

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ястребов Олег Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 18.05.2023 17:26:37
Уникальный программный ключ:
ca953a0120d891083f939673078ef1a989dae18a

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы»**

Высшая школа промышленной политики и предпринимательства

(наименование основного учебного подразделения (ОУП)-разработчика ОП ВО)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Нормирование и оплата труда»

Рекомендована МССН для направления подготовки/специальности:

38.04.01 ЭКОНОМИКА

(код и наименование направления подготовки/специальности)

Освоение дисциплины ведется в рамках реализации основной профессиональной образовательной программы высшего образования (ОП ВО):

Управление наукоемкими отраслями

(наименование (профиль/специализация) ОП ВО)

2023 г.

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины – формирование у студентов теоретических знаний и умений в области организации нормирования и оплаты труда.

Основные задачи дисциплины:

- изучение сути, специфических особенностей и механизмов экономических процессов в сфере труда;
- изучение современных форм и систем оплаты труда;
- владение приемами анализа использования фонда оплаты труда, методами оценки эффективности систем оплаты труда;
- применение полученных теоретических знаний при решении практических заданий и кейсов.

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Требования к результатам освоения дисциплины:

Освоение дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций (части компетенций):

Перечень компетенций, формируемых у обучающихся при освоении дисциплины (результаты освоения дисциплины)

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
УК-1	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1 Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие;
		УК-1.2 Определяет и ранжирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи;
		УК-1.3 Осуществляет поиск информации для решения поставленной задачи по различным типам запросов;
		УК-1.4 Предлагает варианты решения задачи, анализирует возможные последствия их использования;
		УК-1.5 Анализирует пути решения проблем мировоззренческого, нравственного и личностного характера на основе использования основных философских идей и категорий в их историческом развитии и социально-культурном контексте.
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели;
		УК-3.2. Формулирует и учитывает в своей деятельности особенности поведения групп людей, выделенных в зависимости от поставленной цели
		УК-3.3. Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата;
		УК-3.4. Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды;
		УК-3.5. Аргументирует свою точку зрения относительно использования идей других членов команды для достижения поставленной цели
		УК-3.6. Участвует в командной работе по выполнению поручений
ПК-3	Способен руководить	ПК-3.1.Способен к экономической постановке задач управления предприятиями и организациями различных

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
	экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности	форм собственности. ПК-3.2. Способен к формированию экономических моделей деятельности организации

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Дисциплина «Нормирование и оплата труда» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений – элективные дисциплины блока Б1.В.ДВ.06.

Предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
УК-1	Способность осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Микроэкономика (продвинутый уровень) Макроэкономика (продвинутый уровень) Эконометрика Экономика наукоемких отраслей Анализ и регулирование отраслевых рынков Управление и моделирование бизнес-процессами Маркетинговые исследования отраслевых рынков	НИРМ Преддипломная практика ГАК ГЭК
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Микроэкономика (продвинутый уровень) Макроэкономика (продвинутый уровень) Экономика наукоемких отраслей Анализ и регулирование отраслевых рынков Управление и моделирование бизнес-процессами	НИРМ Преддипломная практика ГАК ГЭК
ПК-3	Способность управлять структурными подразделениями организаций, группами (командами) сотрудников, проектами	Микроэкономика (продвинутый уровень) Макроэкономика (продвинутый уровень) Эконометрика Экономика наукоемких отраслей Анализ и регулирование	НИРМ Преддипломная практика ГАК ГЭК

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
	и сетями	отраслевых рынков Управление и моделирование бизнес-процессами Маркетинговые исследования отраслевых рынков	

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы.

Вид учебной работы	ВСЕГО, ак.ч.	Семестр(-ы)			
		1	2	3	4
<i>Контактная работа, ак.ч.</i>	36			36	
Лекции (ЛК)	18			18	
Лабораторные работы (ЛР)					
Практические/семинарские занятия (СЗ)	18			18	
<i>Самостоятельная работа обучающихся, ак.ч.</i>	90			90	
<i>Контроль (экзамен/зачет с оценкой), ак.ч.</i>	18			18	
Общая трудоемкость дисциплины	ак.ч.	144		144	
	зач.ед.	4		4	

