



ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»
КРАСНОЯРСКИЙ ФИЛИАЛ

директор Красноярского
филиала ОУП ВО «АТиСО»
_____ С.В.Гришаев
« 26 » апреля 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ И ОПЛАТЫ ТРУДА

**Направление подготовки
38.03.01 Экономика**

**Направленность (профиль) подготовки
Экономика труда**

**Квалификация выпускника
«Бакалавр»**

Кафедра экономики труда и профсоюзного движения

Разработчик программы:

кандидат экономических наук, Сочнева Е. Н.

Зав. кафедрой экономики труда и профсоюзного движения

/Е.Н. Сочнева/
«25» апреля 2018г

ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
1.1	Планируемые результаты обучения по дисциплине.....	4
1.2	Результаты освоения образовательной программы.....	4
2.	МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	5
3.	ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	6
4.	СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ	6
4.1	Содержание дисциплины (модуля).....	6
4.2	Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий.....	11
5.	ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).....	12
6.	ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).....	24
7.	ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	25
8.	РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	26
9.	МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	27
10.	ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ	30
11.	МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).....	31
12.	ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	31
	Приложение №1 к разделу № 6	

	ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).....	33
6.1	Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	33
6.2	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	33
6.3	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	35
	1. Типовые контрольные вопросы для подготовки к экзамену (зачету) при проведении промежуточной аттестации по дисциплине	35
	2. Типовые практические задачи (задания, тесты) билетов для проведения промежуточной аттестации по дисциплине	37
	3. Тематика курсовых работ (курсовых проектов).....	40
6.4	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	40

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Целью изучения дисциплины является формирование у студентов необходимого объема знаний о теоретических положениях дисциплины и привить необходимые практические навыки по организации и оплате собственного труда, труда подчиненных, а также других работников на предприятии и в организациях.

Задачи дисциплины:

- получение обучающимися знаний по теории организации и оплаты трудовой деятельности;
- овладение терминологией по организации и оплате труда;
- ознакомление обучающихся с содержанием работы на предприятии по совершенствованию организации и оплаты труда;
- овладение методами анализа и оценки состояния организации и оплаты труда на предприятиях и в организациях;
- получение обучающимися знаний о проектировании передовых форм и методов организации и оплаты труда;
- развитие у обучающихся практических навыков по расчету показателей, характеризующих эффективность внедряемых мероприятий по организации и оплате труда.

В ходе освоения дисциплины обучающиеся изучают, анализируют, приобретают навыки управления следующими объектами профессиональной деятельности: поведение хозяйствующих агентов, их затраты и результаты, функционирующие рынки, финансовые и информационные потоки, производственные процессы.

1.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине.

Освоение дисциплины направлено на формирование у студентов следующих компетенций:

Общекультурных:

ОК-6 способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности;

1.2 Результаты освоения образовательной программы.

В результате изучения дисциплины студент должен:

В результате освоения компетенции ОК-6 студент должен:

знать: основные философские понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления;

уметь: анализировать мировоззренческие, социально- и личностно- значимые философские процессы;
 владеть/ быть в состоянии продемонстрировать навыками философского мышления для обработки системного, целостного взгляда на проблемы общества

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Основы организации и оплаты труда» относится к Б1. вариативной части дисциплин по выбору учебного плана ОПОП ВО по направлению Экономика.

Список дисциплин, знание которых необходимо для изучения курса данной дисциплины: право, социология, экономика фирмы

Список дисциплин, для изучения которых необходимы знания данного курса: экономика труда, рынок труда, корпоративные финансы, основы социального государства.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Объем дисциплины	Всего часов	
	Для очной формы обучения	Для заочной формы обучения
Общая трудоемкость дисциплины (зачетных един/часов)	2/72	2/72
Аудиторная работа (всего)	36	8
в том числе:		
Лекции	18	4
Семинары, практические занятия	18	4
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	36	60
Вид промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен)	зачет	зачет

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

4.1 Содержание дисциплины (модуля)

Раздел I. Основы организации труда

Тема 1. Предмет, содержание и значение организации и оплаты труда

Составные части процесса труда на предприятии - предмет труда, средства труда, технология деятельности, организация труда и сам труд. Элементы организации труда на предприятии. Место организации и нормирования труда в системе организации производства и управления предприятиями и организациями. Экономические, психофизиологические и социальные задачи НОТ. Понятие о функциях и принципах организации и нормирования труда.

Тема 2. Становление и развитие науки об организации и оплате труда

Зарождение науки об организации и нормировании труда. Ф. Тейлор, Г.Форд, А.Файоль и другие основоположники зарубежных теорий организации и нормирования труда на предприятиях. Современные теоретические подходы к организации и нормированию труда, выработанные в странах с развитой рыночной экономикой. Основоположники организационной науки в России - А.А. Богданов, О.А. Ерманский и др. и их основные труды. Вклад в теорию организации и нормирования труда А.К. Гастева, П.М. Керженцева и Центрального института труда. Первая (1921г.) и вторая (1924г.) всероссийские конференции по НОТ. Роль В.И. Ленина в работе по становлению НОТ в стране. Факты и причины расправы с нотовским движением в 30-х годах. Возрождение интереса к НОТ в 60-е годы 20-го века. Всесоюзное совещание по организации труда (1967г.): содержание принятых документов и их значение. Современное состояние науки по проблемам организации и нормирования труда в России. Современное состояние практической работы по организации и нормированию труда на предприятиях и в организациях.

Тема 3. Разделение и кооперация труда на предприятии

Понятие разделения и кооперации труда и их значение. Формы разделения труда на предприятии. Влияние научно-технического прогресса, типа и организации производства на разделение труда внутри предприятия. Преимущества и недостатки узкоспециализированного труда. Границы разделения труда – технические, экономические, психофизиологические, социальные. Совершенствование разделения труда.

Формы кооперации труда. Совмещение профессий, его виды и отличительные особенности. Значение и условия (предпосылки) эффективного совмещения профессий.

Расширение зон обслуживания и его разновидности. Многостаночное (многоагрегатное) обслуживание и его значение. Условия (предпосылки) многостаночного обслуживания.

Коллективные формы организации труда, их основные преимущества.. Виды производственных бригад, их характеристика... Планирование, учет, контроль и стимулирование работы бригад. Ротация работников – основные формы и преимущества.

Тема 4. Организация и обслуживание рабочих мест

Сущность и значение организации и обслуживания рабочих мест. Понятие рабочего места и рабочей зоны. Виды рабочих мест и их классификация.

Особенности организации рабочих мест в зависимости от уровня технического оснащения, механизации и автоматизации производства, количества обслуживаемых машин (станков). Экономические, эргономические, санитарно-гигиенические и эстетические требования к организации рабочих мест. Особенности специализации рабочих мест в зависимости от типа производства.

Оснащение рабочих мест. Элементы оснащения. Требования к оснащению рабочих мест. Внешняя и внутренняя планировка рабочих мест: сущность, значение и требования к ней. Типовые проекты организации рабочих мест.

Необходимость и социально-экономическое значение аттестации и рационализации рабочих мест. Сущность, задачи и содержание работы по аттестации и рационализации рабочих мест на предприятии.

Значение своевременного и высококачественного обслуживания рабочих мест для организации труда и эффективности производства. Требования, предъявляемые к организации обслуживания рабочих мест. Виды, формы и системы обслуживания рабочих мест.

Тема 5. Приемы и методы труда

Роль и значение передовых приемов и методов труда в совершенствовании его организации.

Трудовой процесс и его составные элементы. Производственная операция и ее структура. Понятие метода труда. Экономическое и социальное содержание понятий рациональных приемов и методов труда. Выявление прогрессивных приемов и методов труда.

Способы изучения применяемых приемов и методов труда. Проектирование, распространение и использование рациональных приемов и методов труда.

Тема 6. Условия труда

Понятие условий труда в широком и узком смысле. Основные факторы, определяющие условия труда.

Психофизиологические и санитарно-гигиенические факторы условий труда. Влияние условий труда на работающего человека и результаты его деятельности. Основные направления улучшения условий труда.

Режимы труда и отдыха, их разновидности, основы построения и совершенствования. Динамика работоспособности человека в течение рабочего дня и рабочей недели.

Гибкий график рабочего времени и гибкое рабочее место: преимущества и условия использования.

