200. Кроме того, дополнительные затраты труда на отклонение от нормальных условий составили 6800 нормо-ч, на брак не по вине рабочих - 1400 и брак по вине рабочих 4500 нормо-ч.

## ***2.12 Порядок нормирования труда***

1. Определить процент выполнения норм, если норма выработки рабочего составляет 200 изделий в смену, фактически изготовлено 232 изделия.

2. На предприятии 1600 рабочих, удельный вес рабочих-сдельщиков - 70%, средний процент выполняемых норм сдельщиками - 132%, каждый из них отработал за месяц 168 ч. Определить удельный вес научно обоснованных норм по трудоемкости и численности рабочих, работающих по этим нормам, если на выполнении работ по опытно-статистическим нормам затрачено 52 тыс. нормо-ч.

3. До пересмотра нормативное время изготовления изделия составляло 7 мин, после пересмотра этот норматив был уменьшен до 5 мин. Определить процент увеличения производительности труда.

4. Определить экономическую эффективность мероприятий по устранению потерь рабочего времени, если после их осуществления  $T_{он}$  каждого рабочего увеличится с 390 до 410 мин за смену, а затраты на эти мероприятия составят 185000 руб. в год. На участке 50 рабочих, годовая выработка каждого 398000 руб., плановая прибыль - 14%, удельный вес условно-постоянных расходов в плановой себестоимости продукции в среднем равен 25%.

5. Норма времени на деталь 0,34 чел./ч. За месяц рабочий отработал 22 смены по 8 ч и сдал 610 деталей. Определить норму выработки и рассчитать процент выполнения норм двумя способами.

6. 15 рабочих выполняют нормы на 95%; 25 рабочих - на 102%; 40 - на 106%; 55 - на 115%. Определить средний процент выполнения норм труда, а также возможный процент изменения производительности труда без учета рабочих, не выполнявших нормы.

7. Среднее выполнение норм в цехе 119%, сверхурочные работы составляют 10% от рабочего времени, полезное использование рабочего времени по данным ФРД - 80%, ненормируемые перерывы - 20%.

Определить фактическое выполнение норм, процент выполнения норм при полном использовании рабочего времени, а также процент изменения производительности труда с учетом устранения ненормируемых перерывов.

83. На предприятии основных рабочих 400 человек и, у всех труд нормируется; вспомогательных рабочих - 150 человек, и труд нормируется у 33%. Руководителей и специалистов - 100 человек, и нормируется труд у 20%, служащих - 60 человек, у 20% труд нормируется. Определить процент охвата работ нормированием на предприятии.

### **2.13 Организация оплаты труда**

1. По III квалификационному разряду на участке работает 26 человек, по IV - 49, по V - 25, по VI - 13 человек. Все они тарифицируются по одной тарифной сетке, имеющей тарифные ставки:  $T_{см3} = 115$ ;  $T_{см4} = 150$ ;  $T_{см5} = 175$ ;  $T_{см6} = 190,5$ . Трудоемкость работ, выполняемых на участке по III разряду - 56,0 тыс. нормо-ч, по IV - 190,5 тыс., по V - 64,0 тыс., по VI - 40,0 тыс. нормо-ч. Определить среднюю тарифную ставку и средний разряд работ и рабочих участка.

2. Общая трудоемкость работ в цехе - 180,0 тыс. нормо-ч, из которых 30,0 тыс. приходится на работы по II разряду, 70,0 тыс. - по III, 80,0 тыс. нормо-ч - по IV разряду. Определить средний разряд работ.

3. В цех принято 200 рабочих, из которых 50 имеют II квалификационный разряд, 40 - III, 20 - IV, 10 - V, 8 - VI разряд, остальные - I разряд. Определить средний разряд рабочих.

4. Рассчитайте тарифную ставку работника VIII разряда, исходя из следующих данных: месячная тарифная ставка работника I разряда - 7200 руб., тарифный коэффициент, соответствующий VIII разряду - 2,02, работник фактически отработал 168 ч за месяц (при норме - 176 ч).

5. Плановый объем работ составляет 120 изделий, фактически работник изготовил 130 изделий, сдельная расценка - 35 руб. за штуку. За перевыполнение плана установлена премия в размере 2% сдельного заработка за каждый процент перевыполнения. Рассчитать сумму заработка работника.

6. Часовая тарифная ставка обслуживающего рабочего составляет 30 руб., норма обслуживания - 2 единицы оборудования (соответственно 2 основных рабочих), норма выработки основного рабочего составляет 6 шт. в час. Рассчитать сумму заработка обслуживающего рабочего, если фактический объем работы основных рабочих составит 12304 шт. за месяц.

7. Рабочий III разряда обслуживает два объекта: одного токаря с нормой выработки за смену 110 деталей и бригаду слесарей-сборщиков со сменным заданием в объеме 33 нормо-ч. Определить месячную заработную плату рабочего по косвенной сдельной системе оплаты труда, если фактически в месяц станочник изготовил 2900 деталей, а бригада выработала 950 нормо-ч. Дневная тарифная ставка для III разряда - 1048 руб.

(продолжительность смены - 8 ч).

8. Определить заработок рабочего, если часовая тарифная ставка - 84,7 руб., объем работ - 210 нормо-ч. По условиям премирования при сдаче 100% продукции с первого предъявления выплачивается премия в размере 40% заработка. За каждый процент снижения этого показателя премия уменьшается на 2%. С первого предъявления сдано 93%.

9. Продолжительность смены 8 ч, норма времени на изготовление одной единицы продукции - 0,5 нормо-ч, часовая тарифная ставка 100 руб. За месяц рабочим изготовлено 410 единиц продукции. Начислена премия в размере 30% прямого сдельного заработка. Определить заработок рабочего.

10. Часовая тарифная ставка рабочего 100 руб., за месяц отработан 21 день по 8 ч. Рассчитать заработок рабочего, если предусмотрена выплата премии в размере 30% прямого повременного заработка.

11. Оклад работника составляет 14 000 руб. В январе работник отработал 18 дней (по графику - 18 дней), в феврале - 20 (21 день), в марте - 15 дней (22 дня). Определить условную «стоимость» одного рабочего дня в январе, феврале и марте. Вычислить заработную плату работника за январь, февраль и март, если предусматривается выплата премии в размере 25% прямого повременного заработка.

12. Рабочий отработал за месяц полное количество дней по графику - 21. Его дневная тарифная ставка - 620 руб. За месяц работник должен был выполнить установленное нормированное задание, которое он фактически выполнил на 110%. За 100% выполнения нормированного задания выплачивается премия в размере 1500 руб. Определить заработок рабочего за месяц.

13. Определить сумму заработной платы рабочих-повременщиков II, IV, V разрядов (по отдельности и общую сумму), если ими отработано соответственно 17, 22 и 23 рабочих дня по 8 ч в день. Часовая тарифная ставка для II разряда 61 руб., IV - 75 руб., V разряда - 86 руб.

