

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич
Должность: ректор
Дата подписания: 27.09.2022 09:27:34
Уникальный программный ключ:
9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий кафедрой

экономики, управления и аудита

(наименование кафедры полностью)

 Е.А. Бессонова

(подпись)

« 8 » *12* 20*21* г.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
для текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине
Организация, нормирование и оплата труда
(наименование дисциплины)

38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) Управление персоналом организации
(код и наименование ОПОП ВО)

1 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

1.1 ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

Тема 1. Введение в курс. Сущность заработной платы.

1. Содержание и определение понятия «Оплата труда персонала».
2. Соотношение содержания и формы нормирования.
3. Системный подход к стратегии оплаты труда.
4. Взаимосвязь структурных элементов трудового вознаграждения.
5. Предмет и основные задачи курса, его взаимосвязь со смежными дисциплинами.

Тема 2. Классификация теорий оплаты труда персонала.

1. Теории социального заработка.
2. Теории контролируемых заработков.
3. Теории оправданных заработков.
4. Экономические теории поведения
5. Организационно-экономические теории.

Тема 3. Организация оплаты труда.

1. Законодательная база оплаты труда персонала.
2. Модели регулирования социально-трудовых отношений.
3. Разделение и кооперация труда.
4. Этапы и содержание работ по оценке заданий.
5. Сложность труда.
6. Классификация методов и способов изучения затрат рабочего времени.

Тема 4. Тарифная форма организации заработной платы на предприятии.

1. Основные понятия и определения.
2. Классификация систем оплаты труда.
3. Классификация стимулирующих и компенсационных систем.
4. Принципы организации оплаты труда.
5. Поощрительные системы оплаты труда.

Тема 5. Бестарифная форма организации заработной платы

1. Особенности оплаты труда руководителей организаций в российском бизнесе.
2. Модель оплаты труда по результату.
3. Достоинства и недостатки различных программ премирования управленческого персонала.
4. Особенности формирования эффективной системы премирования топ-менеджеров.
5. Концепция реформирования системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы.
6. Единые рекомендации по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях.

Тема 6. Система гарантий в сфере труда

1. Принципы разработки модели оплаты труда по результату.
2. Модели оплаты труда на основе квалификации работника.
3. Особенности определения единовременных вознаграждений за повышение квалификации.
4. Оплата по результату в неприбыльных организациях.

Шкала оценивания: 3 балльная.

Критерии оценивания:

3 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если он принимает активное участие в беседе по большинству обсуждаемых вопросов (в том числе самых сложных); демонстрирует сформированную способность к диалогическому мышлению, проявляет уважение и интерес к иным мнениям; владеет глубокими (в том числе дополнительными) знаниями по существу обсуждаемых вопросов, ораторскими способностями и правилами ведения полемики; строит логичные, аргументированные, точные и лаконичные высказывания, сопровождаемые яркими примерами; легко и заинтересованно откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

2 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в обсуждении не менее 50% дискуссионных вопросов; проявляет уважение и интерес к иным мнениям, доказательно и корректно защищает свое мнение; владеет хорошими знаниями вопросов, в обсуждении которых принимает участие; умеет не столько вести полемику, сколько участвовать в ней; строит логичные, аргументированные высказывания, сопровождаемые подходящими примерами; не всегда откликается на неожиданные ракурсы беседы; не нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

1 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он принимает участие в беседе по одному-двум наиболее простым обсуждаемым вопросам; корректно выслушивает иные мнения; неуверенно ориентируется в содержании обсуждаемых вопросов, порой допуская ошибки; в полемике предпочитает занимать позицию заинтересованного слушателя; строит краткие, но в целом логичные высказывания, сопровождаемые наиболее очевидными примерами; теряется при возникновении неожиданных ракурсов беседы и в этом случае нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

0 баллов (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если он не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки; пассивен в обмене мнениями или вообще не участвует в дискуссии; затрудняется в построении монологического высказывания и (или) допускает ошибочные высказывания; постоянно нуждается в уточняющих и (или) дополнительных вопросах преподавателя.