Тема 7. Проектирование организации труда

Понятие комплексного проектирования организации труда. Методические основы разработки проектов организации труда для новых, расширяемых, реконструируемых и технически перевооружаемых предприятий: состав и содержание проектов организации труда.

Требования НОТ при проектировании предприятий, технологических процессов и оборудования: к архитектурно-строительному проектированию; к оборудованию и технологическим процессам.

Типовые проекты организации труда, их значение, содержание, разновидности и области применения. Организационные проекты для действующих предприятий, их значение, содержание и порядок разработки. Экономическое обоснование проектов НОТ.

Раздел 2. Организация оплаты труда

Тема 8. Оплата труда: формы и системы. Структура заработной платы

Определение заработной платы. Функции заработной платы: воспроизводительная, стимулирующая, распределительная и др.

Понятие номинальной и реальной заработной платы.

Тема 9. Тарифная система оплаты труда

Сущность и значение тарифной системы. Элементы тарифной системы: тарифные сетки, ставки, тарифно-квалификационный справочник.

Организация заработной платы на основе тарифной системы.

Повременная система оплаты труда – простая повременная, повременно – премиальная.

Системы сдельной оплаты – прямая сдельная, сдельно-премиальная, аккордная.

Тема 10. Коллективная форма оплаты труда

Коллективная форма оплаты труда по конечному результату. Понятие бестарифной формы организации оплаты труда. Условия применения. Варианты начисления заработной платы.

Тема 11. Особенности оплаты труда различных категорий персонала

Выбор основных факторов, определяющих производительность и интенсивность труда различных категорий работников. Учет стратегических целей предприятия, управленческой философии, наличие систем учета труда и материальных интересов работника. Структура заработной платы по условно

постоянной и условно переменной части. Особенности оплаты труда руководителей и различных категорий управленческого труда.

Тема 12. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда

Сущность стимулирования труда. Виды стимулов и их классификация. Материальное, моральное стимулирование. Социальные программы предприятия.

Требования к организации стимулирования труда.

Тема 13. Премии: их сущность, показатели премирования

Показатели систем премирования различных категорий работников. Индивидуальная и коллективная (бригадная) системы премирования. Разработка системы премирования на предприятии.

4.2. Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий

Таблица 1

№ п/п	Название раздела, темы	Форма обучения										Компетенции
		Очная					Заочная					
		Всего	Аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Всего	Аудиторные занятия			Самостоятельная работа	
Лекции	Семинарские занятия		в инновационной форме	Лекции	Семинарские занятия			в инновационной форме				
1	2	3	4	5	6	7	13	14	15	16	17	18
Раздел 1. Основы организации труда		36	9	9	4	18	34	2	2	1	30	ОК-6, ОПК-3
	Тема 1. Предмет, содержание и значение организации и оплаты труда	4	1	1		2	4				4	ОК-6
	Тема 2. Становление науки об организации и оплате труда	4	1	1		2	4		1		3	ОПК-3
	Тема 3. Разделение и кооперация труда на предприятии	4	1	1		2	4				4	ОПК-3
	Тема 4. Организация и обслуживание рабочих мест	4	1	1		2	4	1	1		2	ОК-6
	Тема 5. Условия труда	6	1	1	1	4	6				6	ОПК-3
	Тема 6. Приемы и методы труда	6	2	2	1	2	6	1			5	ОК-6,

											ОПК-3
Тема 7. Проектирование организации труда	8	2	2	2	4	6			1	6	ОК-6
Раздел 2. Организация оплаты труда	36	9	9	3	18	34	2	2	1	30	ОК-6, ОПК-3
Тема 8. Оплата труда: формы и системы. Структура заработной платы	4	1	1	1	2	4	1	1		2	ОК-6
Тема 9. Тарифная система оплаты труда	4	1	1		2	4				4	ОК-6, ОПК-3
Тема 10. Коллективная форма оплаты труда	8	2	2	1	4	6				6	ОПК-3
Тема 11. Особенности оплаты труда различных категорий персонала	4	1	1		2	4				4	ОПК-3
Тема 12. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда	8	2	2	1	4	8	1	1	1	6	ОК-6
Тема 13. Премии: их сущность, показатели премирования	8	2	2		4	8				8	ОПК-3
Зачет						4					
Всего часов	72	18	18	7	36	72	4	4	2	60	

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Тема 1. Предмет, содержание и значение организации и оплаты труда

Список литературы по теме.

Курочкин, В.Н. Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие

Митрофанова, И.А. Экономика труда: теория и практика: учебное пособие

Кучмаева, О.В. Экономика и социология труда

Вопросы для самопроверки

1. Что является предметом курса ?
2. Какова структура курса и его содержание?
3. С какими учебными дисциплинами непосредственно связан курс?
4. Какие смысловые понятия имеет термин «организация» и почему необходима его точная формулировка?

В чем состоит атрибутивный и функциональный смысл понятия организации труда на предприятии?

Задания для самостоятельной работы:

З а д а н и е 1

Анализ структуры деятельности финансово-экономического отдела предприятия показал, что трудоемкость работ по функции «Организация труда и заработной платы» составляет 710 чел./ч. в месяц, а по функции «Бухгалтерский учет и финансовая деятельность»- 1410 чел./ч.

Определить необходимое количество специалистов в отдел и осуществить разделение труда по функциям, при условии, что фонд рабочего времени одного работника в месяц составляет 176 ч.

Задание 2

За 8-часовую смену поточная линия выпускает 240 ручных часов. Процесс их изготовления разделен на пять взаимосвязанных и последовательно выполняемых операций трудоемкостью: 16, 22, 4, 32 и 12 мин. Определить необходимую численность работников для выполнения каждой операции и в целом на производственную цепочку

Тема 2. Становление науки об организации и нормировании труда

Список литературы по теме.

Кучмаева, О.В. Экономика и социология труда: учебное пособие

Леженкина, Т.И. Научная организация труда персонала: учебник

Стрелкова, Л.В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии

Вопросы для самопроверки

1. Где и когда зародилась наука об организации труда? Кто считается ее основоположниками?
2. Каков вклад российских ученых в науку об организации труда и практику НОТ?
3. Какие общегосударственные ведомства и научно-
4. исследовательские организации занимались вопросами НОТ в первые годы советской власти?
5. Какова цель и каково значение работ первой и второй всероссийских конференций по НОТ?
6. Почему было прекращено движение НОТ в СССР в 30-е годы XX века?

Задания для самостоятельной работы

Задание 1

Определить минимальное, но достаточное число вспомогательных рабочих для обслуживания основных рабочих мест, если рабочие затрачивают на самообслуживание 10% своего оперативного времени. Численность основных рабочих в цехе - 60 чел., оперативное время 410 мин в смену, а продолжительность рабочей смены -8 ч.

Задание 2

Определить сокращение потерь рабочего времени и рост производительности труда при совмещении профессий станочника и наладчика, если продолжительность одной наладки - 10 мин, среднее время наладки и ожидания наладчика - 34 мин, количество наладок в год - 250, годовой фонд времени работы одного рабочего - 1700 ч.

Тема 3. Разделение и кооперация труда на предприятии

Список литературы по теме.

«Экономика и управление на предприятии отрасли (торговля и общественное питание)»: учебное пособие/ Т.В. Мазанкова
Теория организации. Организация производства. Интегрированное учебное пособие/ А.П. Агарков, Р.С. Голов, А.М. Голиков и др
Яковенко, Е.Г. Экономика труда: учебное пособие

Вопросы для самопроверки

1. Каковы сущность и основные формы разделения труда?
2. Как влияют научно-технический прогресс, тип и организация производства на разделение труда внутри предприятия?
3. Охарактеризуйте функциональное и профессиональное разделение труда.
4. Охарактеризуйте квалификационное и технологическое разделение труда.
5. 5.Что понимается под границами разделения труда и критериями определения его оптимального уровня?

Задания для самостоятельной работы

Задание 1

При существующей организации рабочего места работнику, чтобы отыскать какой-либо документ, нужно вынуть из стола папку и найти нужную, на что затрачивается до 3-х мин.

Типовыми проектами организации рабочих мест предусмотрена систематизация документов по номенклатуре хранения их в папках с индикаторными корешками. При такой организации на поиск документов затрачивается полминуты.

