

СОГЛАСОВАН

решением Ученого совета
АНО ВО «МБИ
имени Анатолия Собчака»
(протокол от «25» декабря 2025 г. № 7)

УТВЕРЖДЕН

приказом ректора
АНО ВО «МБИ
имени Анатолия Собчака»
от «30» декабря 2025 г. № 59

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ по дисциплине **Организация, нормирование и оплата труда**

направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

направленность (профиль)
Управление бизнесом

уровень образования
высшее образование - бакалавриат

форма обучения
очно-заочная

год набора
2026

Санкт-Петербург
2025

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	3
2. СТРУКТУРА ФОС ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	4
3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ	7
4. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА.....	8
5. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	8
5.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ:.....	8
5.2 КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	9
5.3 ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА Рефератов.....	18
5.4 ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ.....	20
6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ...	25
7. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ.....	27
7.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ.....	29
7.2. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ.....	29

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Фонд оценочных средств предназначен для оценки результатов обучения по учебной дисциплине.

1. Рабочей программой дисциплины (модуля) предусмотрено формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.2. Определяет ресурсное обеспечение для достижения поставленной цели	На уровне знаний: овладение знаниями основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач в организации; овладение знаниями организации групповой работы на основе процессов групповой динамики и технологий формирования команды; овладение знаниями технологий проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры. На уровне умений: овладение умениями применять на практике управления человеческими ресурсами для решения стратегических и оперативных управленческих задач в организации теории мотивации, лидерства и власти; овладение умениями организовать групповую работу с использованием процессов групповой динамики, принципов, методов и технологий формирования команды; овладение умениями проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры. На уровне навыков: овладение навыками использования основных теорий управления человеческими ресурсами в организации для решения управленческих задач в организации; овладение навыками организации групповой работы; приобретение навыков аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры.
	УК-2.3. Оценивает вероятные риски и ограничения в решении поставленных задач	На уровне знаний: основы и основные направления повышения научной организации труда, в том числе в условиях цифрового общества, а также методы и особенности подготовки организационных документов по вопросам организации труда. основы, нормативно-правовую базу и правила документального оформления решений в сфере организации труда при проектировании новых трудовых процессов Требования к проектированию новых трудовых процессов, классификацию приемов и методов труда, особенности рационализации трудовых процессов На уровне умений: Осуществлять распределение функций между работниками на основе разделения и кооперации труда, выявлять потери и непроизводительные затраты рабочего времени, составлять документы по результатам проведенных исследований. Уметь использовать навыки документального оформления решений организационных изменений при проектировании трудовых процессов. Уметь составлять технологическую карту рабочих мест, баланс затрат рабочего времени, иные документы по вопросам организации труда. На уровне навыков: Владеть методами изучения затрат рабочего времени, методами проектирования и организации рабочих мест, формирования систем обслуживания рабочих мест, формировать документацию по результатам проведенных исследований. Владеть практическими умениями проектирования и моделирования новых трудовых процессов Владеть методами конструирования и рационализации трудовых процессов (Дж. Гилбрет, И. Ковалев, микроэлементные нормативы, регламенты трудовой деятельности), методами составления распорядительных документов по вопросам организации труда

1.2. Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемых для формирования компетенции

– Знать: – теоретические и методологические основы в области трудовых отношений; – методику нормирования и оплате труда.

– Уметь: – оценивать состояние использование труда работников и их квалификации; – определять прогрессивные формы оплаты труда, применять полученные знания в практической работе.

– Владеть: – принципами и методами нормирования труда; – навыками оплаты труда различных категорий работников

–

2. СТРУКТУРА ФОС ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценка проводится методом сопоставления параметров продемонстрированной обучающимся продукта деятельности с заданными эталонами и стандартами по критериям.

Таблица – 1.1. Объекты оценивания и наименование оценочных средств

Номер и наименование разделов/тем	Формы текущего контроля успеваемости / промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/ письменная
Тема 1. Научная организация и нормирование труда, их роль в развитии экономики.	Текущий контроль	Дефиниции понятия организации. Задачи НОТ. Содержание НОТ как сферы практической деятельности. Предмет курса. Развитие теорий организаций и рационализаций трудовых действий за рубежом. НОТ в России и СССР. Современный этап НОТ.	ДП – доклад с презентацией, Т – тест	устная/ письменная
Тема 2. Труд. Трудовой процесс и его составные части.	Текущий контроль	Труд как важнейший социально-экономический процесс в жизнедеятельности человека. Понятие труда. Свойства труда. Виды труда и их характеристика. Психофизиологические основы труда. Содержание и характер труда. Основные категории, разновидности и формы труда. Экономические элементы трудовой деятельности. Натуральная и денежная оценка труда. Предмет труда. Средства труда. Разделение и кооперация труда. Индивидуальный рабочий стиль. Кадровые службы как организатор труда персонала на предприятии. Техника личной организации труда руководителя (специалиста). Техника постановки целей. Особенности организации труда руководителя. Организация трудовых коллективов. Дисциплина труда как способ повышения эффективности и качества труда.	Доклад с презентацией Тест Коллоквиум Задания Реферат Круглый стол	Устная письменная
Тема 3. Методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.	Текущий контроль	Классификация методов изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени. Измерение труда. Метод и объект наблюдения. Цель изучения затрат рабочего времени. Организация контроля использования рабочего времени. Роль и место информации в организации труда персонала.	Доклад с презентацией Тест Коллоквиум Задания Реферат Круглый стол	Письменная Устная
Тема 4. Организация и обслуживание	Текущий контроль	Понятия и классификация рабочих мест. Рабочие место и его функции. Организационно-технологический, управленческий, эргономический, социологический аспекты. Задачи организации рабочего места. Обслуживание рабочих	Доклад с презентацией Тест Коллоквиум	Устная письменная

е рабочих мест.		мест. Рабочее место и дисциплина труда. Организация, аттестация и рационализация рабочих мест. Специальная оценка рабочих мест. Паспорт рабочего места и результативность труда.	Задания Реферат Круглый стол	
Тема 5. Нормирование труда.	Текущий контроль	Сущность нормирования труда. Требования к нормированию труда. Виды обоснования норм труда. Методы установления нормативных зависимостей. Технологические нормативы. Этические нормы и правила. Директивные документы по условиям труда.	Доклад с презентацией Тест Коллоквиум Задания Реферат Круглый стол	Устная письменная
Тема 6. Условия труда на предприятии.	Текущий контроль	Понятие условий и охраны труда. Производственные факторы. Безопасные условия труда. Рациональные режимы труда и отдыха. Права и обязанности работника. Права и обязанности работодателя. Эстетические условия труда. Основные стадии идентификации негативных производственных факторов. Классификация опасных и вредных производственных факторов. Психические свойства человека, влияющие на безопасность. Общность и различия между физическим и умственным трудом. Способы оценки тяжести и напряженности труда. Законодательство о труде. Система стандартов безопасности труда. Контроль условий труда.	Доклад с презентацией Тест Коллоквиум Задания Реферат Круглый стол	Письменная устная
Тема 7. Мотивация и стимулирование персонала. Структура дохода и формы зарплаты	Текущий контроль	Основные принципы формирования доходов в рыночной экономике. Сравнение принципов по критерию широты охвата и обоснованности. Структура дохода сотрудников предприятия. Повременная и сдельная форма. Преимущества и недостатки форм заработной платы. Понятия потребности, мотива, мотивации, направленности, интенции в теориях управления человеческими ресурсами. Внешние и внутренние источники мотивации. Соотношение мотива и стимула. Положительная и отрицательная мотивация. Классификация мотивационных теорий. Современные представления о трудовой мотивации. Мотивационный менеджмент. Стимулирование персонала организации. Экономические стимулы. Неэкономические способы стимулирования. Роль социальной политики в разработке системы мотиваций.	Доклад с презентацией Тест Коллоквиум Задания Реферат Круглый стол	Письменная Устная
Тема 8. Основы вознаграждающего управления. Организация оплаты труда. Системы заработной платы	Текущий контроль	Специфика и механизмы расчетов в различных системах оплаты труда. Опыт формирования систем оплаты труда в развитых странах. Оплата труда в США, Японии, Европе. Вознаграждение как объект регулирования трудовых отношений в организации. Качество трудовой жизни. Заработная плата - основной источник дохода сотрудников организации и инструмент мотивации персонала организации. Принципы установления заработной платы. Стимулирование с помощью надбавок, доплат и льгот. Формы и системы заработной платы в России. Штатное расписание.	Доклад с презентацией Тест Коллоквиум Задания Реферат Круглый стол	Письменная Устная
Тема 9. Бригадный механизм оплаты труда	Текущий контроль	Механизм финансовой мотивации и его реализация через оценку эффективности работ с помощью анализа достигнутых показателей. Формы зависимости величины получаемого вознаграждения от результата. Линейные методы мотивации, особенности и основные функциональные зависимости. Стимулирование по «линейной восходящей»: графический вид, функциональная зависимость, особенности применения. Опережающая и догоняющая функции. Показатели, рост которых стимулируется. Стимулирование по «линейной	Доклад с презентацией Тест Коллоквиум Задания Реферат Круглый стол	Письменная Устная