14. Количество рабочих дней в месяце по графику - 20, продолжительность смены 8 ч. Работник отработал за месяц 180 ч, в том числе сверхурочно в течение 3 дней: 2 дня - по 3 ч и 1 день - 2 ч. Остальное время отработано по производственной необходимости в выходные дни. Часовая тарифная ставка - 100 руб. Премия (50%) начисляется только на прямой повременный заработок. Определить заработок рабочего.

15. Месячная тарифная ставка рабочего 10 000 руб. Месячная норма времени - 168 ч. Рабочий отработал 176 ч, в том числе 8 ч в выходной день. Премия начисляется на весь заработок в размере 35%. Определить его заработок.

16. В ночное время работник проработал за месяц 12 ч. Доплата установлена 40% тарифной ставки. Часовая тарифная ставка - 125 руб. Всего отработано 168 ч. На весь заработок начисляется премия 30%. Определить заработок рабочего с учетом доплат за работу в ночную смену и премиальных выплат.

17. Тарифная ставка рабочего за час работы 126 руб., отработано 22

смены по 7,4 ч каждая в условиях с повышенным уровнем шума и повышенной запыленностью рабочей зоны. Для данного рабочего места предусмотрена доплата за условия труда в размере 8%. Работнику начислена премия на весь заработок в размере 40%. Определить заработную плату рабочего за месяц работы.

18. Определить размер премии, если средства, направляемые на премирование, составляют 5,0 млн руб., а прямой ФЗП премируемых - 20,0 млн руб.

19. Положением о премировании работников установлено, что за выполнение плана по номенклатуре при соблюдении требований по качеству выплачивается премия в размере 20% прямого заработка. За каждый процент роста показателя дополнительно выплачивается 0,1% заработка. За соблюдение требований по поддержанию трудоемкости продукции на плановом уровне выплачивается премия в размере 15% заработка, при снижении данного показателя на 1% дополнительно выплачивается 1,5% заработка. За прошедший месяц рабочий Иванов выполнил месячное задание на 132%, при этом плановая трудоемкость не превышена; рабочий Петров - на 124%, плановая трудоемкость превышена на 7,5%; рабочий Васильев - на 125%, плановая трудоемкость снижена на 5%. Определить, какой процент премии полагается этим работникам.

20. Зарплатоемкость продукции в базовом периоде составляла 0,21 руб. За отчетный период на заработную плату было израсходовано 14,5 млн руб., при этом выпуск продукции составил 72,5 млн руб. Определить экономию средств на оплату труда, а также сумму, направляемую на премирование, если эффективность премиальной системы составляет 35%.

21. Работникам предприятия по итогам работы за год выплачивается премия в зависимости от их стажа работы на данном предприятии по следующей шкале:

Стаж работы	Количество дней, определенных для начисления премии
От 1 до 3 лет	7
От 3 до 5 лет	9
От 5 до 10 лет	11
Свыше 10 лет	13

Определить сумму премии, причитающейся работнику, если он проработал на предприятии 7,5 лет, его суммарный заработок за год составил 145 200 руб., фактически отработанное количество дней за год - 232 дня.

22. При увеличении выпуска продукции на 15% снижение себестоимости составит 200,0 тыс. руб. Определить предельный размер премии за 1% увеличения выпуска продукции при эффективности премиальной системы 25%, если фонд прямой заработной платы премируемых - 650,0 тыс. руб.

23. Определить месячный заработок работника, если его часовая

тарифная ставка 105,9 руб.; отработано 168 ч. По условиям премирования при выполнении норм выработки выплачивается премия в размере 30% заработка, за каждый процент перевыполнения премия увеличивается на 2,5%. Задание выполнено на 120%.

24. Ожидаемый фонд заработной платы отчетного года 3105 тыс. руб., планируется увеличение численности на 1,9%, средней заработной платы на 13, объема производства на 6, производительности труда на 4%. Определить плановый фонд заработной платы укрупненным методом.

25. Базовый фонд заработной платы составляет 600 000 руб., в будущем году планируется увеличить объем производства на 10%, производительность труда на 15%. Ожидаемая индексация составляет 7% к средней заработной плате работника. Рассчитать плановый фонд заработной платы.

26. Ожидаемый расход средств на оплату труда в текущем году 2,2 млн руб., в том числе оплата сверхурочных - 12 тыс. руб., простоев и брака не по вине рабочего - 21,0 тыс. руб. Планируется увеличение выпуска продукции на 12%, средней заработной платы - на 10, производительности труда - на 7%. Рассчитать плановый фонд оплаты труда.

27. Рабочий-повременщик III разряда (часовая тарифная ставка 60,50 руб.) отработал за месяц 178 ч, в том числе сверхурочно: 5 сентября - 4 ч, 12 сентября - 2, 21 сентября - 3, 25 сентября - 1 ч. Начислена премия в размере 40% прямого повременного заработка. Определить заработок рабочего.

28. Рабочий перевыполнил задание на 25%. Премия составляет 40% прямого сдельного заработка. Доплаты за работу в ночное время - 40%, в вечернее время - 20%. Всего отработано 22 смены по 8 ч, из них 7 - по 7 ч - в ночную смену и 24 ч в вечернюю смену. Определить заработок рабочего в процентах к тарифу.

29. Затраты заработной платы на 1 руб. продукции в базовом периоде составляли 20,5 коп. Запланирован объем производства в размере 15,6 млн руб. Определить плановый фонд заработной платы.

30. По условиям коллективного договора средняя заработная плата должна возрасти на 12%. Доля заработной платы в себестоимости продукции в базовом периоде - 28,5%. Как необходимо снизить затраты заработной платы на 1 руб. продукции и повысить производительность труда, чтобы себестоимость продукции снизилась на 1%?

31. Выручка от реализации в базовом периоде составила 80,0 млн руб., затраты на заработную плату - 14,0 млн руб., в том числе излишние нерациональные выплаты - 20,0 тыс. руб. В плановом периоде планируется повысить производительность труда на 12%, среднюю заработную плату — на 8%. Рассчитать норматив заработной платы в процентах к реализации.

32. Распределить по причинам абсолютный перерасход заработной платы. Исходные данные: фонд заработной платы плановый - 13,0 млн руб., фактический - 13,8 млн руб. Численность персонала плановая - 2500 человек, фактическая - 2600 человек.

33. Производительность труда возросла за счет: сокращения потерь

рабочего времени - на 3%, повышения квалификации работников - на 2%, ассортиментных сдвигов - на 7%, технических новшеств - на 10%. В этот же период уровень оплаты труда на предприятии был повышен в результате планового повышения средней заработной платы на 15%. Как в целом изменилась производительность труда, заработная плата, зарплатоемкость продукции? Как это повлияло на себестоимость продукции, если доля заработной платы в себестоимости базового периода составляла 23%?