В течение рабочего дня продолжительностью 8 часов сотрудник пользуется в среднем 25 документами. Определить экономию времени и возможный рост производительности труда от внедрения папок с индикаторными корешками.

Задание 2

В механическом цехе после проведения аттестации рабочих мест на соответствие их современным достижениям техники, технологии и научной организации труда были осуществлены мероприятия, позволившие увеличить годовую программу выпуска деталей с 793.138 до 802.875 нормо/ч.

Определить экономический эффект в результате относительного сокращения численности рабочих, если:

Годовой фонд рабочего времени одного рабочего - 1870 ч;

Выполнение норм выработки - 130%;

Среднегодовая заработная плата одного рабочего - 160000 руб.;

Единый социальный налог - 26 %;

Затраты на внедрение мероприятий в расчете на год - 200000 руб.

Тема 4. Организация и обслуживание рабочих мест

Список литературы по теме.

Каменский, А.С. Экономика труда. Учебник для бакалавров
Скляревская, В.А. Экономика труда: учебник
Уколов, Ю.Д. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии.
Практикум: учебное пособие

Вопросы для самопроверки

1. Что понимается под рабочим местом? Какова их классификация?
2. Что такое организация рабочих мест?
3. Каковы основные виды оснащения рабочих мест? Требования, предъявляемые к оснащению рабочих мест.
4. 4.Что такое планировка рабочих мест?
5. Какие вопросы решают при внешней и внутренней планировке рабочих мест?

Задания для самостоятельной работы

Задание 1

На 20-ти рабочих местах осуществлялась сборка узлов двигателя. Перед началом смены рабочие брали со стеллажа по 10 деталей и перекладывали их на верстак. Передача партии деталей требовала в среднем 0,6 мин. Для работы в течение смены каждому рабочему необходимо переложить 50 партий. Если рабочие места перепланировать с учетом установки стеллажей на уровне верстаков и сокращения расстояния переходов рабочего при подаче деталей, то время на подачу деталей уменьшится до 0,3 мин.

Определить возможную экономию в результате перепланировки рабочих мест, если продолжительность рабочего дня 8 ч., а рабочих смен за год - 250.

Задание 2

В цехах внедряется новая планировка оборудования, позволяющая за счет ликвидации встречных потоков уменьшить протяженность и время транспортировки деталей и заготовок, а также высвободить часть оборудования. Используя нижеприведенные данные, определить экономический эффект мероприятия, если:

Снижение трудоемкости на транспортировку деталей – 3690 чел.-ч.;
Среднегодовая заработная плата одного вспомогательного рабочего – 120000 руб.

Годовой фонд рабочего времени одного рабочего - 1844 ч.

Единый социальный налог - 26 %

Ликвидационная цена оборудования - 100000 руб.

Демонтажные и транспортные расходы - 50000 руб.

Затраты на перестановку станков - 30000 руб.

Задание 3

Слесарь-сборщик за смену (8 ч.) произвел посадку 48 подшипников качения. В связи с недостатками в организации обслуживания рабочих мест рабочий в течение смены затратил на получение со склада подшипников и перенос их к рабочему месту -30 мин, на устранение неисправностей посадочного приспособления - 42 мин. На сколько будет ниже трудоемкость посадки одного

подшипника и выше производительность труда рабочего, если устранить эти нерациональные затраты времени?

Задание 4

В токарном цехе предприятия 56 станочников сами затачивают режущий инструмент, на что каждый тратит по 40 мин рабочего времени в смену.

С целью совершенствования организации труда предложено рассмотреть следующие варианты:

1. Дополнительно выделяется необходимое по трудоемкости заточки (с учетом ее сокращения на 11,5%) число вспомогательных рабочих по заточке и доставке режущего инструмента на рабочие места. Среднемесячная заработная плата заточника - 15.500 руб., единый социальный налог составляет 26%. Продолжительность рабочей смены - 480 мин.
2. Токарный цех будет пользоваться услугами инструментального цеха завода. Стоимость прямых услуг на месяц - 55.000 руб., а внутрицеховые расходы составят- 15.000 руб.

Надлежит выбрать один из вариантов и обосновать его экономическую целесообразность.

Тема 5. Приемы и методы труда

Список литературы по теме.

Леженкина, Т. И. Научная организация труда персонала: учебник/

Уколов, Ю.Д. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии.

Практикум: учебное пособие/

Скляревская, В.А. Экономика труда: учебник

Вопросы для самопроверки

1. Каково значение приемов и методов труда для организации и нормирования труда?
2. Что понимают под производственной операцией и какова ее структура по технологическому и трудовому признаку?
3. В чем заключается анализ производственной операции и каково его значение?
4. Какие используются методы анализа трудового процесса?
5. Что предполагает и какое имеет значение проектирование приемов и методов труда?

Задания для самостоятельной работы

Задание 1

После проведения на производстве инструктажа все рабочие освоили передовые приемы труда. В результате этого средние затраты времени на выполнение комплекса приемов уменьшились с 12 до 10 мин.

Рассчитать условно-годовую экономию на производстве, если:

- а) в цехе работают 50 токарей;
- б) комплекс приемов каждый рабочий выполняет 35 раз в смену;

в) продолжительность смены -8ч.;

г) рабочих дней в году - 250.

Задание 2

После изучения с помощью видеосъемки трудового процесса были выявлены более рациональные приемы, исключая утомительные и неудобные движения.

Определить снижение трудоемкости выпускаемой продукции и годовой экономической эффект (в руб.) за счет рационализации трудовых приемов, если:

Снижение трудоемкости продукции при выполнении вспомогательных приемов - 20%;

Удельный вес вспомогательных процессов - 60%;

Численность рабочих в смену - 20 чел.

Трудоемкость годовой программы - 48.000 нормо/ч.

Годовой фонд рабочего времени одного рабочего - 1.800 час;

Выполнение нормы выработки - 134%;

Среднегодовая заработная плата рабочего - 174.000 руб.

Единый социальный налог - 26%;

Прирост среднегодовой заработной платы рабочего после внедрения мероприятий - 6 %;

Затраты на производство съемки, - 16000 руб.

Тема 6. Условия труда

Список литературы по теме.

Баранников, А.Ф. Теория организации: учебник/ А.Ф. Баранников. - М.: Юнити-Дана,

Каменский, А.С. Экономика труда. Учебник для бакалавров

Стрелкова, Л.В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии: учебное пособие

Вопросы для самопроверки

1. Что понимают под условиями труда в широком и узком значении?
2. Каково значение условий труда для предприятия и его персонала?
3. Как классифицируются факторы, формирующие условия а. труда?
4. Охарактеризуйте естественно-природные факторы условий труда.
5. Что понимают под нормативно-правовыми и социально экономическими факторами?

Задания для самостоятельной работы

Задание 1

Уровень шума в цехе при частотах 500-100 Гц составляет 95 дБ. По санитарным нормам он допускается только в пределах 80-83 дБ.

За счет повышения шума увеличивается утомляемость рабочих, возникают произвольные микропаузы для отдыха. Определить снижение сменной

производительности труда, если на каждый процент превышения уровня шума против нормы потери рабочего времени увеличиваются на 1 мин за 8-часовую смену.

Задание 2

В горячих цехах завода внедрен комплекс мероприятий по улучшению условий труда: аэрация, воздушное душевание на постоянных рабочих местах, применение экранов, водяных завес и др.

На основании нижеприведенных данных определить экономическую эффективность этих мероприятий, если

Потери рабочего времени по временной нетрудоспособности в течение года составляли до внедрения мероприятий, - 7 дней на одного рабочего, после внедрения мероприятий - 4 дня;

Среднедневной размер выплаты пособий по временной нетрудоспособности (за последние три года) - 700 руб.

Расходы по содержанию дополнительной численности рабочих на покрытие потерь (среднедневной размер) - 300 руб.;

Увеличение текущих эксплуатационных расходов. - 18.000 руб.

Среднесписочная численность рабочих. - 160 чел

Годовой фонд рабочего времени - 230 дней

Единовременные затраты на внедрение мероприятий.- 190.000 руб.;

Нормативный коэффициент окупаемости затрат - 0,15

Тема 7. Проектирование системы организации труда

Список литературы по теме.