		нисходящей». Виды ресурсных показателей. Принцип начисления бригадной заработной платы. Формирование коллективного заработка в зависимости от общих результатов работы бригады и его распределение в соответствии с личным вкладом работников. Начисление общекорпоративного заработка. Распределение заработка между членами бригады. Надтарифная часть заработка (приработок, премия) или весь коллективный заработок. Метод КТУ и метод коэффициентов-часов. Мотивационные предпочтения работников. Коллективный заработок бригады. Персональная доля бригадной части зарплаты.		
Тема 10. Проектирование систем оплаты труда. МРОТ и тарифные сетки	Текущий контроль	Понятие минимального размера оплаты труда. Размер МРОТ в различных субъектах и регионах страны. Федеральный закон № 82-ФЗ от 19 июня 2000 года «О минимальном размере оплаты труда». Особенности тарифных сеток. Тарифный коэффициент и тарифный шаг. Что необходимо учитывать и принимать во внимание при проектировании и построении тарифных сеток. Основные правила при формировании тарифных сеток. Мотивация к увеличению персональной разрядности. Избыточный и недостаточный тарифные коэффициенты.	Доклад с презентацией Тест Коллоквиум Задания Реферат Круглый стол	Письменная Устная
Тема 11. Методы формирования новой системы оплаты труда	Текущий контроль	Учет характера и содержания труда при проектировании и совершенствовании систем оплаты персонала. Определение показателей, выражающих результат труда. Методы проектирования новых систем заработной платы. Основные причины изменения существующей системы оплаты: 1) изменение технологических процессов и характера работы 2) появление на предприятии специалистов, для которых не совсем подходит существующая система 3) изменение приоритетности в мотивационных предпочтениях работников 4) необходимость активизации работников, что не обеспечивается в должной мере существующей системой 5) явное «устаревание» применяемой системы, не отвечающей экономическим условиям и др. Схематичное использование одной из стандартных систем. Комбинирование элементов разных стандартных систем. Дополнение существующей системы отдельным элементом. Преимущества и недостатки различных методов формирования новой системы оплаты труда. Алгоритм реализации методов.	Доклад с презентацией Тест Коллоквиум Задания Реферат Круглый стол	Письменная Устная
Тема 12. Формы мотивации инновационных работников	Текущий контроль	Типы креативных работников, их особенности и отличительные черты. Методы активизации инновационных процессов. Формы поощрения инновационного вклада. Различные варианты инновационных предложений, по соотношению времени и финансовых затрат на внедрение. Характеристики инновационных предложений. Организация и поддержание творческой деятельности сотрудников в современной экономике. Поддержка инновационного процесса и качества в Японии. Механизм инновационного процесса. Внутренняя готовность работников реализовать свои творческие способности. Воздействия по оценке и активизации способностей должны носить как общий коллективный характер, так и индивидуальный. Персональные методы ориентированные на оценку отдельной личности. Коллективные служат для оказания воздействия на весь персонал. Отдельные методы могут быть отнесены как к индивидуальным, так и к коллективным. Формирование креативной среды. Форма оплаты, размер оплаты, периодичность оплаты. Три подхода к мотивации креативности: единовременные выплаты, периодические выплаты, комбинированные выплаты. Рентабельность творческой деятельности. Получение единовременных эффектов от творческой деятельности персонала с разовыми	Доклад с презентацией Тест Коллоквиум Задания Реферат Круглый стол	Письменная Устная

		вознаграждениями. Единовременные эффекты от творческой деятельности с постоянными выплатами персоналу. Учет компаниями в системе стимулов структуры потребностей может. Определение уровня оплаты труда творческих сотрудников предприятия.		
Все темы и разделы:	Промежуточная аттестация	Обобщенные результаты обучения по овладению теоретическими знаниями и практическими навыками	Т – тест (1-30)	Письменная
Итоговый контроль по дисциплине	-	Вопросы 1. Сущность и содержание организации труда 2. Задачи и направления организации труда 3. Сущность и значение разделения и кооперации труда 4. Коллективные формы организации труда 5. Разделение труда руководителей, специалистов и служащих и формы их кооперации 6. Рабочие места, их виды и требования к организации 7. Специализация и оснащение рабочих мест 8. Комплексное проектирование организации и обслуживания рабочих мест 9. Сущность, цели и задачи аттестации и рационализации рабочих мест 10. Социальное значение совершенствования организации труда	Вопросы к ГИА	Итоговый контроль по дисциплине

3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Оценка знаний, умений, владений выражается в пятибалльной системе.

Таблица 3.1 – Текущий контроль

№ п/п	Виды работ	Критерии оценивания			
		Неудовлетворительно (2 балла)	Удовлетворительно (3 балла)	Хорошо (4 балла)	Отлично (5 баллов)
1	Работа на лекциях	Отсутствие участия студента в работе на занятии	Единичное высказывание	Высказывание суждений, активное участие в работе на занятии	Высказывание неординарных суждений, активное участие в работе на занятии
2	Работа на практических занятиях, решение общих практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок
3	Работа на практических занятиях, решение индивидуальных практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок

Критерии оценивания формулируются для каждой компетенции и отражают деятельность обучающегося, поддающуюся измерению.

Таблица 3.2 – Обобщенные критерии оценивания освоения компетенции

Неудовлетворительно (2 балла)	Удовлетворительно (3 балла)	Хорошо (4 балла)	Отлично (5 баллов)
Компетенция не освоена. Обучающийся не показывает знания,	Компетенция освоена. Обучающийся показывает общие знания, входящие в состав компетенции, имеет	Компетенция освоена. Обучающийся показывает	Компетенция освоена. Обучающийся показывает глубокие знания, демонстрирует умения и навыки решения сложных задач,

входящие в состав компетенции, понимает их необходимость и не может их применять	представление об их применении, умение извлекать и использовать основную (важную) информацию из полученных знаний	полноту знаний, демонстрирует умения и навыки решения типовых задач	умение принимать решения, создавать и применять документы, связанные с профессиональной деятельностью; способен самостоятельно решать проблему/задачу на основе изученных методов, приемов и технологий.
--	---	---	--

4. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА

Таблица 4.1 – Шкала критериев оценивания компетенций

Оценка	Содержание
Неудовлетворительно (2 балла)	Демонстрирует непонимание проблемы, не восприятие материала. Работа незакончена и/или это плагиат
Удовлетворительно (3 балла)	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых, к заданию выполнены. Владение элементами заданного материала. В основном выполненный материал понятен и носит целостный характер
Хорошо (4 балла)	Демонстрирует значительное понимание проблемы обозначенной дисциплиной. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек зрения
Отлично (5 баллов)	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Продемонстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостный характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход

Шкалы оценивания и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

5. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ:

Таблица - 5.1 Перечень заданий текущего контроля и их наименование

Наименование оценочных средств	Содержание задания
Доклад презентацией	1. Разделение труда в народном хозяйстве и на предприятии 2. Границы разделения труда 3. Сущность и виды кооперации труда на предприятии 4. Коллективные формы организации труда 5. Трудовой процесс 6. Классификация производственных процессов Рабочее место. Структура производственной операции. Условия труда 7. Рабочее место 8. Аттестация и рационализация рабочих мест 9. Структура производственной операции в технологическом отношении
коллоквиум	1. В чем заключается социальная значимость труда? 2. Что такое трудовой потенциал? Каковы составляющие трудового потенциала? 3. Чем отличается современный этап исследования трудовой деятельности от раннего этапа? 4. Какие компоненты выделяются в любом виде деятельности, их признаки. 5. В чем заключается социальная значимость организации труда? 6. Назовите элементы организации труда. 7. Каковы задачи и функции организации труда? 8. Перечислите и раскройте общие принципы организации труда.
реферат	1. Сущность, содержание и характер труда. 2. Экономические отношения в процессе труда. Трудовые ресурсы. 3. Понятия производственного, трудового и технологического процессов. 4. Производственная операция и ее оптимизация. 5. Основные направления организации труда. 6. Сущность и формы разделения и кооперации труда. 7. Коллективные формы организации труда. 8. Разделение и кооперация труда руководителей и специалистов. 9. Рабочие места и требования к их организации. 10. Специализация и оснащение рабочих мест. 11. Планировка рабочих мест. 12. Организация обслуживания рабочих мест. 13. Аттестация и рационализация рабочих мест
кейс	1. Самостоятельно выбрать реально действующую организацию дать краткую существенную