34. При расчете вознаграждения за выслугу лет на предприятии используется шкала:

Стаж работы	Повышающий коэффициент к заработной плате
От 1 года до 3 лет	0,5
От 3 до 5 лет	0,6
От 5 до 8 лет	0,8
От 8 до 12 лет	1,0
Свыше 12 лет	1,2

Коэффициенты применяются к среднемесячному заработку, рассчитанному за календарный год. Для расчета заработка не принимаются персональные надбавки, оплата времени вынужденного простоя и оплата по листу нетрудоспособности. Определить размер вознаграждения за выслугу лет у следующих работников:

ФИО	Начислено за 12 месяцев, всего (руб.)	В том числе (руб.)			Стаж работы
		персональные надбавки	оплата времени простоя	оплата по листу нетрудоспособности	
Андреев	75 423	24 000	-	5480	15 лет
Васильев	64 951	12 000	1356	-	10 лет
Павлов	67 813	-	2589	4750	2 года
Сергеев	87 500	6000	845	5500	6,5 лет

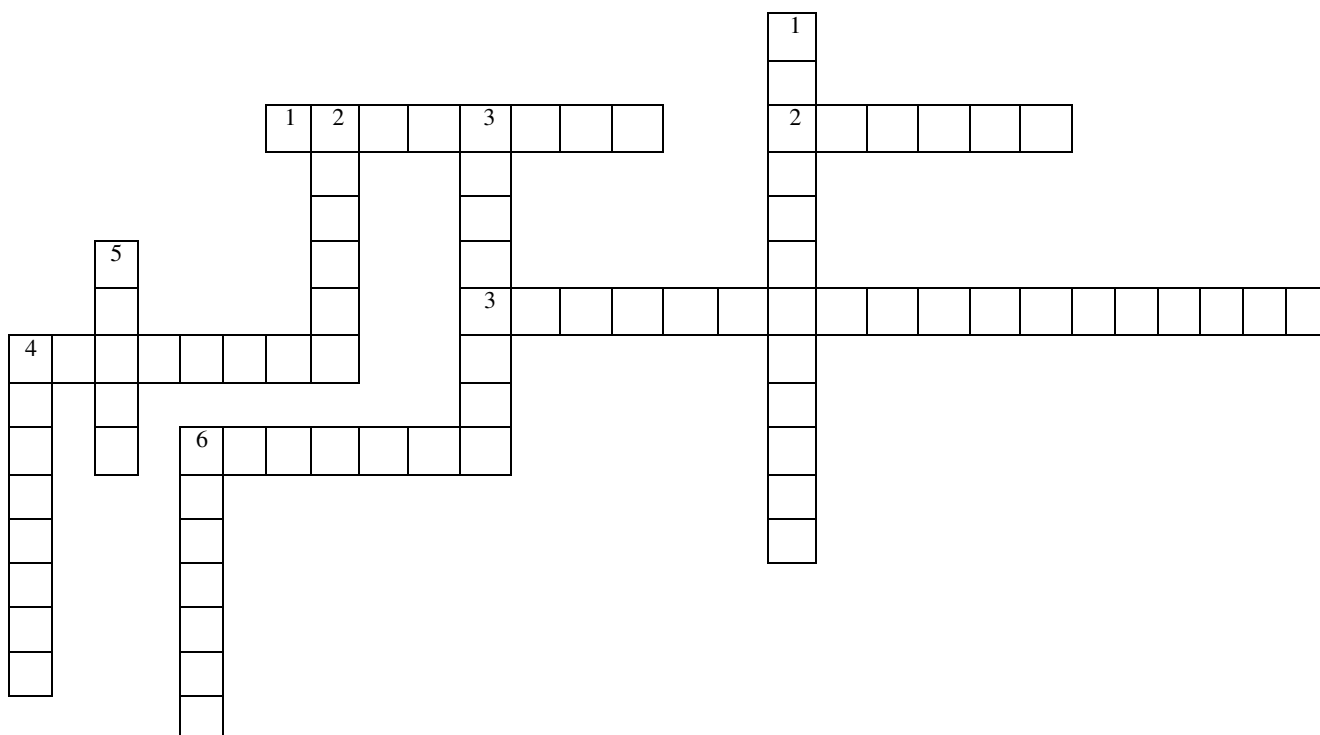
35. Ожидаемый расход средств на оплату труда в текущем году 2550 тыс. руб., в том числе оплата сверхурочных 25 тыс. руб. Планируется увеличение выпуска продукции на 10%, производительности труда - на 7, средней заработной платы - на 15%. Рассчитать плановый ФЗП укрупненным способом.

36. План по объему производства выполнен на 107%, по расходованию ФЗП - на 99%. Рассчитать изменение численности и средней заработной платы, а также индекс затрат заработной платы на 1 руб. продукции.

37. За отчетный период производительность труда на предприятии возросла на 12%, а средняя заработная плата - на 18%. Определить, каким образом это повлияло на себестоимость продукции (в % и в рублях), а также на затраты заработной платы на 1 руб. продукции, если доля заработной платы в себестоимости составляет 24%, а себестоимость фактического выпуска продукции, исчисленная по базовому уровню затрат, составляет 250,0 тыс. руб.

### III. Кроссворды

#### 1. Содержание трудового процесса



#### ***По горизонтали:***

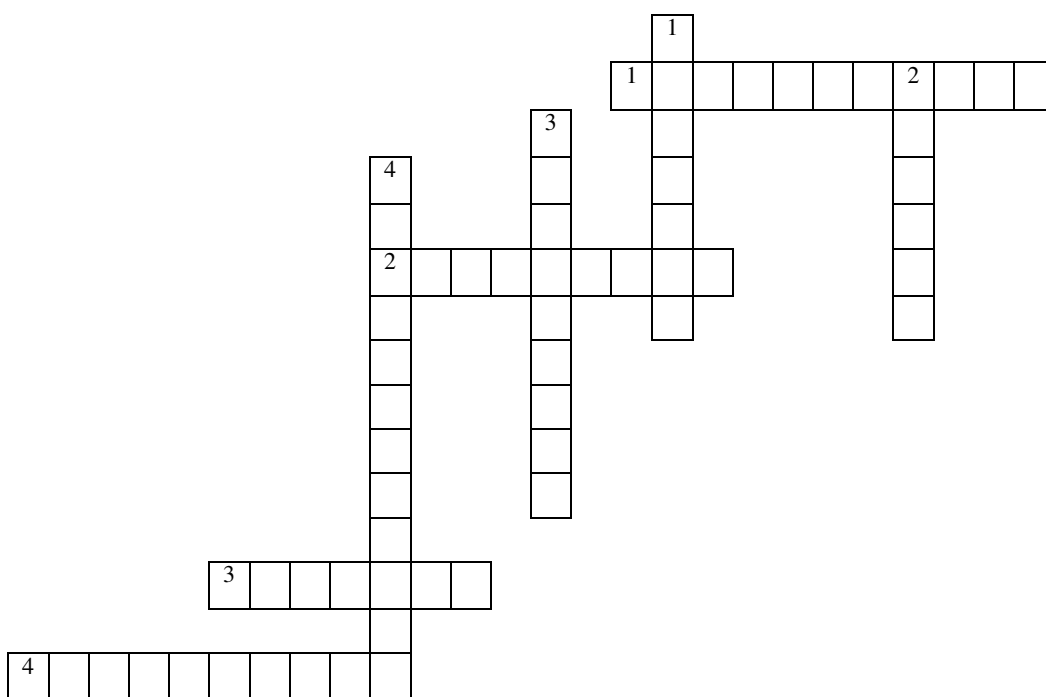
1. Совокупность действий исполнителей по целесообразному изменению предмета труда - \_\_\_\_\_ процесс.
2. Повторяющаяся часть перехода, состоящая из однократного перемещения инструмента относительно заготовки (или наоборот) при котором происходит изменение формы, размеров, чистоты поверхности или свойств предмета труда.
3. Процессы, выполняющиеся на машинах у которых движение рабочих органов, а также управление ими выполняется автоматически по заданной программе с помощью средств вычислительной техники.
4. Наиболее дифференцированный элемент расчленения операции, который представляет собой однократное перемещение рабочего органа исполнителя с целью перемещения, совмещения, освобождения предмета или поддержание его в состоянии покоя - трудовое \_\_\_\_\_.
6. Фиксированное положение, занимаемое неизменно закрепленной обрабатываемой заготовкой или собираемой сборочной единицей относительно инструмента или неподвижной части оборудования при выполнении определенной части операции.