Мазанкова, Т.В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии отрасли (торговли): курс лекций для студентов специальности 080502 «Экономика и управление на предприятии отрасли (торговля и общественное питание)»

Кучмаева, О.В. Экономика и социология труда: учебное пособие/ О.В. Кучмаева, О.А. Золотарева, Е.А. Егорова. - М.: Евразийский открытый институт,

Стрелкова, Л.В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии

Вопросы для самопроверки

1. Что такое организационное проектирование, какие существуют его разновидности?
2. В чем состоит назначение типовых проектов организации труда и типовых организационных решений?
3. Каково содержание и значение типовых проектов организации труда на рабочем месте, участке, в цехе?
4. Содержание и значение организационного проекта в составе проекта строительства нового предприятия.
5. В чем состоит задача и значение разработки организационных проектов для действующих предприятий?

Задания для самостоятельной работы

Задание 1

Определить экономическое значение укрепления трудовой дисциплины, если на производственном участке, где работают 50 чел., внутрисменные потери рабочего времени, обусловленные нарушением трудовой дисциплины, составляют в среднем 50 мин на каждого работника, а число прогулов за год в коллективе - 86 рабочих дней.

Количество рабочих дней в году - 250, продолжительность рабочего дня - 8 ч. Годовая программа участка - 37.900 изделий.

Задание 2

Годовое плановое задание бригаде - 22 тыс. нормо-ч. По графику работы в году - 230 рабочих дней. Бригада отработала 60 дней и выполнила объем работ на 7 тыс. нормо-ч. Определить среднедневную плановую выработку, количество отработанных рабочих дней (условных), опережений в днях.

Задание 3

Рассчитать профессиональный состав бригады и минимальную, но достаточную для выполнения задания численность рабочих в бригаде с учетом совмещения профессий, если нормативная трудоемкость отдельных видов работ на месяц составляет: слесарно-сборочных по V разряду - 390, по IV разряду - 580, по III разряду - 290 и II разряду - 483 нормо-ч.; электросборочных по V разряду - 386 и по III разряду - 190 нормо-ч.

В месяц каждый рабочий отрабатывает 21 день по 8 ч. при среднем выполнении норм на 115%.

Тема 8. Оплата труда: формы и системы. Структура заработной платы

Список литературы по теме.

Уколов, Ю.Д. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. Теория организации. Организация производства. Интегрированное учебное пособие

Скляревская, В.А. Экономика труда: учебник

Вопросы для самопроверки

1. Основные формы оплаты труда, применяемые на предприятиях в России.
2. Факторы, определяющие выбор форм (систем) оплаты труда на предприятии.
3. Коллективная (бригадная) системы премирования: базовые показатели, распределение по работникам.
4. Система доплат за знания и компетентность на предприятии – стимулы и проблемы.

Задания для самостоятельной работы

Задача 1. Супермаркет, площадь 600 м. кв., планируемый товароборот 230 тыс. руб./день, является структурным подразделением многопрофильного предприятия розничной торговли. Режим работы магазина - круглосуточно без выходных дней. В работе используется кассово-операционная система.

Количество касс - 3. Форма обслуживания – самообслуживание плюс три отдела с торговлей через прилавок (винный, гастрономия, салаты). Охрана магазина обеспечивается по договору со специализированной фирмой.

Требуется разработать штатное расписание магазина исходя из приведенного ниже количества рабочих мест и режима работы персонала, а также установленной Трудовым кодексом РФ максимальной продолжительности рабочего времени.

	Количество рабочих мест С 6.00 до 22.00	Количество рабочих мест С 22.00 до 6.00	Режим работы	Численность по штатному расписанию
Производственный персонал				
Кассир-контролер	3	1	посменно	
Продавцы:				
В зале самообслуживания	3	1	посменно	
В отделе торговли через прилавок	3	1	посменно	
Грузчик	2	1	посменно	
уборщица	2	1	посменно	
фасовщик	1	1	посменно	
Приемщик сумок	1	1	посменно	
Специалисты				
директор			5 дней в неделю	
администратор	1	1	посменно	
Оператор ЭВМ	1		посменно	
товаровед	1		5 дней в неделю	
бухгалтер	1		5 дней в неделю	

Задача 2. Определить необходимую численность кондитеров для работы в кондитерском цехе универсама. Планируемый объем продаж по году 3650 тыс. ед.

Норма выработки одного кондитера за смену (8 час) 240 ед. Режим работы 5 дней в неделю по 8 час. Число рабочих дней с учетом отпуска, выходных и праздничных и неявок по уважительным причинам - 220.

Рассчитать фонд оплаты труда кондитеров по штатному расписанию, если по 30% численности кондитеров (6 разряд) установлен оклад 10 тыс. руб., а по остальным 7 тыс. руб.

Задача 3. Определить плановую численность продавцов магазина по следующим условиям.

В торговом зале магазина площадью 200 кв. м. оборудовано 10 рабочих мест продавцов-кассиров. Режим работы магазина 10.00 – 21.00 ежедневно с перерывом на обед. Выходной день воскресенье.

Рассчитать фонд оплаты труда продавцов-кассиров по штатному расписанию, если должностной оклад установлен в размере 6 тыс. руб. При этом 4 продавца кассира имеют надбавку за выполнение обязанностей бригадира кассиров в размере 20% должностного оклада.

Кроме того, всем продавцам-кассирам, как материально ответственным лицам, отвечающим за кассу, согласно условиям Коллективного договора устанавливается надбавка в размере 10% от должностного оклада.

Тема 9. Формы и системы оплаты труда

Список литературы по теме.

Козина, Е.С. Экономика и социология труда. Методические указания

Кучмаева, О.В. Экономика и социология труда: учебное пособие

Стрелкова, Л.В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии: учебное пособие

Вопросы для самопроверки

1. Тарифная система оплаты труда и ее основные элементы на предприятии.
2. Сдельная система оплаты труда и ее организация на предприятии.
3. Бестарифная система оплаты труда – понятие, виды.
4. Факторы, учитываемые при разработке системы премирования различных категорий персонала на предприятии.
5. Учет стратегических целей предприятия при выборе системы премирования персонала предприятия.
6. Положение по организации премирования персонала – основные положения, выбор базовых показателей и определение порядка премирования.

Задания для самостоятельной работы

1. Выберите определение, наиболее полно отражающее понятие минимальная заработная плата для целей оплаты труда:
 - а) минимальный размер месячной заработной платы, установленный законодательно для предприятий всех форм собственности;

б) размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда;

в) базовый размер, применяемый для начисления штрафов, регистрационных и лицензионных взносов.

2. Для повременной оплаты труда характерна оплата труда в соответствии с:

а) количеством изготовленной, реализованной продукции (товаров);

б) количеством отработанного времени;

в) количеством оказанных торговых услуг;

с) согласно фактически отработанному времени исходя из должностного оклада.

3. В каком документе на предприятии ведется учет фактически отработанного времени по каждому работнику:

а) в журнале выхода, который ведет каждый руководитель подразделения;

б) в таблице учета рабочего времени;

в) в штатном расписании;

г) в другом документе.

4. Что учитывается в таблице учета рабочего времени:

а) причины неявок на работу;

б) фактически отработанные дни;

с) фактически отработанные часы;

д) все перечисленное.

5. Выберите формулировку, наиболее полно отражающую понятие и состав тарифной системы оплаты труда:

а) тарифные ставки, тарифно-квалификационный справочник;

б) система основанная на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий;

в) должностные оклады, премиальные положения, тарифно-квалификационный справочник.

6. Что означает понятие тарифная ставка:

а) показатель уровня оплаты труда в час;

б) фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

в) показатель уровня оплаты труда за месяц;

г) шкала, определяющая дифференциацию тарифной части заработной платы в зависимости от квалификации.

7. Что означает понятие тарифная сетка:

а) показатель уровня оплаты труда в час;

б) показатель уровня оплаты труда за месяц;

в) совокупность тарифных разрядов работ, определяемых в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

8. Что означает понятие тарифный разряд:

а) величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника в тарифной системе;

б) один из показателей тарифной системы, применяемый для бюджетных организаций.

Тема 10. Коллективная форма оплаты труда

Список литературы по теме.