	информацию об организации. 2. Выбрать подразделение в этой организации, указать выполняемые функции подразделения. Раскрыть непосредственное взаимодействие с другими подразделениями 3. Выбрать одного сотрудника. Указать должность и основные функциональные обязанности. По данному сотруднику охарактеризовать оснащение рабочего места, описать существующую внутреннюю и внешнюю планировку рабочего места, нарисовать схему внутренней и внешней планировки рабочего места. Дать им оценку, выявить недостатки и предложить пути решения
диспут	1. Назовите основные виды обслуживания рабочих мест и раскройте их структуру. Социальная значимость организации обслуживания рабочих мест. 2. Что понимается под организацией обслуживания рабочих мест? 3. Что такое физическая норма обслуживания и чем она отличается от трудовой нормы обслуживания? 4. Что такое регламент и персонафикация обслуживания рабочих мест? 5. В чем заключаются основные принципы обслуживания рабочих мест? 6. Что понимается под системностью обслуживания рабочих мест? 7. Каковы возможные организационно-управленческие решения по обслуживанию рабочих мест? Каковы достоинства и недостатки системы организации обслуживания рабочих мест? 8. Какие формы организации обслуживания рабочих мест используются на предприятиях?
Круглый стол	Анализ сущности оплаты труда и методики определения форм материального стимулирования. Определение нормы обслуживания станков на основе нормативных таблиц
Тест	Темы тестовых заданий: Тема 1. Научная организация и нормирование труда, их роль в развитии экономики. Тема 2. Труд. Трудовой процесс и его составные части. Тема 3. Методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени. Тема 4. Организация и обслуживание рабочих мест. Тема 5. Нормирование труда. Тема 6. Условия труда на предприятии. Тема 7. Мотивация и стимулирование персонала. Структура дохода и формы зарплаты. Тема 8. Основы вознаграждающего управления. Организация оплаты труда. Системы заработной платы. Тема 9. Бригадный механизм оплаты труда. Тема 10. Проектирование систем оплаты труда. МРОТ и тарифные сетки. Тема 11. Методы формирования новой системы оплаты труда. Тема 12. Формы мотивации инновационных работников

5.2 КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Первая контрольная точка - в форме доклада (письменная).

Темы докладов: Темы докладов с презентацией

1. Сущность организации труда и необходимость ее совершенствования на научной основе.
2. Система показателей оценки организации труда.
3. Выбор эффективной формы организации труда.
4. Совмещение профессий и функций.
5. Комплексное проектирование организации и обслуживания рабочих мест.
6. Анализ и проектирование рациональных приемов и методов труда.
7. Аттестация рабочих мест по условиям труда.
8. Режимы рабочего времени.
9. Охрана труда и техника безопасности в системе обеспечения дисциплины труда.
10. Значение и место норм труда в управлении трудом.
11. Научный подход в нормировании труда.
12. Направления совершенствования нормирования труда в российской экономике.
13. Роль и значение нормирования труда в современных условиях.
14. Нормированный и ненормированный рабочий день. Сверхурочная работа.
15. Разработка и утверждение типовых норм труда.
16. Пересмотр норм труда и оценка их качества.
17. Нормативно-правовые акты по труду в России.
18. Особенности организации оплаты труда на предприятии.
19. Реформирование организации заработной платы.
20. Формы и методы государственного регулирования заработной платы.

Методические рекомендации:

Обучающийся может подготовить не более пяти докладов с презентацией. Критерии оценки одного доклада с презентацией: 5 баллов выставляется обучающемуся, если он перечисляет все существенные характеристики обозначенного в вопросе предмета и возможные варианты дальнейшего развития решения проблемы, если это возможно; 4 балла, если студент раскрыл только часть основных положений вопроса, продемонстрировал неточность в представлениях о предмете вопроса; 3 балла, если студент обозначил общую траекторию ответа, но не смог конкретизировать основные компоненты; 2 балла, если студент не продемонстрировал знаний основных понятий, представлений об изучаемом предмете.

Методические указания по написанию доклада с презентацией. Требования, предъявляемые к докладу с презентацией:

1. Объем доклад не должен превышать 5-8 страниц. Печать производится через 1,5 интервала, размер шрифта 14, с выравниванием по ширине. Левое поле листа 30 мм, правое – 10 мм, верхнее – 20 мм, нижнее 20 мм. Текст должен оформляться абзацами с отступом 1,25 см.
2. Эссе должно восприниматься как единое целое, идея должна быть ясной и понятной.
3. Необходимо писать коротко и ясно. Эссе не должно содержать ничего лишнего, должно включать только ту информацию, которая необходима для раскрытия вашей позиции, идеи.
4. Доклад должно иметь грамотное композиционное построение, быть логичным, четким по структуре.
5. Каждый абзац доклад должен содержать только одну основную мысль.
6. Доклад должен показывать, что его автор знает и осмысленно использует теоретические понятия, термины, обобщения, мировоззренческие идеи.
7. Доклад должен содержать убедительную аргументацию заявленной по проблеме позиции.

контрольная точка - в форме теста (письменная).

Тесты

1. Какая форма организации труда названа неверно:
а) коллектив; +
б) цех;
в) бригада;
г) звено.
2. Назовите метод нормирования труда:
а) производственный;
б) приблизительный;
в) суммарный; +
г) экономический.
3. Что такое тарифная система?
а) перечень работ с указанием их разряда;
б) система положений, которые определяют оплату труда в зависимости от характера и условий труда; +
в) система тарифных коэффициентов;
г) нет правильного ответа.
4. Дополнительная оплата труда проводится:
а) за более высококачественную работу; +
б) за количество и качество продукции или выполненной объём работы;
в) на основании тарифных ставок и выполненного объёма работы или полученной продукции;
г) все ответы верные.
5. Назвать неверный стиль руководства:
а) либеральный
б) демократический
в) социальный +
г) авторитарный

6. Минимальный размер заработной платы в РФ на 01.03.2023 г.:

- а) 12 792 руб.;
- б) 15 279 руб.;
- в) 16 242 руб.;
- г) 19 242 руб.

7. Материальное стимулирование проводится в виде:

- а) благодарности;
- б) денежной премия; +
- в) бесплатного отпуска;
- г) грамоты.

8. Сдельная оплата труда проводится...

- а) за более высококачественный труд;
- б) за количество и качество продукции или за выполненный объём работы или полученной продукции; +
- в) на основании тарифных ставок и выполненного объёма работы или полученной продукции;
- г) правильного ответа нет.

9. Основная оплата труда проводится

- а) за более высококачественную работу;
- б) за количество и качество продукции или выполненный объём работы;
- в) на основании тарифных ставок и выполненного объёма работы или полученной продукции; +
- г) все ответы верные.

10. Форма оплаты труда...

- а) показывает, за какие показатели производится оплата труда; +
- б) показывает, как необходимо оплачивать труд в конкретных условиях производства;
- в) правильного ответа нет;
- г) все ответы верные.

11. Начисление оплаты труда за отработанное время – это:

- а) повременная оплата труда; +
- б) основная оплата труда;
- в) сдельная оплата труда;
- г) правильного ответа нет.

12. Количество продукции или конкретной работы определённого качества, которую необходимо выполнить одному или нескольким работникам за единицу времени – это:

- а) норма выработки; +
- б) норма времени;
- в) норма обслуживания;
- г) норма численности.

13. По какой формуле можно определить количество:

- А. Агрегатов 1. $O : (Д \cdot Кд \cdot П \cdot Кп \cdot Кг)$
- Б. Машин в составе одного агрегата 2. $O : (Д \cdot Нв \cdot Кс)$
- В. Тракторов и с-х машин 3. $Ка \cdot Чм$
- Г. Автомобилей 4. $O : (Д \cdot Кс \cdot Нв \cdot К)$

Правильные ответы: А – 2; Б – 3; В – 4; Г – 1.

14. Назвать этапы процедуры проведения собрания:

- а) избрание президиума – повестка дня – проект решения – регистрация участников;
- б) повестка дня – регистрация участников – избрание президиума – проект решения;
- в) регистрация участников – избрание президиума – повестка дня - проект решения; +
- г) проект решения – избрание президиума – повестка дня – регистрация участников.

15. Схема организации делопроизводства:

- а) передача на исполнение - регистрация входящих документов - подготовка ответов - распоряжение по документу;
- б) регистрация входящих документов – передача на исполнение – распоряжение по документу – подготовка ответов; +

- в) регистрация входящих документов – передача на исполнение – подготовка ответов – распоряжение по документу;
г) распоряжение по документу – передача на исполнение – подготовка ответов – регистрация входящих документов.

16. Последовательность разделов бизнес-плана:

- а) план производства – организационный план – финансовый план – резюме;
б) финансовый план – организационный план – план производства – резюме;
в) резюме – план производства – организационный план – финансовый план; +
г) резюме – финансовый план – организационный план – план производства.

17. Перечислите в правильной последовательности функции управления:

- а) мотивация – контроль – планирование – организация;
б) планирование – организация – мотивация – контроль; +
в) организация – мотивация – планирование – контроль;
г) мотивация – планирование – организация – контроль.

18. Расположите в правильной последовательности технологию принятия управленческого решения в порядке его реализации:

- а) подготовка – принятие – реализация; +
б) принятие – реализация – подготовка;
в) принятие – подготовка – реализация;
г) подготовка – реализация – принятие.

19. Что такое количество продукции или конкретной работы определённого качества, которую необходимо выполнить одному или нескольким работникам за единицу времени?

- а) норма выработки;+
б) норма времени;
в) норма обслуживания;
г) норма численности.