#### ***По вертикали:***

1. Процессы, протекающие в специальном оборудовании, под воздействием тепловой, электрической, химической или др. видов энергии.
2. Процессы, выполняемые работниками вручную или с помощью немеханизированных орудий труда.

3. Законченная часть технологического процесса по обработке одного или одновременно нескольких предметов труда, выполняемая на одном рабочем месте одним или группой рабочих либо без их участия.
4. Совокупность трудовых движений, выполняемых без перерыва одним или несколькими рабочими органами исполнителя, плавно переходящих одно в другое – трудовое \_\_\_\_\_.
5. Законченная совокупность трудовых действий исполнителя, объединенных одним целевым назначением и постоянством предметов и оборудования – трудовой \_\_\_\_\_.
6. Законченная часть технологической операции, выполняемая одними и теми же средствами технологического оснащения при постоянных технологических режимах и установке.

## 2. Методические основы нормирования труда



### ***По горизонтали:***

1. Способ изучения трудовых процессов, позволяющий наглядно зафиксировать и трудовой процесс, и его отдельные трудовые части – действия, движения.
2. Метод нормирования труда при котором нормы устанавливаются опытно – статистическим путем, т.е. в соответствии с фактически выполненным объемом работ за определенное количество рабочих дней, смен.
3. Нормы труда, которые разрабатываются и применяются в одном конкретном хозяйстве или группе хозяйств сельскохозяйственного региона.



4. Способ изучения процессов и затрат рабочего времени, который заключается в последовательном фиксировании затрат рабочего времени в течение рабочей смены (дня) - \_\_\_\_\_ рабочего дня.

**По вертикали:**

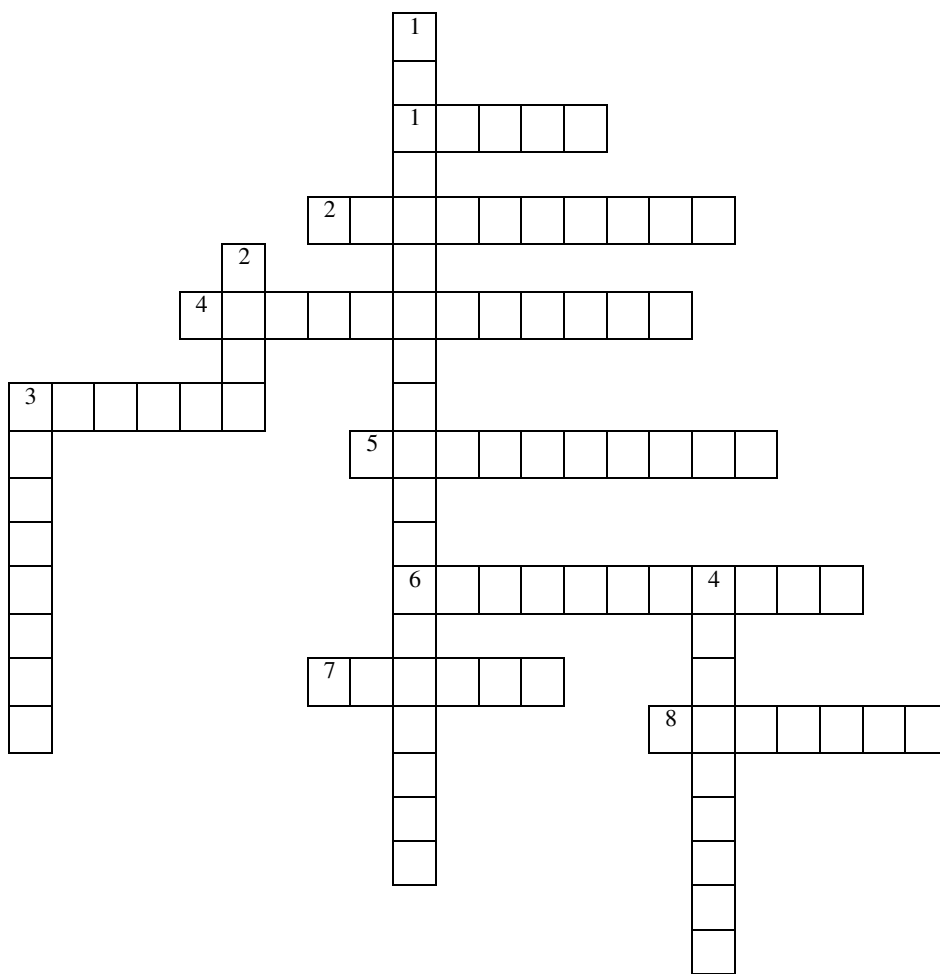
1. Нормы труда, которые применяются для нормирования труда на одинаковых наиболее распространенных работах с типовыми технологией и организацией труда, достигнутыми большинством предприятий.

2. Нормы труда, которые применяются для нормирования труда на одинаковых работах на предприятиях одной или нескольких отраслей.

3. Количество единиц продукции (работы), которое должно быть произведено (выполнено) одним или группой работников в единицу времени (рабочий день, смену) – норма \_\_\_\_\_.

4. Количество единиц оборудования, машин, голов животных, число рабочих мест или размер площади, обслуживаемые одним или группой работников в единицу времени (рабочий день, смену) – норма \_\_\_\_\_.