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)	Вид учебной работы
Раздел 1. Теоретические основы нормирования труда	Тема 1.1. Сущность и методы нормирования труда.	ЛК, СЗ
	Тема 1.2. Состав затрат рабочего времени	ЛК, СЗ
	Тема 1.3. Методы изучения затрат рабочего времени	ЛК, СЗ
	Тема 1.4. Классификация норм труда. Нормы времени	ЛК, СЗ
Раздел 2. Формы, виды, системы оплаты труда	Тема 2.1. Оплата труда: суть, принципы, документальная основа	ЛК, СЗ
	Тема 2.2. Тарифная система оплаты труда: формы (повременная, сдельная), специфические особенности, разновидности	ЛК, СЗ
	Тема 2.3. Виды оплаты труда	ЛК, СЗ
Раздел 3. Бестарифные	Тема 3.1. Особенности и разновидности	ЛК, СЗ

Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)	Вид учебной работы
системы оплаты труда	бестарифных систем оплаты труда	
	Тема 3.2. Грейдирование должностей (метод Хэя)	ЛК, СЗ
	Тема 3.3. Оплата труда с использованием ключевых показателей эффективности (КPI)	
Раздел 4. Планирование фонда оплаты труда	Тема 4.1. Понятие и состав фонда заработной платы.	ЛК, СЗ
	Тема 4.2. Методы формирования фонда заработной платы.	ЛК, СЗ

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 6.1. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Тип аудитории	Оснащение аудитории	Специализированное учебное/лабораторное оборудование, ПО и материалы для освоения дисциплины (при необходимости)
Лекционная	Аудитория для проведения занятий лекционного типа, оснащенная комплектом специализированной мебели; доской (экраном) и техническими средствами мультимедиа презентаций.	Microsoft Office (Excel, PowerPoint, Word и т. д).
Семинарская	Аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная комплектом специализированной мебели и техническими средствами мультимедиа презентаций.	Microsoft Office (Excel, PowerPoint, Word и т. д).
Для самостоятельной работы обучающихся	Аудитория для самостоятельной работы обучающихся (может использоваться для проведения семинарских занятий и консультаций), оснащенная комплектом	При осуществлении образовательного процесса студентами используются следующие информационно справочные системы: 1. www.rosmintrud.ru - официальный сайт министерства труда и социальной защиты РФ;

Тип аудитории	Оснащение аудитории	Специализированное учебное/лабораторное оборудование, ПО и материалы для освоения дисциплины (при необходимости)
	специализированной мебели и компьютерами с доступом в ЭИОС.	2. http://www.rhr.ru/index/rule/automation/10106.html - Электронный помощник кадровика 3. www.garant.ru – справочно-правовая система ГАРАНТ службы; 4. www.consultant.ru - справочно-правовая система «Консультант Плюс».

* - аудитория для самостоятельной работы обучающихся указывается **ОБЯЗАТЕЛЬНО!**

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) основная литература

1. Горелов Н.А. Оплата труда персонала: методология и расчеты: учебник и практикум для вузов. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 412 с.
2. Былков В.Г. Нормирование труда: учебное пособие для вузов. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 537 с.
3. Симонова М.В., Вайсбурд В. А. и др. Экономика труда: учебник для вузов. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 259 с.

б) дополнительная литература

1. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В., Митрофанова Е.А. Управление персоналом: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2007.
2. Клочков А. К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. – М.: Эксмо, 2010.
3. Разработка КРІ в компании: Метод. пособие/Приложение к журналу «Справочник по управлению персоналом». – М., 2009.
4. Рощин Е.Ю. Экономика труда: экономическая теория труда. М., 2002.
5. Финогеева Н.: Заработная плата. Начисление, выплаты, налогообложение. Практическое руководство. – М.: Омега – Л, 2015.
6. Наянов А.В. Организационные, нормирование и оплата труда на предприятии// ФГБОУ ВО Саратовский ГАУ. – Саратов, 2016. – 125 с.
7. Циганков В.А. Трудовая адаптация персонала промышленных предприятий: монография / В.А. Циганков, П.В. Рузанов; ОмГТУ. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2007.
8. Аврашков Л.Я. Адамчук В.В., Антонова О.В., и др. Экономика предприятия. – М.: ЮНИТИ, 2001.
9. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. М.: Юристъ, 2001.
10. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов. – М.: Издательство НОРМА, 2003.
11. Калмыкова О.Ю., Гагаринская Г.П. Кадровый менеджмент: от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами: Практикум. – Самара: СамГТУ, 2005.