20. Как усиление специализации труда действует на производительность? Она:

- а) падает
б) растёт
в) сначала падает, потом растёт
г) сначала растёт, потом падает+

Инструкция по выполнению. Выбрать один правильный ответ

Критерии оценивания: • 5 баллов выставляется, если обучающийся ответил правильно на 100-85% заданий теста; • 4 балла выставляется, если обучающийся ответил на 84-69 % заданий; • 3 балла выставляется, если обучающийся ответил на 68-50% заданий; 2 балла выставляется, если обучающийся ответил менее, чем на 50 % заданий.

Контрольная точка - в форме круглого стола (устная).

Вопросы для обсуждения:

Система управления трудовыми процессами и отношениями;

Разделение функций управления трудовыми процессами;

Функции органов управления по установлению норм труда;

Виды норм труда и их характеристика;

Сущность производительности труда;

Факторы, влияющие на производительность труда;

Методы определения норм выработки на предприятии;

Оценка качества труда.

Форма проведения занятия - семинар - «круглый стол».

Семинар с использованием метода «круглого стола» -разновидность диалога. Он требует от преподавателей и/или привлекаемых для проведения занятия специалистов практиков реализации принципа коллективного обсуждения проблемы, умения соединить элементы доказательства и убеждения в ходе дискуссии с последующим подведением итогов работы.

Выполнение индивидуального аналитического задания:

«Определение нормы обслуживания станков на основе нормативных таблиц»

Вопросы для обсуждения:

1. Рабочее место, их виды и требования к ним;
2. Специализация и оснащение рабочих мест;
3. Планировка рабочих мест;
4. Организация обслуживания рабочих мест;
5. Комплексное проектирование организации и обслуживания рабочих мест;
7. Аттестация рабочих мест.
6. Сущность мотивации труда;
7. Формы и состав оплаты труда;
8. Доплаты и надбавки;
9. Премии;
10. Планирование фонда оплаты труда.

Форма проведения занятия - семинар - «круглый стол».

Семинар с использованием метода «круглого стола» -разновидность диалога. Он требует от преподавателей и/или привлекаемых для проведения занятия специалистов практиков реализации принципа коллективного обсуждения проблемы, умения соединить элементы доказательства и убеждения в ходе дискуссии с последующим подведением итогов работы.

Выполнение индивидуального аналитического задания: «Анализ сущности оплаты труда и методики определения форм материального стимулирования»

Критерии оценивания:

Представление точки зрения. Оценивается чёткость речи, использование заметок, убедительность предложений, а также владение собой: непринуждённость, установление зрительного контакта с аудиторией, уважительное отношение к оппонентам.

Стратегия выступления. Оценивается организация речи и риторика: тщательность и целенаправленность аргументации, использование времени, убедительные формулировки.

Содержание. Оценивается качество доказательств и эффективность опровержений. Например, логическая и фактическая обоснованность аргументов, защита от контраргументов.

Командная работа. Оценивается сплочённость команды, их поведение: хорошая ли работа вместе, проявление уважения к оппонентам.

Обмен мнениями. Оценивается, предлагали ли участники конструктивные советы оппонентам, с какой вежливостью они делились отзывами.

Глубина поставленных и рассмотренных вопросов. Также важно оценить, насколько верными были ответы и качество этих ответов.

Активность и глубина подготовки отдельных подгрупп, участников и занятия в целом.

Контрольная точка в форме коллоквиума (устная).

Вопросы для коллоквиума

1. Раскройте сущность, содержание и характер труда.
2. Что представляют собой экономические отношения в процессе труда, а также трудовые ресурсы?
3. Что такое производственный, трудовой и технологический процессы?
4. Что представляет собой производственная операция и ее оптимизация?
5. Раскройте основные направления организации труда.
6. Раскройте сущность и формы разделения и кооперации труда.
7. Что представляют собой коллективные формы организации труда?
8. Что представляют собой разделение и кооперация труда руководителей и специалистов?
9. Что такое рабочее место?
10. Что представляют собой специализация и оснащение рабочих мест?

11. Что представляет собой планировка рабочих мест?
12. Что представляет собой организация обслуживания рабочих мест?
13. Что представляет собой аттестация и рационализация рабочих мест?
14. Раскройте приемы и методы труда.
15. Охарактеризуйте виды трудовых движений.
16. Как необходимо рационализировать приемы и методы труда?
17. Охарактеризуйте условия труда и факторы, определяющие их.
18. Как проводится оценка условий труда?
19. Что представляют собой режимы труда и отдыха?
20. Раскройте сущность дисциплины труда, ее факторы и условия.
21. Что представляет собой внутренний трудовой распорядок на предприятии?
22. Что представляют собой дисциплинарный проступок и дисциплинарная ответственность?
23. Что такое нормирование труда?
24. Назовите цель нормирования труда.
25. Назовите основные функции нормирования труда.
26. Что является объектом нормирования труда?
27. Охарактеризуйте основные виды нормы времени.
28. Приведите классификацию затрат рабочего времени.
29. Что представляет собой структуру нормы времени.
30. Дайте характеристику методам изучения затрат рабочего времени.
31. Дайте характеристику методам нормирования труда.
32. Охарактеризуйте нормативные материалы для нормирования труда.
33. Раскройте сущность организации заработной платы.
34. Раскройте формы и системы оплаты труда.
35. Как осуществляется организация заработной платы руководителей и специалистов?
36. Раскройте надбавки и доплаты к тарифным ставкам.
37. Как осуществляется организация премирования работников?
38. Каковы пути совершенствования организации заработной платы?

Методические рекомендации:

Обучающийся может подготовить не более двух ответов на вопросы к коллоквиуму. Критерии оценивания одного ответа: 5 баллов выставляется обучающемуся, если он перечисляет все существенные характеристики обозначенного в вопросе предмета и возможные варианты дальнейшего развития решения проблемы, если это возможно; 4 балла, если студент раскрыл только часть основных положений вопроса, продемонстрировал неточность в представлениях о предмете вопроса; 3 балла, если студент обозначил общую траекторию ответа, но не смог конкретизировать основные компоненты; 2 балла, если студент не продемонстрировал знаний основных понятий, представлений об изучаемом предмете

Контрольная точка - в форме заданий (письменная).

Задание 1. Определить уровень организации труда, если в течение 365 дней на предприятии работали 850 человек, длительность смены 8 часов, в целом отработано 154 000 чел.- дней, при целодневных потерях - 125 000 чел.-часов и при внутрисменных 23 000 чел.-часов; по отчету планового отдела внутрисменные потери рабочего времени составили 11%.

Задание 2. Определить уровень организации труда на предприятии, если численность всех работающих 2000 человек, число дней в году 365, продолжительность рабочего дня 8 часов, сумма целодневных неявок 265 000 чел.-дней, внутрисменных – 47 000 чел.-часов, отработанное время составляет 3 360 000 чел.-часов.

Задание 3. Определить ожидаемую экономическую эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда, если в результате внедрения новой технологии себестоимость единицы продукции планируется снизить с 150 130 руб., при этом за счет роста производительности труда объем производства увеличился с 2500 до 3200 единиц. Уровень рентабельности составляет 20%, единовременные затраты – 120 000 руб., коэффициент сравнительной экономической эффективности – 0,15.

Задание 4. Годовая сумма условно-постоянных расходов в составе себестоимости – 350 млн. руб. Мероприятия по улучшению организации труда предусматривают капитальные затраты 105 млн. руб. (при $E_n = 0,1$, ежегодные затраты на это мероприятие 3 млн. руб.) Найти годовой эффект данных мероприятий, если годовой выпуск изделий вырос с 780 до 815 млн. руб.

Задание 5. Бригада составом 7 человек работает при 8 ч. рабочем дне. Проектируется включить в бригаду одного обслуживающего рабочего обеспечивающего основных рабочих материалами, заготовками, инструментом. Предположительно проведение указанного мероприятия увеличит оперативное время каждого из 7 рабочих на 1 час. Необходимо определить экономическую целесообразность проектируемого разделения труда в бригаде, если оперативное время каждого рабочего составит 5,5 часа.

Задание 6. Сформулируйте и обоснуйте факторы, влияющие на уровень специализации рабочих мест в промышленном производстве. Изложите письменно, каким образом информационные технологии оказывают влияние на создание рабочих мест нового типа, а также форм и методов их организации (до 3 листов машинописного текста).

Задание 7. С начала планируемого года на предприятии проведен ряд мер, улучшающих работу станочников: построены специальные столы для заготовок и готовых деталей на уровне рабочей поверхности, произведена перепланировка рабочих мест. Затраты в связи с совершенствованием рабочих мест составляли 65 тыс. руб. Вместе с тем сократилось время на обработку детали с 19 мин. до 10 мин. Годовой объем выпуска указанных деталей равен 36 тыс. 17 шт., работа тарифицируется по 4 разряду. Часовая тарифная ставка рабочего равна 23 руб. Отношение условно-постоянной части расходов к заработной плате основных рабочих равно 0,44. Определить годовой экономический эффект от внедрения мероприятия.