**3. Организация оплаты и стимулирования труда**



### ***По горизонтали:***

1. Совокупность квалификационных разрядов, расположенных по возрастающей в зависимости от качественной характеристики работ, и соответствующих этим разрядам тарифных коэффициентов – тарифные \_\_\_\_\_.

2. Основная часть стоимости жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом и зависящая от конечных результатов работы предприятия в целом - \_\_\_\_\_ плата.

3. Денежная плата выполненной нормы труда или отработанного времени – тарифная \_\_\_\_\_.

4. Функция заработной платы, которая заключается в воздействии механизма оплаты труда на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование численности персонала и уровня занятости в различных отраслях экономики.

5. Функция заработной платы, которая способствует реализации принципа социальной справедливости.

6. Позволяет произвести оплату в зависимости от сложности и качества труда - \_\_\_\_\_ труда.

7. Выплачиваются за перевыполнение плана производства продукции, за экономию прямых затрат или снижение себестоимости продукции, за перевыполнение норм труда, за выполнение работ с высоким качеством, за сохранность техники и др.

8. Производятся за своевременное и качественное выполнение работ, за неблагоприятные и вредные условия труда, за работу в вечернюю и ночную смены, бригадирам и звеньевым за руководство, за ненормированный рабочий день, за работу в выходные и праздничные дни.

### ***По вертикали:***

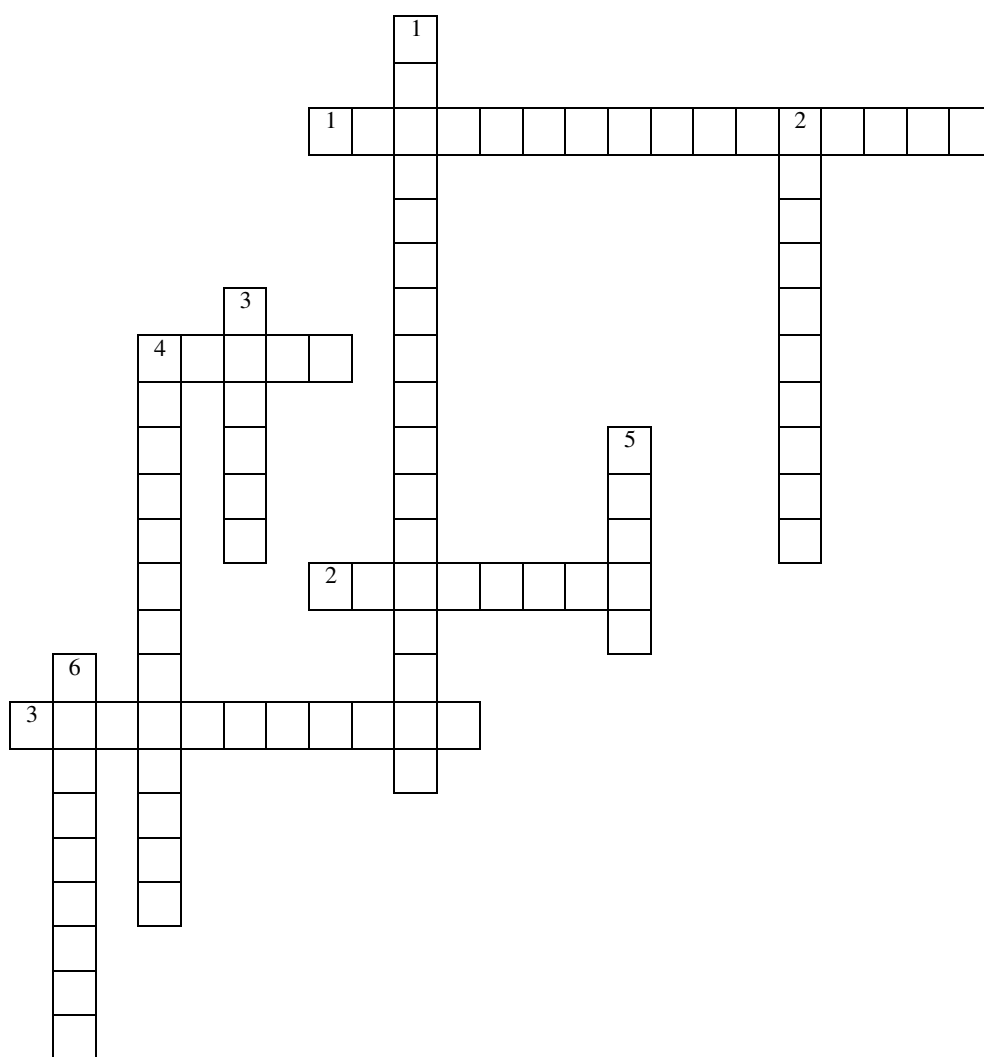
1. Функция заработной платы, направленная на обеспечение работающему и его семье уровня жизни, достаточного для воспроизводства рабочей силы.

2. Уровень необходимых затрат на воспроизводство рабочей силы с учетом сложившегося в данном регионе в определенный период времени соотношения между спросом и предложением на рынке труда - \_\_\_\_\_ рабочей силы.

3. Форма оплаты труда, основанная на оценке выполненного объема работы или произведенной продукции.

4. Система при которой оплата производится не за отдельную производственную операцию, а за комплекс взаимосвязанных работ.

#### 4. Социологические аспекты труда в сельском хозяйстве



***По горизонтали:***

1. Вид адаптации, при которой человек реализует свои знания, умения, навыки, опыт, приобретенные в процессе освоения профессии или специальности.
2. Установление почасовой выработки или норматива времени на операцию - \_\_\_\_\_ работоспособности.
3. Психическое явление отражения объективной нужды человека в чем-либо.
4. Субъективная причина, побуждающая человека к выбору того или иного способа действия.

***По вертикали:***

1. Психическое или психосоциальное явление, отражающее устранение нужды.
2. Факторы трудовой адаптации, к которым относятся пол, возраст, семейное положение, образование, социальное происхождение, уровень квалификации, стаж работы, потребности, интересы, ценности и т.д.