Леженкина, Т.И. Научная организация труда персонала: учебник

Теория организации. Организация производства. Интегрированное учебное пособие

Яковенко, Е.Г. Экономика труда: учебное пособие

Вопросы для самопроверки

1. Определение и сфера применения «бестарифной» системы оплаты труда.
2. Коэффициенты квалификационного уровня.
3. Коэффициенты трудового участия.
4. Бестарифная система с использованием сводного коэффициента распределения.
5. Бестарифная система оплаты труда: условия применения, варианты начисления.
6. Особенности применения распределительной модели организации заработной платы на малых предприятиях.
7. Формирование фондов оплаты труда подразделений как элемент организации заработной платы на предприятиях.
8. Варианты формирования фондов оплаты труда структурных подразделений.
9. Формирование единого фонда оплаты труда работников.
10. Раздельное формирование в подразделениях фонда основной оплаты труда работников и поощрительного фонда.

Задания для самостоятельной работы

1. Определить заработную плату каждому члену бригады, если бригаде выплачено за месяц 12000грн. Все члены бригады работают в нормальных условиях труда. Временная тарифная ставка I разряда составляет 1,3 грн/час.

Работники V и III разрядов отработали 170 часов за месяц, а работники

IV разряда 150 часов за месяц, тарифные коэффициенты по разрядам установлены: III – 1,2; IV – 1,33; V – 1,5.

2. Установить норму выработки и начислить заработную плату работнику садоводческой бригады на обрезке,

Если:

Подготовительно – заключительное время 20 мин.

Время на личные надобности по 10 мин.

Производительность труда–1 дерево за 30 мин.

Тарифный разряд IV, тарифная ставка 31 грн.33 коп.

За 1-й день обрезал– 13 деревьев,

За 2-й день обрезал–11 деревьев,

За 3-й день обрезал– 15 деревьев.

Работник имеет звание – мастер растениеводства II класса.

3. Бригада рабочих (четыре человека) выполнила аккордное задание за 12 день вместо 14 дней по плану и заработала 50 тыс.руб. При этом было сэкономлено материалов на сумму 30 тыс.руб. Рассчитать общий заработок бригады, если за выполнение задания на 100 % предусматривается премия в размере 15%, а за каждый процент перевыполнения – 1,5 % сдельного заработка. Сверх этого предусмотрена выплата премии за экономию материала в размере 15 % фактической экономии. Определить заработок бригады.

Тема 11. Особенности оплаты труда различных категорий персонала

Список литературы по теме.

Леженкина, Т. И. Научная организация труда персонала: учебник/

Яковенко, Е.Г. Экономика труда: учебное пособие/ Е.Г. Яковенко,

Уколов, Ю.Д. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии.

Практикум: учебное пособие

Вопросы для самопроверки

1. Особенности оплаты труда различных категорий персонала торгового предприятия - выбор основных факторов.
2. Особенности организации заработной платы управленческого персонала.
3. Особенности организации тарифной оплаты служащих.
4. Особенности оплаты отдельных групп работающих, связанные со спецификой нормирования их труда и методов увязки конечных результатов с оплатой.
5. Издержки на оплату труда и выплаты социального характера как часть издержек работодателя.

Задания для самостоятельной работы

1. Определить годовой ФЗП оператора рубительной машины 5 разряда (ТС час = 24,2 руб.), при следующих условиях: эффективный фонд рабочего времени – 1632 часа, премия 35 %, районный коэффициент -15 %, процентная

надбавка – 50 %, процент дополнительной заработной платы – 19,6 %, выслуга лет – 11%.

2. Оклад Николаева – 11700 руб. В июне он отработал 182 часа. Установленная норма рабочего времени в июне – 173 часа. В один из рабочих дней сверхурочно было отработано 4 часа, два дня отработано сверхурочно по 2 часа, в остальные дни – по 1 часу. Премия составляет 12% от суммы, заработанной отделом за месяц. Отдел за июнь заработал 37000 руб. Найти з/п Петрова.
- 3.

Тема 12. Тематическая дискуссия: «Роль надбавок и доплат в стимулировании труда»

Список литературы по теме.

Курочкин, В.Н. Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие/ В.Н. Курочкин. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2014.

Митрофанова, И.А. Экономика труда: теория и практика: учебное пособие
Мазанкова, Т.В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии отрасли (торговли): курс лекций для студентов специальности 080502 «Экономика и управление на предприятии отрасли (торговля и общественное питание)»: учебное пособие

Вопросы для самопроверки

1. Виды стимулов и их классификация
2. Материальное, моральное стимулирование- понятие, примеры.
3. Социальные программы предприятия - состав, источники финансирования.

Задания для самостоятельной работы

1. Определить сдельную расценку и фактическую зарплату за смену рабочего с вредными условиями труда. При норме выработки за смену 40 куб.м, выработано фактически 47 куб.м Работа соответствует 3 разряду (ТСчас = 21,06 руб.). Доплаты за вредные условия труда 12% к тарифной ставке.

2. Менеджер по продажам в июне выполнял обязанности временно отсутствующего переводчика. По приказу руководителя менеджеру была начислена доплата в размере 20% от оклада. Оклад менеджера – 15200 руб. В июле 2012 г. из 21 рабочего дня менеджер в связи с болезнью отработал 17. Найти з/п менеджера.

3. Оклад Петрова – 12600 руб. В июне он отработал 185 часов. Установленная норма рабочего времени в июне – 171 час. В один из рабочих дней сверхурочно было отработано 4 часа, два дня отработано сверхурочно по 3 часа, в остальные дни – по 1 часу. Премия составляет 10% от суммы, заработанной отделом за месяц. Отдел за июнь заработал 45000 руб. Найти з/п Петрова.

Тема 13. Премии: их сущность, показатели премирования

Список литературы по теме.

Каменский, А.С. Экономика труда. Учебник для бакалавров/ А.С. Каменский, И.А. Дубровин. - М.: Дашков и Ко, 2012

Кучмаева, О.В. Экономика и социология труда: учебное пособие/ О.В. Кучмаева, О.А. Золотарева, Е.А. Егорова. - М.: Евразийский открытый институт, 2010.

Скляревская, В.А. Экономика труда: учебник/ В.А. Скляревская. - М.: Дашков и Ко, 2014

Вопросы для самопроверки

1. Сущность, необходимость и виды премирования
2. Основные элементы системы премирования
3. Требования, предъявляемые к премиальной системе
4. Разработка Положения о премировании работников предприятия
5. Порядок начисления премии

Задания для самостоятельной работы

1. Рассчитать заработную плату рабочего 4 разряда, оплачиваемого по повременно – премиальной системе. Размер премии 20 %. Число фактически отработанных дней в месяц – 22. продолжительность смены 8 часов.

2. Тарифная ставка работника – 65 руб./ч. Норма времени на изготовление единицы продукции – 1,5 ч. Норма выпуска продукции в месяц 149 единиц. Изготовленная продукция свыше нормы выпуска оплачивается на 7 % больше от стандартной сдельной расценки. В июне изготовлено 153 единицы. Премия за отсутствие брака составляет 1500 руб./месяц. Работа была выполнена качественно и в срок. Найти з/п работника за июнь. По какой системе оплаты труда оплачивается труд данного сотрудника?

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Приложение №1 к рабочей программе

Рабочая программа учебной дисциплины «Основы организации и оплаты труда» обеспечена фондом оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации. Фонд включает в себя ситуационные задачи, тестовые задания, вопросы к зачету, задачи.

Текущий контроль знаний обучающихся проводится посредством тестирования, выполнения ситуационных задач, устных ответов на вопросы. промежуточный контроль – по результатам зачета.