Задание 8. Рабочие отработали 6100 нормо-час., в т.ч. по научно-обоснованным нормам 3200 нормо-час. при выполнении норм на 108,6 %; остальное время – по опытно-статистическим нормам при их выполнении на 138%. Рассчитать охват работ нормированием труда по трудоёмкости и средний коэффициент выполнения норм выработки всех рабочих.

Задание 9. На предприятии 1500 рабочих, удельный вес рабочих-сдельщиков – 66 %, их среднее выполнение норм выработки – 120 %, каждый из них отработал за месяц по 160 ч. Определить охват работ нормированием труда по трудоёмкости и численности рабочих, если на выполнение работ по опытно-статистическим нормам затрачено 95 тыс. нормо-ч.

Задание 10. Определить коэффициент нормирования труда в цехе при условии, что общая численность рабочих в цехе составляет 800 чел. Численность рабочих, труд которых нормируется, составляет 600 чел., в т. ч. рабочих со сдельной оплатой – 450 чел., с повременной – 150 чел. Процент перевыполнения нормы рабочими-сдельщиками – 25%; процент перевыполнения норм обслуживания (норм численности) рабочих-повременщиков – 15%.

Задание 11. В цехе установлено 50 станков; режим работы 3-сменный; норма обслуживания – 10 станков на одного наладчика. Планируемые невыходы на работу (по болезни, отпуск и т.д.) составляют 10%. Определите норму явочной численности и списочную численность рабочих-наладчиков.

Задание 12. Составить нормативный баланс рабочего времени, определить коэффициенты использования рабочего времени и возможный рост производительности труда, используя данные таблицы 3, если норматив ПЗ – 25 мин., ОТЛ – 20 мин.

Задание 13. Определить сумму заработной платы рабочего – сдельщика 5 разряд (Тарифная ставка составляет 212 руб. в час). На подземных горных работах (5 разряда) он выполнил нормы выработки на 100%, отработал 22 смены по 7 ч, из них 6 вторых смен, 5 ночных и, кроме того, в один из дней работал сверхурочно по ликвидации аварии 4 ч. Премия начислена в размере 40% заработка. Продолжительность рабочего дня 7 ч при пятидневной неделе. Доплата за работу в вечернюю смену составляет 20 % оклада, в ночную смену – 40 %.

Задание 14. Рабочий – сдельщик 4 разряда в непрерывном производстве отработал за месяц 184 ч, выполнив нормы выработки на 100%. Тарифная ставка составляет 207 руб. в час. За выполнение плана ему начислена премия в размере 30% сдельного заработка. За профессиональное мастерство ему установлена надбавка в размере 20% ставки. По графику выходов он отработал 8 вторых смен по 8 ч, 7 ночных смен по 8 ч, при этом две смены отработаны 1 и 2 мая. Определить общую сумму заработной платы рабочего за месяц. Доплата за вечернюю смену 20 %, а за ночную – 40 %.

Задание 15. Определить месячный заработок рабочего – сдельщика 4 разряда (тарифная ставка 158 руб. в час), если он с учетом научно обоснованных норм изготовил 117 деталей (норма времени 1,6 чел-ч, тарифный разряд 4), отработав 176 чел-ч в урочное время и 10 часов сверхурочно, из них три дня по 2 часа и один день 4 часа. Доплата за условия труда установлена в размере 12% ставки, надбавка за профессиональное мастерство – 20% ставки

Задача 1. Рассчитать коэффициент разделения труда, если затраты времени, не предусмотренные заданием составили 8000 мин, продолжительность смен 8 часов, среднесписочная численность рабочих 300 человек, суммарные потери времени составили 2000 мин.

Ответ: 0,943.

Задача 2. Рассчитать коэффициент рациональности приемов труда, если средние затраты времени на выполнение операции составляют 25 мин, затраты времени на выполнение операции передовыми рабочими 20 минут, объем выполненной работы в натуральном измерении 100 штук, среднесписочная численность рабочих 30 человек.

Ответ: 0,970.

Задача 3. Численность работников, занятых на рабочих местах, отвечающих требованиям типовых проектов, составила 450 человек, коэффициент организации рабочих мест – 0,87. Определить среднесписочную численность работников.

Ответ: 520 человек.

Задача 4. Потери времени работников из-за несвоевременного обслуживания составила 40300 мин, продолжительность смен 480 мин, численность работников на начало года 90 человек, в течение года уволено по собственному желанию 2 человека, а из-за сокращения кадров 3 человека. Наблюдение проводилось в течение 10 смен.

Рассчитать коэффициент обслуживания работников.

Ответ: 0,90.

Задача 5. Определить коэффициент напряженности норм, если коэффициент нормирования труда 0,79, численность работающих по нормам выработки – 140 человек, среднесписочная численность рабочих 160 человек.

Ответ: 0,9.

Задача 6. На производственном участке условия труда характеризуются следующими данными: температура воздуха на рабочих местах достигает 26 оС, относительная влажность – 60 %, шум равен 90 децибелам, освещенность 220 люкс. По нормативам температура воздуха не должна превышать 20 оС, относительная влажность – 50 %, шум – 40 децибел, освещенность по условиям производства не должна быть меньше 200 люкс.

Определить коэффициенты условий труда по температуре, влажности, шуму и освещенности.

Ответ: соответственно 0,77, 0,83, 0,44, 1,10.

Задача 7. Внутрисменные потери рабочего времени, вызванные нарушениями трудовой дисциплины составили 300 мин, сумма целодневных потерь, вызванных нарушениями трудовой дисциплины составили – 4 дня, среднесписочная численность работников 30 человек, плановый фонд рабочего времени на одного рабочего 22 дня, продолжительность смены 480 мин.

Ответ: 0,97.

Задача 8. Число работников, участвующих в рационализации 480 человек, среднесписочная численность работников 655 человек. Рассчитать коэффициент творческой активности работников.

Ответ: 0,73.

Тема: «Сущность нормирования труда и структура норм времени»

Задача 1. Рассчитать норму штучного времени в условиях массового производства, если основное время обработки детали – 30 минут, вспомогательное – 10 минут, время организационного обслуживания – 1,5%, время на отдых и личные надобности – 4%, время перерывов, обусловленных технологией – 2% от оперативного времени, время технического обслуживания – 2% от основного времени.

Ответ: 43,6 мин.

Задача 2. Определить сменную норму выработки при продолжительности смены 480 мин, если оперативное время обработки детали – 10 мин, время обслуживания

рабочего места – 3%, время на отдых и личные надобности – 3,5%, время перерывов, обусловленных технологией – 2% от оперативного, а подготовительно-заключительное время – 20 мин на смену.

Предусматривается повысить норму выработки на 20%. Определить, как изменится норма времени.

Ответ: 45,5 шт., 17%.

Задача 3. Определить норму обслуживания для наладчика при продолжительности смены 8 часов, если в течение смены он должен выполнить одну наладку и три подналадки на каждом станке. Норма времени на одну наладку и одну подналадку составляет соответственно 35 и 8 мин. Коэффициент, учитывающий дополнительные затраты времени принять равным 1,11.

Определить норму численности наладчиков при двухсменной работе, если в цехе 100 станков.

Ответ: 7,8 станков, 13 человек.

Задача 4. Рабочий в течение месяца (176 часов) изготовил 1600 деталей.

Действующая норма времени на одну деталь 16 минут. Определить планируемую норму времени.

Ответ: 6,6 мин.

Задача 5. Определить насколько процентов увеличится дневная норма выработки рабочего, если в результате механизации работ, трудоемкость снизится на 20%.

Ответ: 25%.

Тема: «Организация оплаты труда»

Задача 1. Определить месячную зарплату рабочего 4 разряда при повременнопремиальной системе оплаты труда. Часовая тарифная ставка рабочего – 10 руб., им отработано за месяц 171 час, премия за качественное выполнение работ – 40 % тарифной ставки.

Ответ: 2394 руб.

Задача 2. Рабочий 6 разряда за месяц изготовил 400 деталей при норме времени на одну деталь 0,5 нормо-часов. Отработанное время – 176 часов, часовая тарифная ставка – 10 рублей. Оплата производится по прямой сдельной системе.

Определить прямую сдельную расценку за единицу продукции и сдельный заработок. Ответ: 50 руб., 20000 руб.

Задача 3. Слесарь-ремонтник, оплачиваемый по косвенно-сдельной системе оплаты труда, обслуживает трех основных рабочих. Его дневная тарифная ставка – 80 рублей, сменная норма выработки обслуживаемых им основных рабочих – по 10 изделий. Фактически основными рабочими изготовлено за месяц 700 штук.

Определить косвенную сдельную расценку и сдельный заработок за месяц.

Ответ: 2,67 руб., 1869 руб.

Задача 4. Бригада в составе трех человек выполнила ремонтные работы, вознаграждение за которые согласно аккордного задания и сметы составила 22500 рублей. Согласно данным о фактически отработанном рабочем времени, каждый из работников отработал:

- работник А – 166 часов;

- работник Б – 170 часов;

- работник В – 160 часов.

Рассчитать заработок каждого из них, при условии, что тарифные разряды работников одинаковы.