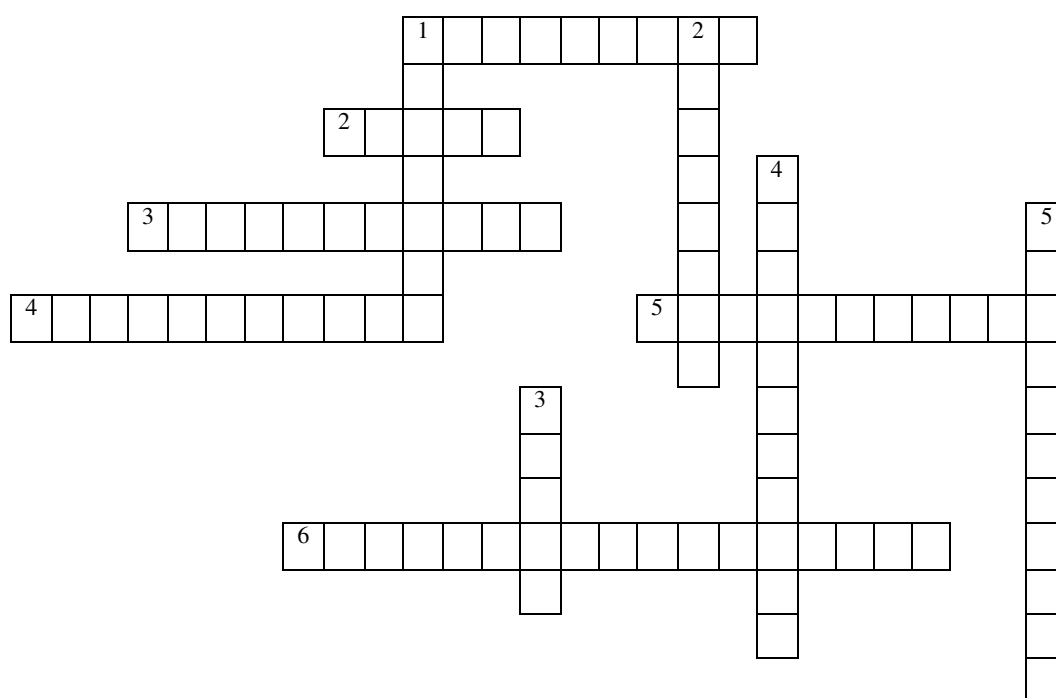
3. Внешнее воздействие на личность, коллектив, группу людей, активизирующее их деятельность.

4. Система взглядов на мир в целом, на отношение человека к обществу, природе, труду, самому себе.

5. Образ, являющийся воплощением совершенства, образец, высшая цель стремлений человека.

6. Побуждение к активности и деятельности личности, связанное со стремлением удовлетворить определенные потребности.

## 5. Рынок труда и проблемы занятости сельского населения



### *По горизонтали:*

1. Обеспеченность рабочими местами и участия в трудовой деятельности, определяемые особенностями способа производства.

2. Система отношений, обеспечивающих постоянное воспроизводство трудовых ресурсов и их рациональное использование - \_\_\_\_\_ труда.

3. Временная незанятость экономически активного населения.

4. Граждане трудоспособного возраста, которые определенное время не имеют работы и заработной платы и зарегистрированы в службе занятости.

5. Вид безработицы, связанный с дефицитом спроса на рабочую силу, в основном проявляется при серьезном спаде производства.

6. Промежуток времени, в течение которого лицо ищет работу, используя все способы, с момента начала поиска работы до рассматриваемого периода - \_\_\_\_\_ безработицы.

**По вертикали:**

1. Население, вовлеченное в производственную и непроизводственную сферы деятельности.

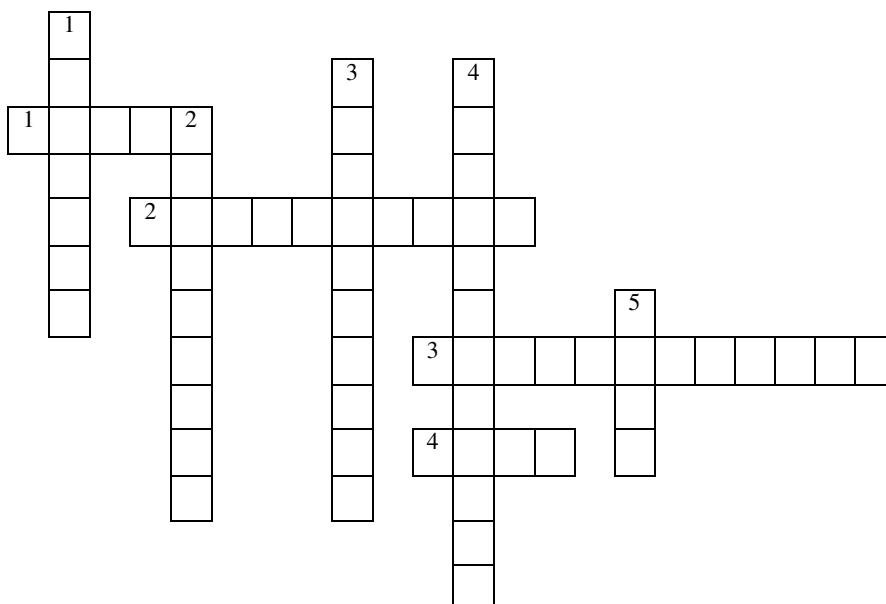
2. Наличное трудоспособное население, обладающее необходимым физическим развитием, умственными способностями и знаниями для работы на производстве - \_\_\_\_\_ ресурсы.

3. Учреждение, осуществляющее посредничество между работниками и работодателями при совершении сделки купли-продажи рабочей силы и регистрации безработных.

4. Вид безработицы, связанный с особенностями развития отрасли сельского хозяйства по регионам, при этом избыток на рынке труда в одних регионах сопровождается недостатком рабочих рук в других.

5. Вид безработицы, связанный с региональными, профессиональными, функциональными и возрастными перемещениями людей.

### 6. Организация рабочих мест



**По горизонтали:**

1. Ограниченная часть территории (или пространства), оснащенная необходимыми средствами производства, на которых совершается трудовая деятельность работника или группы объединенных одним заданием работников – рабочее \_\_\_\_\_.

2. Вид планировки рабочего места, который означает размещение на его площади всех предметов оснащения, их рациональную компоновку по отношению друг к другу и к работнику.

3. Ограждения, экраны, средства индивидуальной защиты, средства противопожарной защиты, предупреждающие об опасности надписи и др. – средства \_\_\_\_\_.

4. Взаиморасположение частей тела, корпуса, рук, ног и головы человека, независимо от ориентации и местоположения тела в пространстве и от отношения к опоре – рабочие \_\_\_\_\_.

***По вертикали:***

1. Вид планировки рабочего места, который заключается в установлении его местоположения по отношению к смежным рабочим местам в подразделении, к рабочему месту руководителя, к проходам, переходам и т.д.