7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Таблица 3

1. Основная литература	
Л 1.1.	Бевзюк, Е. А. Регламентация и нормирование труда : учебное пособие для бакалавров / Е. А. Бевзюк, С. В. Попов. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2021. — 211 с. — ISBN 978-5-394-04231-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102279.html (дата обращения: 05.02.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
Л 1.2.	Горчак, М. О. Организация, нормирование и оплата труда в организации : практикум / М. О. Горчак. — Москва : Российская таможенная академия, 2018. — 48 с. — ISBN 978-5-9590-1023-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/93200.html (дата обращения: 20.02.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Дополнительная литература	
Л 2.1.	Фрадина, Т. И. Учет расчетов по оплате труда. Курс лекций : учебное пособие / Т. И. Фрадина. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2018. — 97 с. — ISBN 978-5-7937-1602-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/103978.html (дата обращения: 20.02.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
Л 2.2.	Как разработать эффективную систему оплаты труда: примеры из практики российских компаний / Е. Ветлужских, А. Ларина, Т. Петренко, А. Романова ; под редакцией В. Ионова. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 208 с. — ISBN 978-5-9614-5870-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/93024.html (дата обращения: 20.02.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
Л 2.3.	Ветлужских, Е. Н. Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика / Е. Н. Ветлужских ; под редакцией П. Суворовой. — 5-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 160 с. — ISBN 978-5-9614-1728-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/86874.html (дата обращения: 20.02.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
Л 2.4.	Украинцев, В.Б. Оплата труда государственных служащих : учебное пособие : [16+] / В.Б. Украинцев, И.Ю. Лепетикова ; Ростовский государственный экономический университет (РИНХ). — Ростов-на-Дону : Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), 2019. — 184 с. : табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=569081 (дата обращения: 20.02.2021). — Библиогр. в кн. — ISBN 978-5-7972-2595-9. — Текст : электронный.
Л 2.5.	Стрелкова, Л.В. Труд и заработная плата на промышленном

	предприятия : учебное пособие / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. – Москва : Юнити, 2015. – 351 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436828 (дата обращения: 20.02.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-238-01490-6. – Текст : электронный.
Л 2.6.	Курочкин, В.Н. Организация, нормирование и оплата труда : учебное пособие / В.Н. Курочкин. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. – 234 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=254126 (дата обращения: 20.02.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-0443-4. – DOI 10.23681/254126. – Текст : электронный.

8.РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Интернет ресурс (адрес)	Описание ресурса
1	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» URL: http://biblioclub.ru ; ЭБС «IPRsmar»/ https://www.iprbookshop.ru	Электронная библиотека, обеспечивающая доступ высших и средних учебных заведений, публичных библиотек и корпоративных пользователей к наиболее востребованным материалам по всем отраслям знаний от ведущих российских издательств
2	2Консультант плюс – с3правочная правовая система http://www.consultant.ru	Консультант Плюс - крупнейший правовой информационный ресурс. Система включает свыше 11 100 000 документов федерального и регионального законодательства, а также судебных решений, финансовых консультаций, комментариев к законодательству и другой полезной информации Путеводители Консультант Плюс, охватывают широкий круг практических вопросов – налоги, сделки, договоры, корпоративные споры, кадры и другие. Материалы содержат выводы, варианты действий, ссылки на необходимые документы и другую полезную информации
3	http://economy.gov.ru/minec/main	Министерство экономического развития
4	http://www.rosmintrud.ru	Министерство труда и социальной защиты
5	http://www.qks.ru	Федеральная служба государственной статистики
6	http://minfin.ru	Министерство Финансов РФ
7	www.nalog.ru	Федеральная налоговая служба

9.МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции - форма учебных занятий, цель которых состоит в рассмотрении теоретических вопросов излагаемой дисциплины в логически выдержанной форме.

Успешное изучение курса требует посещения лекций обучающимися.

Во время лекции обучающийся должен вести краткий конспект лекций,

схематично и последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь.

Работа с конспектом лекций предполагает просмотр конспекта после занятий при повторении, закреплении пройденного материала. При этом необходимо обозначить вопросы, термины, материалы конспекта, которые вызывают затруднения для понимания. Уделить внимание понятиям по глоссарию. Пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе.

При этом обучающийся должен стараться найти ответы на затруднительные вопросы, используя рекомендованную литературу по дисциплине. Если обучающему не удалось самостоятельно разобраться в законспектированном материале, необходимо сформулировать вопросы и обратиться за помощью к преподавателю на ближайшей лекции или консультации.

В состав учебно-методических материалов лекционного курса включаются:

- учебники и учебные пособия, в том числе разработанные преподавателем кафедры, конспекты (тексты, схемы) лекций в печатном или в электронном представлении – электронный учебник, файл с содержанием материала, излагаемого на лекции, файл с раздаточными материалами;

- тесты и задания по различным темам лекций (разделам учебной дисциплины) для самоконтроля студентов;

- списки учебной литературы, рекомендуемой студентам в качестве основной и дополнительной по темам лекций данной дисциплины.

Обучающемуся необходимо регулярно отводить время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам дисциплины.

Методические указания по выполнению практических занятий

Практические занятия – одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности обучающихся и приобретение умений и навыков практической деятельности.

Для успешного освоения практических занятий предусматривается учебно-методический материал практических занятий, который включает:

- план проведения занятий с указанием последовательности рассматриваемых вопросов занятий, объема часов, отводимых на освоение материалов по теме;

- перечень вопросов, заданий со ссылками на учебно –методические материалы, основную и дополнительную литературу, которые позволяют более глубоко рассматривать вопросы;

- тексты ситуаций для анализа, ситуаций, задач и т.п., рассматриваемых на практических занятиях;

- методические указания для преподавателей, ведущих практические занятия, определяющие методику проведения занятий, порядок решения задач, разбор производственных ситуаций, тем рефератов, предлагаемых студентам и организацию их обсуждения или анализа.

Проведение практических занятий включает в себя обсуждение проблемных вопросов той или иной темы курса, решение практических задач, рассмотрение конкретных производственных ситуаций.

При разработке содержания практических занятий используются различные варианты:

- обсуждение докладов и сообщений по темам дисциплины;
- блиц-опросы;
- проведение круглых столов;
- выполнение индивидуальных и групповых аудиторных работ;
- текущее и контрольное тестирование;
- выполнение расчетных заданий;
- разбор конкретных ситуаций;
- работа с текстом;
- решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.

Для проведения расчетов используются фактические данные бухгалтерской отчетности, финансовой отчетности отдельных предприятий, сборники практических заданий, практикумы, а также статистические данные, иную необходимую информацию, публикуемую в открытой российской и зарубежной печати.

При проведении семинарских занятий по темам дисциплины отражается перечень вопросов обсуждения с увязкой программы и необходимой литературой для подготовки к семинарским занятиям. В ходе подготовки к семинарам обучающийся должен научиться: отбирать и анализировать, литературу аргументировано, излагать свое мнение, вести дискуссию.

Практические занятия рекомендуется проводить и с использованием деловых ситуаций для анализа (case-study)

Проработав материалы практических занятий, студент должен:

знать: основные теоретические аспекты дисциплины;

уметь: анализировать общие и отличительные черты, практику использования законов по теме исследования, виды и структуру коммуникационных процессов и методы организационного проектирования;

приобрести навыки работы с научной, учебной и методической литературой, составления глоссария основных понятий, разработки логических схем дисциплины по отдельным темам курса.

Методические указания по выполнению практикумов

Не предусмотрены учебным планом

Методические указания по выполнению контрольных работ/индивидуальных заданий

Не предусмотрены учебным планом

Методические указания по выполнению курсовых работ

Не предусмотрены учебным планом

Методические указания по подготовке к зачету

Наиболее ответственным этапом в обучении студентов является экзаменационная сессия. На ней студенты отчитываются о выполнении учебной программы, об уровне и объеме полученных знаний. Это государственная отчетность студентов за период обучения, за изучение учебной дисциплины, за весь вузовский курс. Поэтому так велика их ответственность за успешную сдачу экзаменационной сессии. На сессии студенты сдают по данной дисциплине зачет. Зачет проводится без дифференцированной отметки, с записью «зачтено» в зачетной книжке.

Залогом успешной сдачи зачета является систематические, добросовестные посещения занятий студентом. Однако это не исключает необходимости специальной работы перед сессией и в период сдачи зачета. Специфической задачей студента в период экзаменационной сессии являются повторение, обобщение и систематизация всего материала, который изучен в течение года.

Начинать повторение рекомендуется за месяц-полтора до начала сессии..

Установив выносимые на сессию вопросы зачета дисциплины и обеспечить себя программой. В основу повторения должна быть положена только программа.

Повторение - процесс индивидуальный; каждый студент повторяет то, что для него трудно, неясно, забыто. Поэтому, прежде чем приступить к повторению, рекомендуется сначала внимательно посмотреть программу курса, установить наиболее трудные, наименее усвоенные разделы и выписать их на отдельном листе.

В процессе повторения анализируются и систематизируются все знания, накопленные при изучении программного материала: данные учебника, записи лекций, конспекты прочитанных книг, заметки, сделанные во время консультаций или семинаров, и др. Ни в коем случае нельзя ограничиваться только одним конспектом, а тем более, чужими записями. Всякого рода записи и конспекты - вещи сугубо индивидуальные, понятные только автору. Готовясь по чужим записям, легко можно впасть в очень грубые заблуждения.