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. ЭБС РУДН и сторонние ЭБС, к которым студенты университета имеют доступ на основании заключенных договоров:

- Электронно-библиотечная система РУДН – ЭБС РУДН
<http://lib.rudn.ru/MegaPro/Web>

- ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://www.biblioclub.ru>

- ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

- ЭБС «Консультант студента» www.studentlibrary.ru

- ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com/>

- ЭБС «Троицкий мост»

2. Базы данных и поисковые системы:

- электронный фонд правовой и нормативно-технической документации
<http://docs.cntd.ru/>

- поисковая система Яндекс <https://www.yandex.ru/>

- поисковая система Google <https://www.google.ru/>

- реферативная база данных SCOPUS <http://www.elsevier.com/locate/scopus/>

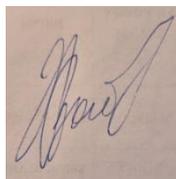
8. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценочные материалы и балльно-рейтинговая система* оценивания уровня сформированности компетенций (части компетенций) по итогам освоения дисциплины представлены в Приложении к настоящей Рабочей программе дисциплины.

* - ОМ и БРС формируются на основании требований соответствующего локального нормативного акта РУДН.

РАЗРАБОТЧИКИ:

К.э.н., доцент кафедры
прикладная экономика



Л.И.Заволокина

Должность, БУП

Подпись

Фамилия И.О.

РУКОВОДИТЕЛЬ БУП:

Зав.каф. прикладной экономики



А.А. Чурсин

Наименование БУП

Подпись

Фамилия И.О.

РУКОВОДИТЕЛЬ ОП ВО:

Зав.каф. прикладной экономики



А.А. Чурсин

Должность, БУП

Подпись

Фамилия И.О.

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы»

**Высшая школа промышленной политики и
предпринимательства**

Кафедра «Прикладная экономика»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Нормирование и оплата труда

38.04.01 «Экономика»

специализация

«Управление наукоемкими отраслями»

Квалификация (степень) выпускника — магистр

Москва, 2023

1. Паспорт фонда оценочных средств

Направление/Специальность: 38.04.01. «Экономика» (специализация «Управление наукоемкими отраслями»)

Дисциплина: Нормирование и оплата труда

Код контролируемой компетенции или ее части	Контролируемый раздел дисциплины	Контролируемая тема дисциплины	ФОСы (формы контроля уровня освоения ООП)						Экзамен/зачет	Баллы темы	Баллы раздела
			Аудиторная работа				Самостоятельная работа				
			Опрос	Тест	Дискуссия	Контрольная работа	Выполнение ДЗ	Подготовка презентаций			
УК-1, УК-3, ПК-3	Раздел 1: Теоретические основы нормирования труда	Тема 1.1. Сущность и методы нормирования труда	2				2			4	10
		Тема 1.2. Состав затрат рабочего времени	1				1			2	
		Тема 1.3. Методы изучения затрат рабочего времени	1				1			2	
		Тема 1.4. Классификация норм труда. Нормы времени	1				1			2	

УК-1, УК-3, ПК-3	Раздел 2: Формы, виды, системы оплаты труда	Тема 2.1. Оплата труда: суть, принципы, документальная основа	3						20	20	
		Тема 2.2. Тарифная система оплаты труда: формы (повременная, сдельная), специфические особенности, разновидности				10	5				
		Тема 2.3. Виды оплаты труда	2								
УК-1, УК-3, ПК-3	Раздел 3: Бестарифные системы оплаты труда	Тема 3.1. Особенности и разновидности бестарифных систем оплаты труда	5					5	10	20	
		Тема 3.2. Грейдирование должностей (метод Хэя)	5						5		
		Тема 3.3. Оплата труда с использованием ключевых показателей эффективности (KPI)						5	5		
УК-1, УК-3, ПК-3	Раздел 4: Планирование фонда оплаты	Тема 4.1. Понятие и состав фонда заработной платы	5						5	20	

	труда	Тема 4.2. Методы формирования фонда заработной платы				10	5			15	
УК-1, УК-3, ПК-3	Экзамен/зачет								30		30
	ИТОГО		25			20	15	10	30		100

2. Экзаменационные билеты

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

Вопрос 1. Понятие нормирования труда. Аналитические методы нормирования труда.