Ответ: 7530 руб., 7258 руб.

Задача 5. Фонд оплаты труда цеха за месяц – 100000 руб. Общее число заработанных баллов работниками цеха – 10000. Квалификационный уровень работника цеха 1,3, отработано 180,5 часов, КТУ – 1,1. Рассчитать зарплату работника цеха за месяц.

Ответ: 2581 руб.

Критерии оценивания. «отлично» – студент правильно выполнил задание. Показал отличные

владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы; «хорошо» – студент выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов; «удовлетворительно» – студент выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительное владение навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено много неточностей; «неудовлетворительно» – при выполнении задания студент продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неточностей

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ

Примерный список тем рефератов:

1. Содержание, принципы, показатели эффективности труда.
2. Роль организации труда в деятельности предприятий отрасли.
3. Основные принципы, характеризующие отраслевые особенности организации труда предприятий экономики города.
4. Понятие и предмет труда. Труд как социально-экономическая категория.
5. Задачи, основные принципы организации труда.
6. Понятие производительности труда. Показатели производительности труда.
7. Факторы и резервы роста производительности труда.
8. Разделение труда.
9. Понятие персонала предприятия и схема его формирования.
10. Категории персонала, профессиональные и квалификационные показатели численности работников.
11. Состав и структура персонала предприятия. Методы определения необходимой численности рабочих.
12. Кадровая служба предприятия, ее организация, структура и функции.
13. Нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения.
14. Нормы труда, их функции и роль норм труда в управлении производством.
15. Сущность, задачи и значение нормирования труда в деятельности предприятий.
16. Разновидности норм труда. Использование норм труда в экономических расчетах.
17. Классификация затрат рабочего времени.
18. Роль норм труда в управлении производством. Сущность и методы научного обоснования норм труда.
19. Производственная операция как объект нормирования.
20. Методы изучения затрат рабочего времени.
21. Хронометраж.
22. Фотография рабочего дня.
23. Экспертный метод нормирования.
24. Формы и системы оплаты труда.
25. Бестарифный подход.
26. Тарифная система оплаты рабочих.
27. Повременная форма оплаты труда.
28. Простая повременная система оплаты труда.
29. Повременно-премиальная система оплаты труда.
30. Сдельная форма оплаты труда.
31. Прямая индивидуальная сдельная система оплаты труда.
32. Бригадная сдельная система оплаты труда.
33. Прогрессивно-сдельная система оплаты труда.
34. Сдельно-премиальная система оплаты труда.
35. Косвенно-сдельная система оплаты труда.

36. Аккордная система оплаты труда.
37. Бестарифная система оплаты труда.
38. Особенности оплаты труда различных категорий персонала.
39. Структура заработной платы.
40. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда.
41. Основные формы и виды надбавок и доплат рабочим, руководящим работникам, специалистам и служащим (РСС).
42. Критерии назначения и выплаты надбавок и доплат в структуре заработной платы.
43. Премии: их сущность, показатели премирования.
44. Мотивационное значение премий в оплате труда работников всех категорий.

Показатели и критерии премирования.

45. Системы премирования на предприятии и порядок их разработки

Методические рекомендации по написанию реферата, требования к оформлению

Реферат (от лат. *refereo* – сообщаю) – краткое изложение в письменном виде научно-исследовательской работы студента, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Содержание реферата должно быть логичным, а изложение материала должно носить проблемно-тематический характер.

Каждая работа, носящая реферативный характер, должна быть оформлена в соответствии с Государственным Образовательным Стандартом (ГОСТ).

Структура работы:

- титульный лист;
- оглавление;
- введение (указывается актуальность, цель, задачи);
- не менее 3х глав;
- выводы (личное мнение);
- приложения (если есть);
- список используемой литературы.

Каждый новый раздел начинается с новой страницы.

Во введении обязательно должны быть указаны следующие параметры: тема реферата; предмет и объект исследования; цель; задачи; актуальность; методы исследования.

В основной части формулируются ключевые понятия и положения, вытекающие из анализа теоретических источников (точек зрения, моделей, концепций), документальных источников и материалов практики, экспертных оценок по вопросам исследуемой проблемы, а также результатов эмпирических исследований. Реферат носит исследовательский характер, содержит результаты творческого поиска автора.

В заключении (1-2 страницы) подводятся главные итоги авторского исследования в соответствии с целью и задачами реферата делаются выводы или даются практические рекомендации по разрешению исследуемой проблемы.

Требования к оформлению работы:

- объём 15-20 страниц;
 - поля – по 2 см сверху и снизу, 3 см – слева, 1,5 см – справа;
 - выравнивание текста по ширине;
 - номера страниц – внизу страницы, справа; номер на первой странице не указывается;
 - шрифт – «Times New Roman»;
 - основной текст – 14 кегль, междустрочный интервал – 1,5 (основной текст, между абзацами);
 - абзацный отступ – 1,25;
 - расстановка переносов не применяется;
 - все лишние пробелы убираются, между словами должен быть только один пробел;
- знаки препинания (за исключением тире) ставятся сразу же за предваряющим его словом без пробела;
- ссылки – затекстовые (вынесенные за текст реферата и оформленные как список использованной литературы в алфавитном порядке), использование автоматических постраничных

ссылок не допускается;

- не менее 5 источников;
- ссылки оформляются в соответствии с ГОСТ Р 7.0.100-2018 (приложение 2);
- для связи с текстом порядковый номер библиографической записи из списка

литературы указывают в отсылке, которую приводят в квадратных скобках в строку с текстом. Если ссылку приводят на конкретный фрагмент текста, в отсылке указывают порядковый номер и страницы, на которых помещен объект ссылки. Сведения разделяют запятой. Если отсылка содержит сведения о нескольких затекстовых ссылках, группы сведений разделяют знаком точка с запятой.

Критерии оценки реферата. При оценке реферата преподаватель руководствуется следующими критериями: – соответствие содержания текста выбранной теме; – наличие четкой и логичной структуры; – качество аналитической работы, проделанной при написании реферата; 12 – использование адекватных выбранной теме литературных источников; – самостоятельность, невторичность текста; – обоснованность сделанных автором реферата выводов, соответствие их поставленной цели; – отсутствие орфографических, пунктуационных, стилистических, а также фактических ошибок; – соответствие оформления работы предъявляемым требованиям; – сдачи реферата в установленный срок.

5.3 ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы **7 семестр**

Итоговый тест (с ответами) для проверки сформированности компетенций

УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

УК-2.2. Определяет ресурсное обеспечение для достижения поставленной цели

1. Прочитайте текст и выберите правильный ответ . Для определения количественной потребности в кадрах используются следующие методы:

- а) по трудоемкости работ, основанный на данных о времени трудового процесса, нормам обслуживания;
- б) по рабочим местам, нормативам численности, нормам управляемости;
- в) по трудоемкости работ, нормам обслуживания, рабочим местам, нормативам численности, нормам управляемости.

Правильный ответ в

2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Потребность в кадрах формируется по следующим направлениям:

- а) потребность на планируемый объем производства, покрытие внепланового выбытия;
- б) покрытие предполагаемого (планового) выбытия персонала, увольнение по собственному желанию;
- в) потребность на планируемый объем производства или услуг; покрытие планового выбытия кадров; покрытие внепланового выбытия персонала.

Правильный ответ в

3. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Каково экономическое значение внедрения научных методов организации труда:

- а) экономия живого и овеществленного труда;
- б) повышение производительности труда и снижение себестоимости продукции, снижение темпа работы;
- в) повышение работоспособности человека и снижение его утомляемости;
- г) сохранение здоровья человека, повышение его настроения;
- д) снижение нервно-психической нагрузки, уменьшение нервно-физического напряжения и монотонности труда?

Правильный ответ б

4. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Перечислите основные факторы, определяющие динамичность организации труда:

- а) квалификация работников, стаж, возраст, пол;
- б) внедрение новой техники и технологии, стаж работы по специальности, образование, профессиональная мобильность;
- в) квалификация персонала, ответственность, изобретательность;
- г) внедрение новой техники и технологии;
- д) профессиональная мобильность, стаж работы, образование, условия труда.

Правильный ответ а

5. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Какие методы используются для измерения производительности труда: а) натуральный, трудовой и стоимостной; б) стоимостной, нормативный и плановый; в) трудовой, стоимостной и плановый; г) натуральный, межзаводской и стоимостной?

Правильный ответ а

6. Установите соответствие между видами аргументации:

Определите правильное соответствие между определением и термином

- 1. Труд
- 2. Коллективный договор
- 3. Дисциплинарный проступок
- 4. Время отдыха

А. это физическая или умственная деятельность человека, направленная на выполнение определенных задач или работ, обычно с целью создания продукта, предоставления услуги или достижения определенных целей.