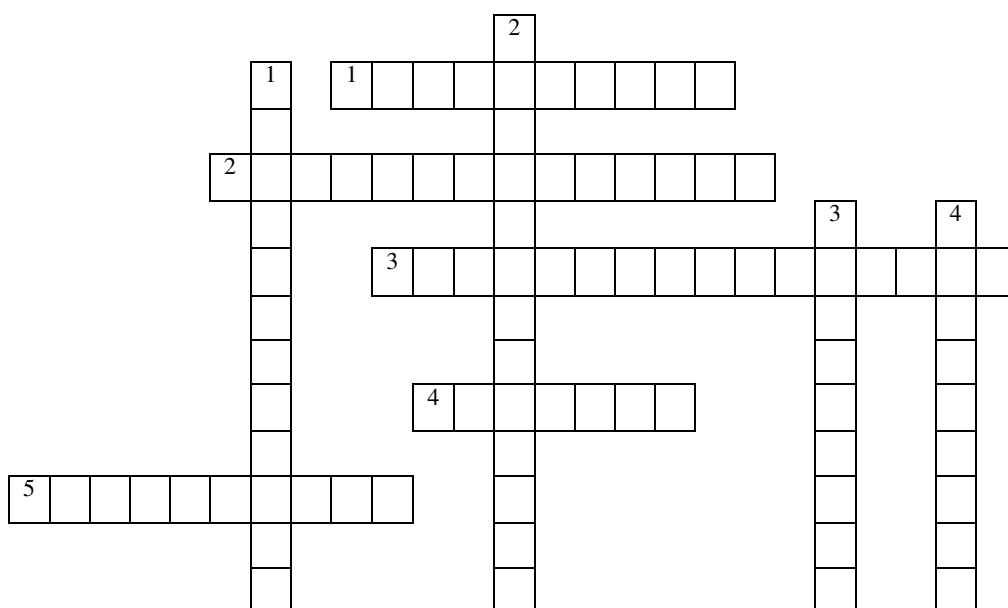
2. Обеспечение рабочего места всеми необходимыми средствами, при помощи которых можно создать работнику условия для эффективного выполнения своих профессиональных обязанностей.

3. Комплексная проверка рабочих мест на соответствие техническим, экономическим, организационным и социальным требованиям.

4. Зоны, представляющие собой расстояние в трехмерном пространстве, в пределах которого работник может выполнять работу без перемещения.

5. Специально сконструированные контейнеры, приспособленные к форме и размерам изделий, подлежащих накопчиванию и транспортировке – рабочая \_\_\_\_\_.

## 7. Разделение и кооперация труда





**По горизонтали:**

1. Разграничение деятельности работающих в процессе совместного труда, а также их специализация на выполнении определенной части совместной работы - \_\_\_\_\_ труда.

2. Вид разделения труда, который предусматривает обособление различных видов деятельности и выполнение конкретных работ соответствующими группами работников, специализирующихся на выполнении различных по содержанию и экономическому значению производственных или иных функций.

3. Вид разделения труда, который вызывается различной сложностью работ, требующей определенного уровня знаний и опыта работников.

4. Первичный трудовой коллектив рабочих одинаковых или разных профессий, специальностей, квалификации, совместно выполняющих единое производственное задание и объединенных общей экономической оценкой результатов труда – производственная \_\_\_\_\_.

5. Форма кооперации, связанная с разделением производственного процесса между цехами и заключается в участии коллективов цехов в общем для предприятия процессе труда по изготовлению продукции.

**По вертикали:**

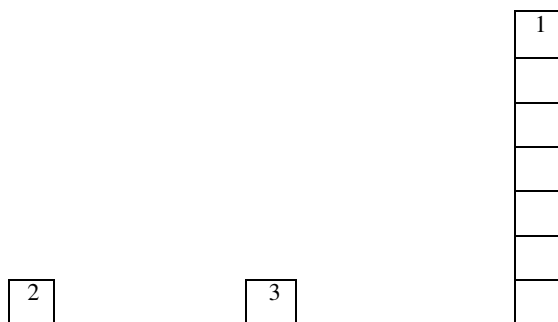
1. Форма кооперации, представляющая собой взаимодействие отдельных структурных подразделений цехов (участков).

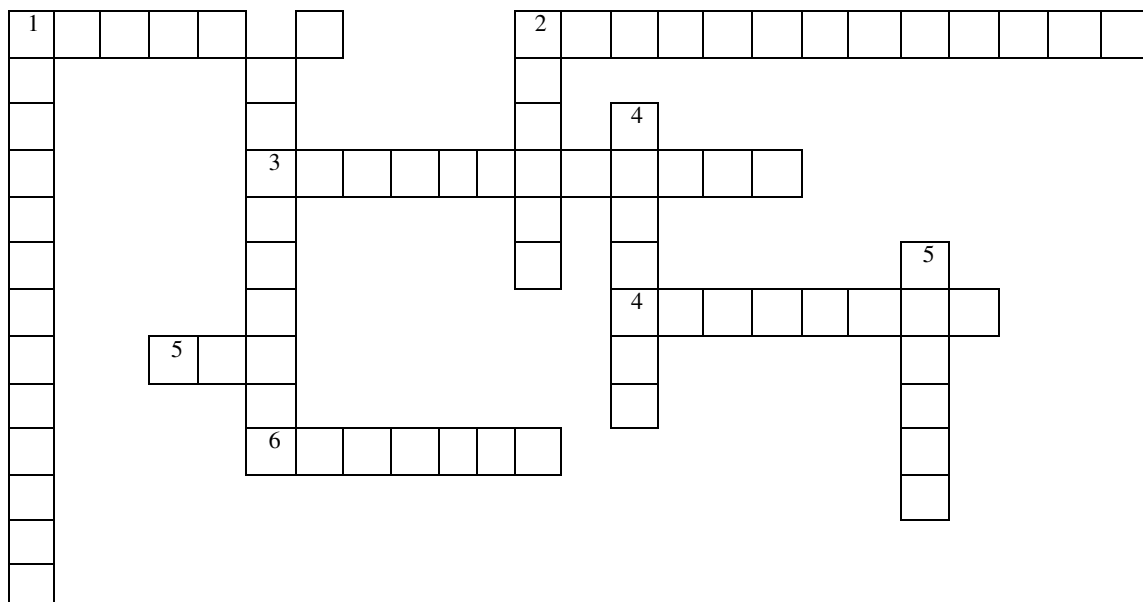
2. Граница разделения труда, которая определяется существующей технологией, которая делит производственный процесс на операции.

3. Объединение работников в ходе совместного выполнения единого процесса либо группы взаимосвязанных процессов труда.

4. Выполнение одним рабочим функций и работ, относящихся к различным профессиям - \_\_\_\_\_ профессий.