Вопрос 2. Рабочее время и время отдыха.

Вопрос 3. Задача. Рассчитайте потребность в персонале при создании новой компании на основе имеющихся данных, а также проверьте полученную численность персонала на соответствие установленным ограничениям.

Исходные данные:

- валовая выручка – 1890 тыс. усл. ед.;
- валовая прибыль — 15% от валовой выручки;
- пороговое значение затрат на содержание персонала 20% в себестоимости;
- уровень ПТ на предприятии-аналоге — 10000 усл. ед.;
- конкурентный уровень заработной платы 1-го наемного работника — 1000 усл. ед.;
- затраты на обучение вновь нанимаемого персонала 50 усл. ед. в расчете на одного обучаемого;
- ожидаемый уровень ПТ с учетом неадаптированного персонала — 80,0% от п. 4;
- принятый уровень средней зарплаты персонала — 70,0% от п. 5.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №2

Вопрос 1. Грейдирование должностей

Вопрос 2. Заработная плата и оклад. Виды оплаты труда.

Вопрос 3. Задача. На предприятии снижение трудоемкости продукции по сравнению с базовым периодом составило 30%. Рассчитайте изменение производительности труда ДПТ (*качественно напишите, что это за изменение*).

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 3

Вопрос 1. Разновидности повременной и сдельной форм оплаты труда.

Вопрос 2. Значение трудового стажа сегодня.

Вопрос 3. Задача. Работнику установлена дневная ставка заработной платы 900 руб. В соответствии с производственным календарем и табелем учета рабочего времени за месяц работник отработал 24 дня. Рассчитайте его заработную плату за месяц. Укажите название системы оплаты труда.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 4

Вопрос 1. Методы изучения затрат рабочего времени

Вопрос 2. Понятие и состав фонда заработной платы

Вопрос 3. Заполните пропуск и решите задачу. Секретарю Петровой О.И. в соответствии с графиком отпусков с 17 июня 2019 года должен быть предоставлен очередной оплачиваемый отпуск на 28 календарных дней. Расчетный период – с _____ по _____ (*укажите число, месяц, год*). Сумма выплат, учитываемых при расчете среднего заработка, составила 488 000 руб. Рассчитайте сумму отпускных.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 5

Вопрос 1. Состав затрат рабочего времени

Вопрос 2. Недостатки тарифной системы оплаты труда

Вопрос 3. Задача. В течение марта 2019 г. среднесписочная численность работников составляла с 1.03. по 20.03. – 800 чел., с 21.03-29.03. – 803 чел., с 30.03-31.03 – 801 чел. Определите среднесписочное число работников за месяц.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 6

Вопрос 1. Инструменты микроэлементного нормирования

Вопрос 2. Классификация норм труда

Вопрос 3. Задача. На предприятии установлены следующие сдельные расценки: при изготовлении в месяц до 100 деталей сдельная расценка составляет 200 руб.; при изготовлении в месяц свыше 100 деталей сдельная расценка – 220 руб. За месяц работник изготовил 110 деталей. Рассчитайте ЗП и укажите название применяемой системы оплаты труда.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 7

Вопрос 1. Бенчмаркинг

Вопрос 2. Основные недостатки бестарифной системы оплаты труда.

Вопрос 3. Рассчитайте номинальный и полезный фонды рабочего времени. Заполните предложенную таблицу.

Баланс рабочего времени одного среднесписочного работника

№п\п	Показатель	Отчетный период	Плановый период
1	Календарный фонд, дни	365	365
2	Нерабочие дни – праздничные и выходные	100	100
3	Номинальный фонд, дни		
4	Неявка на работу, дни в том числе		
4.1	Очередные и дополнительные отпуска	24,0	24,0
4.2	Отпуска по учебе	1,0	1,5
4.3	Отпуска в связи с родами	0,4	0,2
4.4	Неявки по болезни	10,5	5,0
4.5	Выполнение государственных и общественных обязанностей	1,4	1,0
4.6	Неявки с разрешением администрации	1,0	-
4.7	Прогулы	1,6	-
4.8	Целодневные простои	0,7	-
5.	Полезный фонд, дни		
6.	Средняя установленная продолжительность рабочего дня	8,0	8,0
7.	Перерывы кормящим матерям, ч.	0,1	0,08
8.	Сокращенный рабочий день подростков, ч.	-	-
9.	Внутрисменные простои	0,2	-
10.	Средняя фактическая продолжительность рабочего дня, ч.		
11.	Полезный фонд рабочего времени, ч.		