Самоповторение рекомендуется вести по темам программы и по главам учебника. Закончив работу над темой (главой), необходимо ответить на вопросы учебника или выполнить задания, а самое лучшее - воспроизвести весь материал.

Консультации, которые проводятся для студентов в период экзаменационной сессии, необходимо использовать для углубления знаний, для восполнения пробелов и для разрешения всех возникших трудностей. Без тщательного самостоятельного продумывания материала беседа с консультантом неизбежно будет носить «общий», поверхностный характер и не принесет нужного результата.

Есть целый ряд принципов («секретов»), которыми следует руководствоваться при подготовке к зачету.

Первый - подготовьте свое рабочее место, где все должно способствовать успеху: тишина, расположение учебных пособий, строгий порядок.

Второй - сядьте удобнее за стол, положите перед собой чистые листы бумаги, справа - тетради и учебники. Вспомните все, что знаете по данной теме, и запишите это в виде плана или тезисов на чистых листах бумаги слева. Потом проверьте правильность, полноту и последовательность знаний по тетрадям и учебникам. Выпишите то, что не сумели вспомнить, на правой стороне листов и там же запишите вопросы, которые следует задать преподавателю на консультации. Не оставляйте ни одного неясного места в своих знаниях.

Третий - работайте по своему плану.

Четвертый - подготавливая ответ по любой теме, выделите основные мысли в виде тезисов и подберите к ним в качестве доказательства главные факты и цифры. Ваш ответ должен быть кратким, содержательным, концентрированным.

Пятый - установите четкий ритм работы и режим дня. Разумно чередуйте труд и отдых, питание, нормальный сон и пребывание на свежем воздухе.

Не забывайте связывать свои знания по дисциплине с современностью, с жизнью, с производством, с практикой.

10. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

1. Windows XP Pro
2. Windows 7 Pro
3. Windows 7 Home
4. MS Office 2007 Pro
5. FineReader 9 Pro
6. Kerio WinRoute
7. CorelDraw Graphics Suite X5 Education License ML
8. КонсультантПлюс

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Лекционные и практические занятия проводятся в аудиториях, оснащенных презентационным оборудованием (компьютер, имеющий выход в Интернет, мультимедийный проектор, экран, акустические системы), учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, доской, рабочими учебными столами и стульями.

При необходимости занятия проводятся в компьютерных классах, оснащенных доской, экраном, рабочими учебными столами и стульями,

персональными компьютерами, объединенными в локальные сети с выходом в Интернет, с установленным лицензионным программным обеспечением, с подключенным к ним периферийным устройством и оборудованием (мультимедийный проектор, акустическая система и пр.).

12. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии:

1. Стандартные методы обучения:

- лекции;
- практические занятия, на которых обсуждаются основные проблемы, освещенные в лекциях и сформулированные в домашних заданиях;
- лабораторные работы;
- письменные или устные домашние задания;
- расчетно-аналитические, расчетно-графические задания;
- консультации преподавателей;
- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим/лабораторным занятиям, выполнение указанных выше письменных/устных заданий, работа с литературой.

2. Методы обучения с применением инновационных форм:

- лекция - визуализация;
- баскет-метод (разбор деловых бумаг);
- компьютерные симуляции;
- анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода;
- деловые и ролевые игры;
- круглые столы;
- метод проблемного изложения;
- групповые дискуссии и проекты;
- психологические и иные тренинги;
 - научно-исследовательская работа обучающихся, встроенная в учебный процесс
 - другие

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Этапами формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы являются семестры.

№ п/п	Код формируемой компетенции и ее содержание	Этапы (семестры) формирования компетенции в процессе освоения ОПОП	
		Очная форма обучения	Заочная форма обучения
1	ОК-6 способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	4	4
2	ОПК-3 способностью выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы	4	4

6.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оценивание компетентности студента осуществляется по уровням: «минимальный уровень», «базовый уровень», «высокий уровень».

Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
Понимание смысла компетенции	Имеет базовые общие знания в рамках диапазона выделенных задач	Минимальный уровень
	Понимает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию.	Базовый уровень
	Имеет фактические и теоретические знания в пределах области исследования с пониманием границ применимости	Высокий уровень

Освоение компетенции в рамках изучения дисциплины	<p>Наличие основных умений, требуемых для выполнения простых задач. Способен применять только типичные, наиболее часто встречающиеся приемы по конкретной сформулированной (выделенной) задаче</p> <p>Имеет диапазон практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию.</p> <p>Имеет широкий диапазон практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем. Способен выявлять проблемы и умеет находить способы решения, применяя современные методы и технологии.</p>	<p>Минимальный уровень</p> <p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>
Способность применять на практике знания, полученные в ходе изучения дисциплины	<p>Способен работать при прямом наблюдении. Способен применять теоретические знания к решению конкретных задач.</p> <p>Может взять на себя ответственность за завершение задач в исследовании, приспосабливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем. Затрудняется в решении сложных, неординарных проблем, не выделяет типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы</p> <p>Способен контролировать работу, проводить оценку, совершенствовать действия работы. Умеет выбрать эффективный прием решения задач по возникающим проблемам.</p>	<p>Минимальный уровень</p> <p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>

Шкала оценки письменных ответов по дисциплине

№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа
1	Отлично	<p>Материал раскрыт полностью, изложен логично, без существенных ошибок, выводы доказательны и опираются на теоретические знания</p> <p>Освоение компетенций соответствует высокому уровню</p>
2	Хорошо	<p>Основные положения раскрыты, но в изложении имеются незначительные ошибки выводы доказательны, но содержат отдельные неточности</p> <p>Освоение компетенций соответствует базовому уровню</p>
3	Удовлетворительно	<p>Изложение материала не систематизированное, выводы недостаточно доказательны, аргументация слабая.</p> <p>Освоение компетенций соответствует минимальному уровню</p>
4	Неудовлетворительно	<p>Не раскрыто основное содержание материала, обнаружено не знание основных положений темы.</p> <p>Не сформированы компетенции, умения и навыки. Ответ на вопрос отсутствует</p> <p>Не освоены компетенции</p>

Шкала оценки в системе «зачтено – не зачтено»

№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа
1	Зачтено	<p>Достаточный объем знаний в рамках изучения дисциплины В ответе используется научная терминология. Стилистическое и логическое изложение ответа на вопрос правильное Умеет делать выводы без существенных ошибок Владеет инструментарием изучаемой дисциплины, умеет его использовать в решении стандартных (типовых) задач. Ориентируется в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине. Активен на практических занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий. Освоение компетенций соответствует высокому уровню</p>
2	Не зачтено	<p>Не достаточно полный объем знаний в рамках изучения дисциплины В ответе не используется научная терминология. Изложение ответа на вопрос с существенными стилистическими и логическими ошибками. Не умеет делать выводы по результатам изучения дисциплины Слабое владение инструментарием изучаемой дисциплины, не компетентность в решении стандартных (типовых) задач. Не умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине. Пассивность на практических занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий. Не сформированы компетенции, умения и навыки. Отказ от ответа или отсутствие ответа. Не освоены компетенции</p>

6.3 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

Этап формирования компетенций в процессе изучения дисциплины «Основы организации и оплаты труда» характеризуется следующими типовыми контрольными заданиями

1. Типовые контрольные вопросы для подготовки к зачету при проведении промежуточной аттестации по дисциплине

1. Организация работы по выполнению планов по организации и нормированию труда на предприятии
2. Основные этапы развития НОТ в России.
3. Значение и задачи организации и нормирования труда в современных условиях.
4. Функции организации и нормирования труда на предприятии.