Б. время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

В. правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Г. Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Правильный ответ 1-А 2-В 3-Г 4-Б

7. Установите правильную последовательность. Установите порядок отстранения работника от работы

- А. Издать приказ об отстранении работника
- Б. Ознакомить работника с приказом об отстранении под роспись
- В. Зафиксировать факт нарушения работником трудовой дисциплины
- Г. Отстранить работника от работы

Правильный ответ 1-В 2-Г 3-А 4-Б

8. Установите соответствие между допустимой продолжительностью рабочего времени в неделю и категорией работника

- 1. 40 часов
- 2. 36 часов
- 3. 35 часов
- 4. 24 часа
- А. Работник во вредных условиях труда
- Б. Работники до 16 лет
- В. Работники от 16 до 18 лет/работники-инвалиды
- Г. Работник от 18 лет

Правильный ответ 1-Г 2-А 3-В 4-Б

9. Закончите фразу. Ответ следует записать с маленькой буквы, в именительном падеже. Труд, затраченный на создание средств производства (средств и предметов труда), за пределами предприятия – это _____.

Правильный ответ овеществленный труд

Труд, учитывающий затраты живого и овеществленного труда, – это _____.

Правильный ответ общественный труд

УК-2.3. Оценивает вероятные риски и ограничения в решении поставленных задач

11. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Почему организация труда является наукой:

- а) содержит теоретические положения, направленные на рациональное соединение предметов и средств труда с человеком, чтобы труд был эффективен, легок и приятен для человека;
- б) жестко регламентирует все элементы работы, устанавливая затраты времени для их осуществления;
- в) стимулирует интенсивность труда, предусматривает рационализацию трудовых движений;
- г) использует хронометраж как метод измерения трудовых процессов;
- д) способствует оздоровлению психологического климата в коллективе, пробуждает у работника интерес к труду?

Правильный ответ б

12. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Что представляет собой организация труда:

- а) процесс взаимодействия человека с предметами труда для изготовления продукции;
- б) система мер по соединению человека с орудиями труда для создания безопасных условий труда;
- в) снижение монотонности труда и повышение темпа работы;
- г) комплекс мероприятий, направленных на соединение человека с орудиями и предметами труда, чтобы труд был эффективным, содержательным и интересным для человека;
- д) часть организации производства, направленная на экономию рабочего времени, рациональное его использование, улучшение качества продукции

Правильный ответ Б

13. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Какова социальная эффективность внедрения научной организации труда:

- а) повышение содержательности труда, его творческого характера, экономия живого труда;
- б) повышение привлекательности труда, его созидательного характера, экономия прошлого труда;
- в) снижение нервно-физического напряжения и монотонности труда, экономия общественного труда;
- г) совмещение профессий, функций, специальностей, внедрение многостаночного обслуживания;
- д) повышение содержательности труда, его привлекательности и творческого характера?

Правильный ответ д

14. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Какие этапы включает в себя процесс планирования на предприятии:

- а) оценку наличия ресурсов, оценку будущих потребностей, разработку программы развития кадров;
- б) составление конкретных графиков, прогноз численности кадров, оценку качества труда персонала;
- в) мероприятия по найму, подготовке и продвижению работников; оценку будущих потребностей.

Правильный ответ А

15. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Стадии планирования кадров следующие:

- а) классификация кадров, их оперативный статистический анализ;
- б) полный статистический анализ наличных кадров, прогнозирование потребности в персонале;
- в) составление программы развития персонала; классификация кадров по полу, возрасту, стажу работы и квалификации.

Правильный ответ б

16. Установите правильную последовательность. действий при привлечении работника к дисциплинарной ответственности

А. Издать приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания

Б. Создать комиссию для исследования обстоятельств проступка

В. Ознакомить работника под роспись с приказом о привлечении к дисциплинарной ответственности

Г. Затребовать от работника письменное объяснение.

Правильный ответ 1-Г 2-Б 3-А 4-В

17. Установите соответствие между наименованием характеристик производственной стратегии (список 1) и их содержанием (список 2):

Список 1	Список 2
а производственная структура предприятия, технология производства, номенклатура выпускаемой продукции, инновации	1 объект производственной стратегии
б организационные, экономические и управленческие взаимоотношения, возникающие между людьми в процессе производства товаров и услуг	2 предмет производственной стратегии
в временные рамки осуществления анализа деятельности предприятия	3 элементы производственной стратегии
г процесс организации и управления производством	4 процесс организации и управления производством

Правильный ответ 1г, 2б, 3а

18. Установите правильную последовательность. разработки и реализации планирования на предприятии: 1 Подготовка прогноза, составление и утверждение плана, доведение плана до исполнителей 2 Мониторинг выполнения плана 3 Обоснование целей планирования и сбор информации 4 Проведение экономического анализа 5 Выполнение плана исполнителями

Правильный ответ 3, 4, 1, 5, 2

19. Закончите фразу. Ответ следует записать с маленькой буквы, в именительном падеже: Система мер, обеспечивающая трудовую деятельность, с целью повышения производительности и эффективности живого труда, достижения наиболее полного использования средств производства (овеществленного труда) – это _____.

П

р 20. Закончите фразу. Ответ следует записать с маленькой буквы, в именительном падеже. ... Функция организации труда, которая состоит в создании благоприятных и безопасных условий труда, установлении рационального режима труда и отдыха, – это _____.

и П

р 21. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Что такое тарифная система оплаты труда? а) Система, основанная на сдельной оплате труда б) Система, включающая тарифные ставки, коэффициенты и сетки в) Система, учитывающая только премиальные выплаты

и Правильный ответ б;

й 22. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Что такое нормирование труда? а) Установление количественных и качественных показателей выполнения работы б) Расчет заработной платы сотрудников в) Определение графика работы предприятия

ы Правильный ответ а

й 23. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Что такое сдельная оплата труда? а) Оплата за фактически выполненную работу б) Оплата за отработанное время в) Оплата за участие в проектах

т Правильный ответ а

и 24. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. За что проводится дополнительная оплата труда? а) за более высококачественную работу; б) за количество и качество продукции или выполненный объем работы; в) на основании тарифных ставок и выполненного объема работы или функции г) все ответы верные.

Правильный ответ а

25. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Что такое начисление оплаты труда за отработанное время? а) повременная оплата труда; б) основная оплата труда; в) сдельная оплата труда; г) правильного ответа нет.

Правильный ответ а

26. Установите соответствие между выполнением определенных работ и оплатой труда

1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
 - 2.Сверхурочная работа
 3. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни
- А. оплачивается работнику за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.
- Б. оплачивается работнику не менее чем в двойном размере
- В. работнику производится доплата по соглашению сторон трудового договора

Правильный ответ: 1-В. 2-А. 3-Б.

27. Установите правильное соответствие между сервисами, подключаемыми к программе «1С:Зарплата и управление персоналом 8» и их функционалом:

1. 1С-Отчетность.
2. Информационная система 1С:ИТС.
3. 1С:ДиректБанк.

Варианты ответов:

- а) для подготовки и сдачи регламентированной отчетности из программ «1С» во все контролирующие органы: ФНС, СФР, ФСС, Росстат, Росалкоголь регулирование, Росприроднадзор и ФТС
- б) для прямого обмена с банками информацией по зарплатным проектам в электронном виде;
- в) для получения справочной информации по ведению кадрового учета, расчету заработной платы и работе в программе «1С:Зарплата и управление персоналом 8»

Правильный ответ: 1)-а, 2)-в, 3)-б.

28. Установите правильную последовательность. Укажите, в какой последовательности нужно вводить документы в 1С: Зарплата и управление персоналом, чтобы снизить вероятность ошибок.

- а) Сформировать табель учета рабочего времени, убедиться в том, что отработанное время по всем сотрудникам учтено корректно.
- б) Отрастить отсутствия сотрудников и неявки: больничные, отпуска, командировки, прогулы.
- в) Ввести все кадровые документы: приемы, увольнения, переводы, изменения плановых начислений и удержаний.
- г) Ввести документы на оплату праздничных и выходных дней, а также сверхурочную работу.

Правильный ответ: в), б), г), а)

29. Закончите фразу. Ответ следует записать с маленькой буквы, в именительном падеже: Как называется справочник, в котором в программе 1С: Зарплата и управление персоналом описываются условия труда для сотрудников: количество ставок, выплаты и начисления, отпуска и т.д.

Правильный вариант: штатное расписание

30. Закончите фразу. Ответ следует записать с маленькой буквы, в именительном падеже.: Функция организации труда, которая состоит в обеспечении соответствия уровня организации труда уровню технической оснащенности производства, – это _____.

Правильный вариант: оптимизирующая функция:

Инструкция по выполнению. При ответе на вопросы:

Выбрать один правильный ответ. Дополнить фразу, сопоставить, установить последовательность

Вопросы для самостоятельной подготовки к экзамену

1. Предмет дисциплины “Организация, нормирование и оплата труда”.
2. Сущность и содержание организации труда на предприятии.
3. Организационная рационализация и организационные нововведения.
4. Нормирование труда: понятие, место в хозяйственной деятельности предприятия.