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 8

Вопрос 1. Факторное нормирование

Вопрос 2. Методы изучения затрат рабочего времени

Вопрос 3. Задача. За год по причинам, относящимся к текучести кадров, с предприятия уволилось 300 работников. Среднесписочная численность работников составляет 3000 чел. Определите коэффициент текучести кадров.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 9

Вопрос 1. Нормы времени

Вопрос 2. Основные принципы организации оплаты труда

Вопрос 3. Задача. Работнику установлен месячный оклад 18000 руб. В соответствии с производственным календарем и табелем учета рабочего времени за месяц работник отработал 15 дней из 22 рабочих дней. Определите заработную плату работника за указанный месяц. Укажите название системы оплаты труда.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 10

Вопрос 1. Системы оплаты труда

Вопрос 2. Система КРІ. Условия ее эффективности.

Вопрос 3. Работнику установлена дневная ставка заработной платы 5000 руб. В соответствии с производственным календарем и табелем учета рабочего времени за месяц работник отработал 24 дня. Рассчитайте его заработную плату за месяц. Укажите название системы оплаты труда.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 11

Вопрос 1. Фонд заработной платы

Вопрос 2. Наиболее распространенные коллективные бестарифные системы оплаты труда персонала

Вопрос 3. Работнику установлена часовая ставка заработной платы 300 руб. В соответствии с производственным календарем и табелем учета рабочего времени за месяц работник отработал 184 часа. Чему равна заработная плата работника за указанный месяц? Укажите название системы оплаты труда.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 12

Вопрос 1. Производительность и трудоемкость

Вопрос 2. Значение трудового стажа сегодня.

Вопрос 3. На предприятии установлены следующие сдельные расценки: при изготовлении в месяц до 100 деталей сдельная расценка составляет 400 руб.; при изготовлении в месяц свыше 100 деталей сдельная расценка – 420 руб. За месяц работник изготовил 110 деталей. Рассчитайте ЗП и укажите название применяемой системы оплаты труда.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 13

Вопрос 1. Система «плавающих окладов»

Вопрос 2. Преимущества системы грейдов

Вопрос 3. Явочная численность рабочих цеха 800 чел., планируемые невыходы на работу по уважительным причинам – 15% номинального фонда рабочего времени. Определите списочную численность.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 14

Вопрос 1. «Оценка заслуг» как бестарифная система оплаты труда

Вопрос 2. Этапы внедрения грейдирования

Вопрос 3. Среднесписочная численность работников за год составила 1000 чел., за тот же период уволилось (по всем причинам) 200 чел. Рассчитайте коэффициент выбытия кадров.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 15

Вопрос 1. . Документальная основа оплаты труда

Вопрос 2. В каких случаях система КРІ не работает?

Вопрос 3. Среднесписочная численность работников за год составила 5000 чел, за этот же период принято на работу 150 чел. Определите коэффициент приема кадров.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 16

Вопрос 1. Комиссионная оплата труда

Вопрос 2. Сдельная система оплаты труда.

Вопрос 3. За год по причинам, относящимся к текучести кадров, с предприятия уволилось 400 работников. Среднесписочная численность работников составляет 4000 чел. Определите коэффициент текучести кадров.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 17

Вопрос 1. Методы нормирования труда.

Вопрос 2. Расчет фонда оплаты труда через среднесписочную численность персонала и среднюю заработную плату

Вопрос 3. Бригада из 5 человек осуществила ремонт и наладку конвейерной линии за 34 ч рабочего времени. Общая стоимость работ – 100 000 руб. Три человека работали по 8 часов, а двое – по 4 часа. Определите сумму к выплате первым трем работникам и сумму к выплате другим двоим. Укажите название применяемой в данном случае системы оплаты труда.

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 18

Вопрос 1. Остаточный метод формирования ФЗП

Вопрос 2. Повременная оплата труда.