5. Сущность организации труда на предприятии и ее элементы.
6. Принципы организации и нормирования труда.
7. Формы разделения труда на предприятии.
8. Понятие, формы и задачи кооперации труда на предприятии.
9. Границы разделения труда.
10. Основные направления совершенствования разделения и кооперации труда.
11. Совмещение профессий: основные условия эффективности, виды и формы.
12. Многостаночное обслуживание, его значение и условия эффективности.
13. Понятие и виды рабочих мест, их классификация.
14. Организация рабочих мест и требования к ней.
15. Назначение и виды оснащения рабочих мест.
16. Внутренняя планировка рабочих мест, требования к ней.
17. Требования к внешней планировке рабочих мест.
18. Содержание и значение аттестации и рационализации рабочих мест.
19. Организация работы на предприятии по аттестации и рационализации рабочих мест.
20. Содержание и основные виды обслуживания рабочих мест.
21. Формы организации обслуживания рабочих мест.
22. Системы организации обслуживания рабочих мест.
23. Трудовой процесс, его структура и классификация.
24. Производственная операция и ее элементы.
25. Методы и приемы труда, их значение, формы распространения.
26. Понятие и классификация факторов, определяющих условия труда.
27. Санитарно-гигиенические условия труда и их влияние на работоспособность.
28. Психофизиологические факторы условий труда.
29. Режимы труда и отдыха, их разновидности и требования к ним.
30. Режимы гибкого рабочего времени: содержание и социально-экономическое значение.
31. Социально-экономическая эффективность коллективных форм организации и стимулирования труда.
32. Виды производственных бригад.
33. Значение и задачи проектирования организации труда.
34. Типовые проекты организации труда, их разновидности и значение.
35. Содержание типового проекта организации рабочих мест.
36. Задачи, методы и основные этапы анализа уровня организации и нормирования труда.
37. Методы количественной оценки уровня организации и нормирования труда в цехе, на предприятии.
38. Методы определения экономической эффективности мероприятий по НОТ.
39. Понятие равной напряженности норм труда и определение коэффициента напряженности труда.
40. Рабочее время и классификация категорий затрат рабочего времени для нормирования труда.
41. Основные методы, используемые для изучения затрат рабочего времени.

42. Сущность и последовательность изучения затрат рабочего времени методом моментных наблюдений.
43. Фотография рабочего времени, ее назначение и разновидности.
44. Расчет показателей по итогам фотографии рабочего времени.
45. Самофотография рабочего времени, ее назначение и методы проведения.
46. Хронометраж, его назначение, виды и порядок проведения.
47. Расчет коэффициента устойчивости хроноряда
48. Виды норм труда, их сущность и назначение.
49. Норма штучного времени и ее структура.
50. Определение нормы штучного времени в различных типах производства
51. Взаимосвязь нормы времени с нормой выработки
52. Норма обслуживания, сущность, разновидности и назначение.
53. Норма численности, понятие, назначение и определение.
54. Типовые и единые нормы, область их применения.
55. Виды нормативов по труду.
56. Нормированные задания и методика их установления.
57. Система научного обоснования норм труда (техническое, экономическое, психофизиологическое и социальное).
58. Определение нормы труда в период освоения новой продукции
59. Анализ качества действующих норм труда на предприятии.
60. Организация и порядок пересмотра норм труда на предприятии.

Критерии оценки изложены в шкале оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

2. Типовые практические задачи (задания, тесты) билетов для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

1. К формам разделения труда не относится ... ,
 - а) профессиональное
 - б) функциональное
 - в) линейное
 - г) квалификационное

2. В рамках функционального разделения труда рабочие подразделяются на ...
 - а) сдельщиков и повременщиков
 - б) обслуживающих и ремонтных
 - в) основных и вспомогательных
 - г) прямых и косвенных

3. К разновидностям технологического разделения труда относится ...
 - а) функциональное
 - б) квалификационное

- в) профессиональное
- г) подетальное

4 К преимуществам специализированного труда не относится ...

- а) быстрое достижение мастерства
- б) разнообразие работ
- в) сокращение срока овладения профессиональными навыками
- г) возможности механизации и автоматизации труда

5. По мере усиления специализации труда его производительность

- а) падает
- б) растет
- в) сначала падает, потом растет
- г) сначала растет, потом падает

6. Границы разделения труда, связанные с объемами физической и нервно-психической нагрузки на органы человека называются ...

- а) экономическими
- б) физическими
- в) интеллектуальными
- г) психофизиологическими

7. Экономические границы разделения труда обусловлены

- а) ростом монотонности труда
- б) ростом сложности труда
- в) увеличением затрат на транспортировку предмета труда
- г) экономией трудовых ресурсов

8. К экономическим критериям разделения труда не относится ...

- а) затраты рабочего времени на выполнение работ
- б) степень использования квалификации работников
- в) состояние социально-психологического климата в коллективе
- г) уровень производительности труда

9. К психофизиологическим критериям разделения труда не относится ...

- а) уровень работоспособности человека
- б) уровень квалификации работника
- в) степень тяжести труда
- г) степень нервно-психического напряжения работника

10. К социальным критериям разделения труда не относится ...

- а) стабильность коллектива
- б) трудоемкость выпуска продукции
- в) дисциплина труда

- г) удовлетворенность работников трудом
11. Совмещение профессий, при котором совмещается более двух профессий называется
- а) сложным
 - б) комплексным
 - в) системным
 - г) комбинированным
12. К формам кооперации труда не относится ...
- а) межцеховая
 - б) межучастковая
 - в) межбригадная
 - г) межличностная
13. При расширении зон обслуживания происходит совмещение работ в рамках ...
- а) одной профессии
 - б) разных профессий
 - в) разных разрядов работ
 - г) разных категорий работников
14. Метод многостаночного обслуживания, при котором работник наблюдает за работой оборудования со своего рабочего места называется ...
- а) стационарным
 - б) моментным
 - в) сторожевым
 - г) наблюдательным
15. Метод многостаночного обслуживания, при котором работник обходит и обслуживает станки в порядке строгой очередности называется:
- а) стационарным
 - б) маршрутным
 - в) сторожевым
 - г) Наблюдательным
16. Метод многостаночного обслуживания, при котором работник производит обход и обслуживание станков, но при необходимости может изменить маршрут и обслужить какой-либо станок вне очереди называется:
- а) стационарным
 - б) маршрутным
 - в) сторожевым
 - г) Комбинированным

17. К направлениям совершенствования кооперации труда относится ...

- а) аттестация рабочих мест
- б) использование коллективных форм организации труда
- в) рост заработной платы работников
- г) рост производительности труда

18. Бригада, объединяющая работников разных смен называется:

- а) Комплексной
- б) Сквозной
- в) Сменной
- г) Комбинированной.

19. Бригада, объединяющая работников разных профессий, называется:

- а) Комплексной
- б) Сквозной
- в) Сменной
- г) Комбинированной

20. Бригада, объединяющая работников одной профессии, называется:

- а) Комплексной
- б) Сквозной
- в) Сменной
- г) Специализированной

3. Тематика курсовых работ

Не предусмотрено

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

Зачет по дисциплине является формой промежуточного контроля у студентов всех форм обучения.

Для получения зачета студенту необходимо:

1. Иметь не менее 80% посещаемости для занятий очной формы обучения.
2. Иметь положительные оценки по всем формам текущего контроля, проводимым в течение семестра.
3. Иметь положительные оценки по результатам рубежного контроля;
4. Знать теоретический материал по пройденным темам курса.
5. Знать основные понятия и категории, уметь применять их на практике.

Студентам, не выполнившим в течение семестра предъявляемые требования, предоставляется возможность выполнить предусмотренные задания и предоставить их преподавателю. Студентам, имеющим низкий уровень посещаемости, назначаются дополнительные задания по пропущенным темам.

Критерии оценки

№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа
1	Зачтено	<p>Достаточный объем знаний в рамках изучения дисциплины В ответе используется научная терминология. Стилистическое и логическое изложение ответа на вопрос правильное Умеет делать выводы без существенных ошибок Владеет инструментарием изучаемой дисциплины, умеет его использовать в решении стандартных (типовых) задач. Ориентируется в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине. Активен на практических занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий. Освоение компетенций соответствует высокому уровню</p>
2	Не зачтено	<p>Не достаточно полный объем знаний в рамках изучения дисциплины В ответе не используется научная терминология. Изложение ответа на вопрос с существенными стилистическими и логическими ошибками. Не умеет делать выводы по результатам изучения дисциплины Слабое владение инструментарием изучаемой дисциплины, не компетентность в решении стандартных (типовых) задач. Не умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине. Пассивность на практических занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий. Отказ от ответа или отсутствие ответа. Не сформированы компетенции, умения и навыки.</p>