5. Воздействие рыночных отношений на теорию и практику нормирования труда
6. Понятие производственного, технологического и трудового процессов.
7. Виды трудовых процессов и принципы их организации.
8. Структура производственной операции и ее оптимизация.
9. Классификация и характеристика трудовых движений, действий, приемов.
10. Значение и задачи изучения рабочего времени.
11. Затраты рабочего времени исполнителя.
12. Время использования оборудования: структура и возможности оптимизации.
13. Сущность и значение разделения труда.
14. Формы разделения труда.
15. Сущность и формы кооперации труда.
16. Направления развития разделения и кооперации труда.
17. Классификация методов изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.
18. Фотография рабочего времени.
19. Хронометраж и его разновидности
20. Опыт предприятий по организации хронометражных наблюдений.
21. Приемы и методы труда
22. Нормы труда и их классификация.
23. Функции норм труда
24. Нормативы по труду: их роль и значение.
25. Методы нормирования труда и их классификация.
26. Структура нормы времени и расчет ее элементов
27. Определение различных видов норм труда.
28. Корректировка норм времени с учетом данных освоения новых видов работ и операций
29. Система управления организацией и нормированием труда»
30. Организационно-функциональная структура управления организацией и
31. нормированием труда.
32. Программно-целевое управление организацией труда.
33. Анализ уровня и эффективности организации труда.
34. Оценка состояния нормирования труда.
35. Проектирование и планирование организации труда.
36. Сущность заработной платы как экономической категории.
37. Регулирование отношений по оплате труда.
38. Основные черты рыночного механизма регулирования заработной платы.
39. Сущность и назначение тарифной системы.
40. Тарифное нормирование труда в РФ
41. Коэффициенты редукции труда.
42. Тарифная оплата на предприятиях бюджетного и внебюджетного секторов экономики.
43. Понятие системы оплаты труда.
44. Классификация систем оплаты труда.
45. Основная и дополнительная заработная плата.
46. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда.
47. Премии за основные результаты работы.
48. Доплаты, надбавки и единовременные премии и вознаграждения.
49. Регулирование и планирование средств на заработную плату персонала по предприятию и его подразделениям.

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Комплект оценочных средств хранится на кафедре, подлежит обновлению по мере необходимости. Для промежуточной аттестации в виде экзамена каждое ОС по дисциплине обновляется и утверждается за 14 дней до начала сессионного периода и хранится в недоступном месте от несанкционированного доступа. Ответственность несет кафедра.

Порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

обучающихся по ОПОП регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Текущий контроль успеваемости является формой контроля качества знаний обучающихся, осуществляемого в межсессионный период обучения с целью определения качества освоения ОПОП.

Текущий контроль успеваемости осуществляется: на лекциях, практических (семинарских) занятиях, в рамках контроля самостоятельной работы.

Обучающиеся заранее информируются о критериях и процедуре текущего контроля успеваемости преподавателями по соответствующей учебной дисциплине (модуля).

Успеваемость при текущем контроле характеризует объем и качество выполненной обучающимся работы по дисциплине (модулю).

Педагогические виды и формы, используемые в процессе текущего контроля успеваемости обучающихся, определяются методической комиссией кафедры. Выбираемый вид текущего контроля обеспечивает наиболее полный и объективный контроль (измерение и фиксирование) уровня освоения результатов обучения по дисциплине.

Преподаватели предоставляют сведения о текущей успеваемости обучающихся в рамках проведения текущей аттестации в семестре в деканаты/ учебный отдел института в сроки, определенные внутренними распорядительными документами института.

В целях обеспечения текущего контроля успеваемости преподаватель проводит консультации.

Преподаватель, ведущий занятия семинарского типа, проводит аттестацию обучающихся за прошедший период. Аттестация проводится, если проведено не менее 3 практических (семинарских) или лабораторных занятий, в установленные деканатом сроки, не реже 1 раза за учебный семестр. Обучающиеся аттестуются путем выставления в соответствующую групповую ведомость записей по системе: «аттестован» или «не аттестован».

Преподаватель, проставляя итоги текущей аттестации, доводит результаты аттестации до сведения студенческой группы и объясняет причины отрицательной аттестации по запросу обучающегося.

При аттестации обучающихся учитываются следующие факторы:

- результаты работы на занятиях, показанные при этом знания по дисциплине (модулю), усвоение навыков практического применения теоретических знаний, степень активности на практических (семинарских) занятиях;
- результаты и активность участия в семинарах и коллоквиумах;
- результаты выполнения контрольных работ;
- результаты и объем выполненных заданий в рамках самостоятельной работы обучающихся;
- результаты личных бесед со студентами по материалу учебной дисциплины (модуля);
- посещение студентами, семинарских и практических занятий, лабораторных работ;
- своевременная ликвидация задолженностей по пройденному материалу, возникших вследствие пропуска занятий либо неудовлетворительных оценок по результатам работы на занятиях.
- результаты прохождения контрольных точек по дисциплине.

Промежуточная аттестация обучающихся института является формой контроля результатов обучения по дисциплине с целью комплексного определения соответствия уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся требованиям, установленным образовательной программой.

Формирование оценки текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины осуществляется с использованием пятибалльной системы оценки знаний обучающихся.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций. Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 5 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации. Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена. Экзамен проводится по расписанию экзаменационной сессии в письменном виде. Количество вопросов в экзаменационном задании – 30. Проверка ответов и объявление результатов производится в день экзамена. Результаты аттестации заносятся в экзаменационную ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

7. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Адаптированные оценочные материалы содержатся в адаптированной ОПОП. Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

Самостоятельная работа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов позволяет своевременно выявить затруднения и отставание и внести коррективы в учебную деятельность. Конкретные формы и виды самостоятельной работы обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливаются преподавателем. Выбор форм и видов самостоятельной работы, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов осуществляется с учетом их способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала. Формы самостоятельной работы устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге или на компьютере, в форме тестирования, электронных тренажеров и т.п.).

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа. Для обучающихся с нарушениями зрения предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в устной форме. Для обучающихся с нарушениями слуха предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в письменной форме.

Таблица 7.1. Категории обучающихся с ОВЗ, способы восприятия ими информации и методы их обучения.

Категории обучающихся по нозологиям		Методы обучения
с нарушениями и зрения	Слепые. Способ восприятия информации: осязательно-слуховой	Аудиально-кинестетические, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания. Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями зрения: визуально-кинестетические, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания; аудио-визуальные, основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; аудио-визуально-кинестетические, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятия.
	Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	
с нарушениями и слуха	Глухие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательный	визуально-кинестетические, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания. Могут использоваться при условии, что аудиальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями слуха: аудио-визуальные, основанные на представлении учебной

	Слабослышащие. Способ восприятия информации: Зрительно-осознательно-слуховой	информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; аудиально-кинестетические, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания; аудио-визуально-кинестетические, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
С нарушениями и опорно-двигательного аппарата	Способ восприятия информации: зрительно-осознательно-слуховой	— визуально-кинестетические; — аудио-визуальные; — аудиально-кинестетические; — аудио-визуально-кинестетические.

Таблица 7.2. – Способы адаптации образовательных ресурсов.

Условные обозначения:

«+» —образовательный ресурс, не требующий адаптации;

«АФ» — адаптированный формат к особенностям приема-передачи информации обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ формат образовательного ресурса, в том числе с использованием специальных технических средств;

«АЭ»— альтернативный эквивалент используемого ресурса

Категории обучающихся по нозологиям		Образовательные ресурсы				
		Электронные				Печатные
		мультимедиа	графические	аудио	текстовые, электронные аналоги печатных изданий	
С нарушениями зрения	Слепые	АФ	АЭ (например, создание материальной модели графического объекта (3Dмодели)	+	АЭ (например, аудио описание)	АЭ (например, печатный материал, выполненный рельефно-точечным шрифтом Л. Брайля)
	Слабовидящие	АФ	АФ	+	АФ	АФ
С нарушениями слуха	Глухие	АФ	+	АЭ (например, текстовое описание, гиперссылки)	+	+
	Слабослышащие	АФ	+	АФ	+	+
С нарушениями опорно-двигательного аппарата		+	+	+	+	+

Таблица 7.3. - Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ

Категории обучающихся по нозологиям	Форма контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями зрения	— устная проверка: дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; — с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения -

	графические работы и др.
С нарушениями слуха	– письменная проверка: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	– письменная проверка, с использованием специальных технических средств (альтернативных средства ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – устная проверка, с использованием специальных технических средств (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – с использованием компьютера и специального ПО (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, Графические работы, дистанционные формы - предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.

7.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Текущий контроль и промежуточная аттестация обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ осуществляется с использованием оценочных средств, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации, в том числе с использованием специальных технических средств.

Текущий контроль успеваемости для обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ направлен на своевременное выявление затруднений и отставания в обучении и внесения коррективов в учебную деятельность. Возможно осуществление входного контроля для определения его способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала.

7.2. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Форма промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа. Промежуточная аттестация, при необходимости, может проводиться в несколько этапов. Для этого рекомендуется использовать рубежный контроль, который является контрольной точкой по завершению изучения раздела или темы дисциплины, междисциплинарного курса, практик и ее разделов с целью оценивания уровня освоения программного материала. Формы и срок проведения рубежного контроля определяются