Вопрос 3. На предприятии выпуск продукции увеличивается на 10% в сравнении с планируемой величиной. Предприятие, имея в штате 50 чел., принимает еще 8 и одновременно увеличивает производительность труда на 5% (увеличивает нормы выработки). Насколько оправдано данное решение? Определите допустимое увеличение численности персонала.

Критерии оценки

В рамках экзамена может быть проверена сформированность всех компетенций дисциплины (в зависимости от вопроса).

К комплекту экзаменационных билетов прилагаются разработанные преподавателем и утвержденные на заседании кафедры критерии оценки по дисциплине.

Итоговая аттестация включает в себя 2 этапа:

- 1) оценка работы студента на занятиях, оценка письменных контрольных работ, тестов, интерактивных заданий, презентаций и устного опроса по темам курса. Максимальное количество баллов за этот этап – 70.
- 2) Оценка ответов на вопросы экзаменационного билета – 30.
 - 1 вопрос – 10 баллов
 - 2 вопрос – 10 баллов
 - 3 вопрос (практико-ориентированный) – 10 баллов

Оценка неудовлетворительно выставляется в форме F(2); FX(2+).

Оценка F(2) выставляется при условии, если студент набрал менее 30 баллов, оценка FX(2+) – 31-50 баллов.

Оценка удовлетворительно выставляется в форме E(3); D(3+). Оценка E(3) выставляется при условии, если студент набрал от 51 до 60 баллов. Оценка D(3+) – при условии наличия 61-68 баллов.

Оценка хорошо выставляется в форме С(4) при условии, если студент набрал 69-85 баллов.

Оценка отлично выставляется в форме В(5); А(5+). Оценка В(5) выставляется, если студент набрал 86-94 балла и свидетельствует о выполнении всех требуемых условий прохождения курса. Оценка А(5+) – 95-100 баллов выставляется не только при условии выполнения всех требований, но и с обязательным проявлением творческого отношения к предмету, умения находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умения работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умения соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

3. Комплект тестовых заданий

1. **Продолжите фразу:** «Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании _____»

2. **Укажите верные утверждения:**

- Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя не позднее чем за 2 недели.
- Срок испытания для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов не может превышать 4 месяцев
- Испытание при приеме на работу не устанавливаются для лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу
- Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается
- Трудовой договор заключается с лицами, достигшими 18 лет.

3. **Продолжите фразу:** «Основной документ о трудовой деятельности и трудовом стаже работника называется _____».

4. **Укажите соответствие:**

Нормальная продолжительность рабочего времени

Сверхурочная работа

Режим сокращенного рабочего времени

Использование неполного рабочего дня

Работа в режиме гибкого рабочего времени

Работа по совместительству

В обязательном порядке предоставляется работодателем по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи

Не может превышать 40 часов в неделю

Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами продолжительности рабочего времени. Ее продолжительность не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год

Работник имеет право заключать трудовой договор с тем же или другим работодателем и выполнять ее в свободное от
Установлено для работников в возрасте до 16 лет, от 16 до 18 лет, работающих инвалидов I и II группы, работников с вредными условиями труда 3 или 4 степени

5. **Продолжите фразу:** «Средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений, называются _____»

6. **Укажите верные утверждения:**

- Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, не достигших возраста 18 лет
- При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на весь период его трудоустройства
- Срок испытания для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня не может превышать 2 месяцев
- Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, заключающих трудовой договор на срок до 6 месяцев
- До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора.

7. **Укажите верные утверждения:**

- Работник имеет право на участие в управлении организацией.
- Срок испытания при приеме на работу не может превышать 2 месяцев
- Трудоспособный возраст у мужчин и женщин в РФ начинается с 18 лет.
- При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3 рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе
- Работодатель обязан возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред

Критерии и шкала оценивания компетенций (результатов) по тестам.

Максимальное количество баллов за рубежную аттестацию – 14.

Закрытые вопросы могут иметь несколько вариантов ответов оцениваются в 1 балл за каждый правильный ответ. Если выбран неправильный ответ, то 1 балл вычитается.

Максимальное количество баллов за закрытые вопросы – 6.