**8. Условия труда на предприятии**





***По горизонтали:***

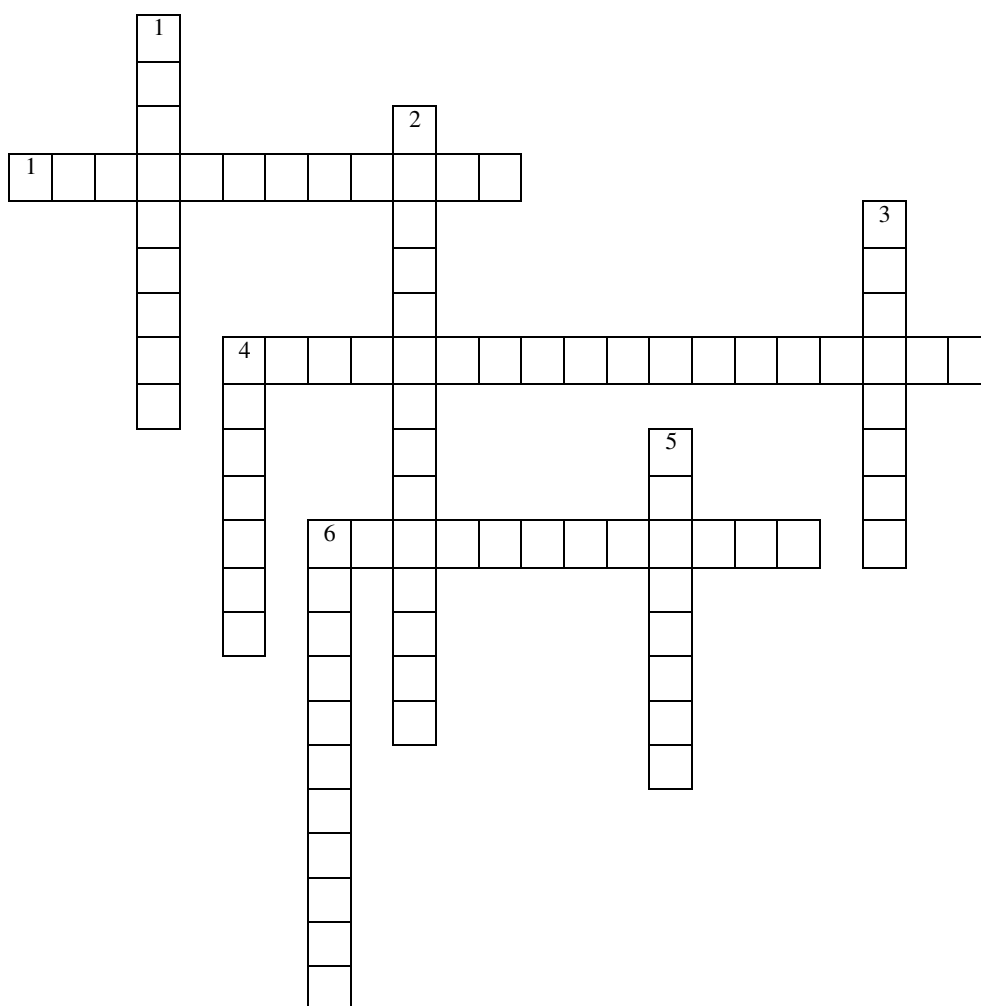
1. Совокупность факторов – сил внешней среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека в процессе труда - \_\_\_\_\_ труда.
2. Режим труда и отдыха, который устанавливается с учетом фазного изменения работоспособности человека в течение рабочего дня.
3. Фактор условий труда, который влияет на способность глаза отдельно воспринимать объекты и их детали.
4. Сотрясение, механическое колебания, которые вызываются работающим оборудованием, механизированными инструментами, транспортом.
5. Фактор внешней производственной среды, он складывается из многих звуков различного характера, частоты и громкости.
6. Интегральная, обобщающая оценка совокупного воздействия всех факторов - \_\_\_\_\_ труда.

***По вертикали:***

1. Время обязательного присутствия на работе тех работников, которые работают в режиме гибкого рабочего времени.
2. Музыка, сопровождающая процессы труда в производственной обстановке.
3. Совокупность четырех параметров: температуры, влажности, скорости движения воздуха и атмосферного давления в служебном или производственном помещении.
4. Режим труда и отдыха, который определяет чередование рабочих периодов с периодами длительного отдыха, связанными с очередными отпусками.
5. Время, в пределах которого работник имеет право самостоятельно решать, когда начинать и когда заканчивать работу.



## 9. Формы организации труда и их эффективность



### ***По горизонтали:***

1. Бригады, которые ведут учет расходов сырья, материалов, полуфабрикатов, энергии, труда при выполнении плановых заданий.

4. Бригады, которые объединяют работников одной профессии (специальности), одного или разных уровней квалификации.

6. Форма организации труда, при которой производственное задание устанавливается в целом какому-либо подразделению предприятия, учет выполненной работы ведется по конечным результатам труда работников этого подразделения.

### ***По вертикали:***

1. Бригада, заключившая договор подряда с вышестоящим руководителем.

2. Форма организации труда, когда производственное задание, учет выполненной работы и начисление заработной платы на предприятии осуществляется для каждого работника персонально.

3. Бригада, заключившая с предприятием-арендодателем договор аренды.

4. Бригады, формируемые тогда, когда длительность производственного цикла на изготовление изделия равна или кратна длительности рабочей смены.

5. Бригады, формируемые тогда, когда при многосменном режиме работы предприятия длительность производственного цикла больше длительности рабочей смены.

6. Бригады, которые объединяют работников разных профессий одного или разных уровней квалификации.

## Список использованной литературы

1. Организация и нормирование труда: учебник / М. И. Бухалков. - 4-е изд., испр. и доп. - 380 с. : ил. - (Высшее образование. Бакалавриат). - Доп. М-вом образования и науки РФ. М.: ИНФРА-М, 2013.
2. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник / Б. М. Генкин. - 5-е изд., изм. и доп. - 480 с. - Рек. М-вом образования и науки РФ. М.: Норма, 2012.
3. Организация производства, экономика и управление в промышленности: учебник / Р.С. Голов, А.П. Агарков, А.В. Мыльник. - Москва: ИТК «Дашков и К°», 2017.- 858 с. : табл., схем., граф. - (Учебные издания для бакалавров).; То же [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452544>
4. Организация производства: учебник / Р. А. Фатхутдинов. - 3-е изд., перераб. и доп. - 544 с. - (Высшее образование. Бакалавриат). - Рек. М-вом образования РФ. М.: ИНФРА-М, 2013
5. Аттестация рабочих мест по условиям труда: учебное пособие / Я. Г. Готлиб, В. А. Девисилов, Е. А. Старча. - 544 с. : ил. - (Высшее образование). - Рек. УМО вузов по универ. образованию. М.: ФОРУМ, 2012.
6. Организация оплаты и стимулирования труда персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.В. Давыдов. — Электрон. дан. — Москва: УМЦ ЖДТ, 2017. — 160 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/99657>
7. Экономика и социология труда: учебное пособие-практикум / Ю.В. Долженкова, И.В. Филимонова, М.С. Соколова - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2018, 222 с.— Режим доступа: URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495827>
8. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли / Р.Д. Курочкина ; науч. ред. Ж.А. Ермакова. – 2-е изд., стер.– Ч. 2. – Москва: Флинта, 2014.,191 с. — Режим доступа: – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363338>
9. Электронная библиотека методических и учебных пособий, изданных в академии – ФГБОУ ВПО АЧГАА
10. <https://www.biblioclub.ru> – «Университетская библиотека онлайн».
11. <https://e.lanbook.com/> – Издательство Лань. Электронно-библиотечная система

**Чекарь Виктория Николаевна**  
канд. экон. наук, доцент

Организация, нормирование и оплата труда

Учебное пособие

Редактор Н.П. Лучинкина

Объем ЭИ: 1,00 Мб.

Формат ЭИ: Portable Document Format (PDF).