Открытые вопросы оцениваются в 1 балл. Максимальное количество баллов – 3

Вопрос на соответствие оценивается в 1 балл за каждый правильный ответ. Максимальное количество баллов – 5

4. Комплект заданий для контрольной работы

Задача 1. Рассчитайте номинальный и полезный фонды рабочего времени.

Баланс рабочего времени одного среднестатистического работника

№п/п	Показатель	Отчетный период	Плановый период
------	------------	-----------------	-----------------

1	Календарный фонд, дни	365	365
2	Нерабочие дни – праздничные и выходные	110	110
3	Номинальный фонд, дни		
4	Неявка на работу, дни в том числе		
4.1	Очередные и дополнительные отпуска	24,0	24,0
4.2	Отпуска по учебе	2,0	2,5
4.3	Отпуска в связи с родами	0,5	0,3
4.4	Неявки по болезни	8,5	6,0
4.5	Выполнение государственных и общественных обязанностей	1,8	1,2
4.6	Неявки с разрешением администрации	1,0	-
4.7	Прогулы	1,8	-
4.8	Целодневные простои	0,5	-
5.	Полезный фонд, дни		
6.	Средняя установленная продолжительность рабочего дня	8,0	8,0
7.	Перерывы кормящим матерям, ч.	0,08	0,08
8.	Сокращенный рабочий день подростков, ч.	-	-
9.	Внутрисменные простои	0,2	-
10.	Средняя фактическая продолжительность рабочего дня, ч.		
11.	Полезный фонд рабочего времени, ч.		

Задание 2: рассчитайте потребность в персонале при создании новой компании на основе имеющихся данных, а также проверьте полученную численность персонала на соответствие установленным ограничениям. Дополнительный вопрос* (вопрос повышенной сложности): если полученная численность персонала не соответствует установленным ограничениям, рассчитайте, сколько компания может себе позволить взять персонала.

Исходные данные:

- валовая выручка – 2000 тыс. усл. ед.;
- валовая прибыль — 15% от валовой выручки;
- пороговое значение затрат на содержание персонала 30% в себестоимости;
- уровень ПТ на предприятии-аналоге — 10000 усл. ед.;
- конкурентный уровень заработной платы 1-го наемного работника — 3000 усл. ед.;
- затраты на обучение вновь нанимаемого персонала 50 усл. ед. в расчете на одного обучаемого;
- ожидаемый уровень ПТ с учетом неадаптированного персонала — 75,0% от п. 4;
- принятый уровень средней зарплаты персонала — 85,0% от п. 5.

Задача 3. На предприятии снижение трудоемкости продукции по сравнению с базовым периодом составило 40%. Рассчитайте изменение производительности труда ДПТ (качественно напишите, что это за изменение).

Задача 4. На предприятии рост производительности труда по сравнению с базовым уровнем составило 5%. Рассчитайте изменение показателя трудоемкости продукции (качественно напишите, что это за изменение).

Задача 5. Работнику установлена часовая ставка заработной платы 200 руб. В соответствии с производственным календарем и табелем учета рабочего времени за месяц работник отработал 325 часов. Чему равна заработная плата работника за указанный месяц? Укажите название системы оплаты труда.

Задача 6. Работнику установлена дневная ставка заработной платы 1000 руб. В соответствии с производственным календарем и табелем учета рабочего времени за месяц

работник отработал 25 дней. Рассчитайте его заработную плату за месяц. Укажите название системы оплаты труда.

Задача 7. Бригада из 5 человек осуществила ремонт и наладку конвейерной линии за 40 ч рабочего времени. Общая стоимость работ – 100 000 руб. Три человека работали по 8 часов, а двое – по 5 часов. Определите сумму к выплате первым трем работникам и сумму к выплате другим двоим. Укажите название применяемой в данном случае системы оплаты труда.

Критерии оценки

Максимальное количество баллов за контрольную работу – 10.

Задача №1 – 2 балла

Задача №2 – 3 балла. За ответ на вопрос повышенной сложности дополнительно 2 балла.

Задачи №№ 3,4,5,6,7 – 1 балл

5. Перечень дискуссионных тем для круглого стола

1. Оплата труда с использованием ключевых показателей эффективности: условия эффективности.
2. Преимущества и недостатки системы грейдов
3. Разновидности бестарифных систем оплаты труда.
4. «Женский вопрос в трудовом кодексе»: выплата пособий по беременности и родам, по уходу за ребенком, пособия при рождении ребенка, материнский капитал.
5. «Пенсионный вопрос»
6. Прожиточный минимум и минимальный размер оплаты труда
7. Выходное пособие и пособие по безработице

Критерии оценки

Максимальное количество баллов за участие студентов в дискуссии – 5 баллов.

5 баллов заслуживает студент, наиболее активно принимающий участие в обсуждении предложенной темы. Для участия в круглом столе он использовал дополнительные информационные ресурсы, занимался самостоятельно поиском информации во внеаудиторное время, чтобы подготовиться к обсуждению. В процессе дискуссии студентом анализируется имеющаяся информация и делаются самостоятельные выводы. Студент отличается умением логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь.

4 балла получает студент, активно принимающий участие в обсуждении, использующий дополнительные источники информации, подготовившийся заранее к обсуждению, обладающий культурой мышления, умением логически верно, и ясно строить устную речь, анализировать происходящие процессы.

3 балла получает студент, участвующий в обсуждении, использующий дополнительные источники информации во время аудиторного занятия, обладающий культурой мышления, умением логически верно, и ясно строить устную речь, анализировать происходящие процессы.

2 балла получает студент, участвующий в обсуждении, но заранее не подготовившийся к дискуссии. Студент не использует дополнительные источники информации во время аудиторного занятия, но обладающий культурой мышления, умением логически и ясно строить устную речь, анализировать полученную информацию во время обсуждения.

1 балл получает студент, единожды высказавший свое аргументированное мнение во время дискуссии.

6. Вопросы для самопроверки знаний и подготовки к опросам

Раздел 1.

1. Нормирование труда: понятие, методы.
2. Состав затрат рабочего времени.
3. Методы изучения затрат рабочего времени
4. Нормы труда.
5. Нормы времени.

Раздел 2.

1. Оплата труда работников: понятие и основные принципы ее организации.
2. Документальная основа оплаты труда.
3. Тарифная система оплаты труда: сущность, нормативные документы, недостатки.
4. Повременная и сдельная формы оплаты труда. Разновидности
5. Заработная плата и оклад.
6. Виды оплаты труда.

Раздел 3

1. Бестарифные системы оплаты труда: сущность, разновидности
2. Грейдирование: сущность, задачи, преимущества
3. Этапы внедрения грейдирования.
4. Оплата труда с использованием ключевых показателей эффективности.
5. Виды КРІ
6. Условия эффективности применения системы КРІ

Раздел 4

1. Фонд оплаты труда: понятие, состав
2. Расчет ФЗП через среднесписочную численность персонала и среднюю заработную плату
3. Остаточный метод формирования фонда оплаты труда
4. Поэлементный расчет фонда заработной платы
5. Нормативные методы формирования ФЗП

Критерии оценки:

Верный развернутый ответ — 2 балл. Верным признается любой ответ, содержащий информацию, отраженную в источниках из списка основной и рекомендованной литературы, лекций, достоверных источников. Развернутый ответ предполагает наличие структуры ответа, ссылки на источник, логики ответа и пояснений.

Верный краткий ответ — 1 балл. Верным признается любой ответ, содержащий информацию, отраженную в источниках из списка основной и рекомендованной литературы, лекций, достоверных источников. Краткий ответ предполагает непосредственно ответ на вопрос без дополнительных пояснений.

Неверный ответ — 0 баллов.

7. Перечень тем для подготовки мультимедийных презентаций:

1. Нормативные основы трудовых отношений
2. Значение трудового стажа сегодня.
3. Трудовой договор.
4. Нормативные основы оплаты труда (Трудовой кодекс)
5. «Женский вопрос в трудовом кодексе» 2023: выплата пособий по беременности и родам, по уходу за ребенком, пособия при рождении ребенка, материнский капитал.
6. Прожиточный минимум и минимальный размер оплаты труда
7. Выходное пособие и пособие по безработице

Критерии оценки

Максимальное количество баллов за подготовку презентации – 5. Грамотная речь, умение привлечь и удержать внимание аудитории, глубина проработки проблемы – 5 баллов.

Сложности с передачей информации, формулированием главной идеи, поверхностная проработка темы, наличие большого количества текста на слайдах – 3 балла.