1.2 ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

1. Вознаграждение труда работников в системе менеджмента организации.
2. Экономическая природа дифференциации вознаграждения труда.
3. Концепции заработной платы в экономической системе.
4. Мотивация предпринимательской деятельности.
5. Зарубежные теории и практика трудовой мотивации.
6. Повременная форма оплаты труда в организации.
7. Сдельная форма оплаты труда в организации.
8. Бестарифная система оплаты труда.
9. Оплата труда на комиссионной основе.
10. Оплата труда в особых условиях, случаях на производстве.
11. Виды работ и условия оплаты - вредные работы, работы разной квалификации, совместительство, при простое, браке, невыполнении норм труда и производства, вынужденных прогулах, освоении новых производств.
12. Планирование фонда заработной платы в организации.
13. Система премиального вознаграждения персонала (производительность труда, качество продукции и др.).
14. Система доплат и их роль в системе стимулирования персонала.
15. Система надбавок и их роль в системе стимулирования персонала.
16. Система гарантий и компенсационных выплат.

Шкала оценивания: 10 балльная.

Критерии оценивания:

10 баллов (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если тема реферата раскрыта полно и глубоко, при этом убедительно и аргументированно изложена собственная позиция автора по рассматриваемому вопросу; структура реферата логична; изучено большое количество актуальных источников, грамотно сделаны ссылки на источники; самостоятельно подобран яркий иллюстративный материал; сделан обоснованный убедительный вывод; отсутствуют замечания по оформлению реферата.

7 баллов (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если тема реферата раскрыта полно и глубоко, сделана попытка самостоятельного осмысления темы; структура реферата логична; изучено достаточное количество источников, имеются ссылки на источники; приведены уместные примеры; сделан обоснованный вывод; имеют место незначительные недочеты в содержании и (или) оформлении реферата.

5 баллов (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если тема реферата раскрыта неполно и (или) в изложении темы имеются недочеты и ошибки; структура реферата логична; количество изученных источников менее рекомендуемого, сделаны ссылки на источники; приведены общие примеры; вывод сделан, но имеет признаки неполноты и неточности; имеются замечания к содержанию и (или) оформлению реферата.

2 баллов (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если содержание реферата имеет явные признаки плагиата и (или) тема реферата не раскрыта и (или) в изложении темы имеются грубые ошибки; материал не структурирован, излагается непоследовательно и сбивчиво; количество изученных источников значительно менее рекомендуемого, неправильно сделаны ссылки на источники или они отсутствуют; не приведены примеры или приведены неверные примеры; отсутствует вывод или вывод расплывчат и неконкретен; оформление реферата не соответствует требованиям.

2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

2.1 БАНК ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

1. Предмет курса «Организация, нормирование и оплата труда» сформирован на стыке:
 - экономики и гражданского права;
 - организации производства и экономика руда экономика труда и трудовое право;
 - гражданское право и экономика труда.
2. Предметом курса «Организация, нормирование и оплата труда» является:
 - система трудовых отношений, возникающая между нанимателями и работниками; система социально-трудовых отношений;
 - социально-экономические и правовые отношения, связанные с разработкой и регулированием систем оплаты труда в организациях;
 - социально-экономические и правовые отношения, связанные с разработкой и регулированием систем оплаты труда.
3. Заработная плата представляет собой:
 - цену найма рабочей силы;
 - цену труда временных работников;
 - цену за использование единицы труда за определенный промежуток времени;
 - стоимость услуг работников и управленческого персонала.
4. Как экономическая категория заработная плата относится к сфере:
 - обменных отношений; товарно- денежных отношений;
 - воспроизводственных;
 - меновых отношений.
5. Заработная плата рассматривается как:
 - стимул к саморазвитию;
 - главный источник жизнеобеспечения;
 - главный источник жизнеобеспечения и один из стимулов трудовой активности;
 - главный источник жизнеобеспечения и стимул к трудовой активности, развития профессиональных и творческих способностей
6. Проблемами организации трудовых отношений занимается:
 - Международная организация труда;
 - ООН;
 - ГААР
 - Национальное бюро труда.

7. Охрана заработной платы работников гарантирована:
 - Конвенцией № 95 и Рекомендациями № 85;
 - Конвенцией 85;
 - Рекомендациями 95;
 - Конвенцией МОТ № 125.
8. Конвенция № 95 была принята международной организацией труда:
 - в 1949 г.;
 - в 1939 г.;
 - в 1959 г.;
 - в 1990 г.
9. Определение заработной платы отражено в статье Конвенции № 95:
 - 1;
 - 3;
 - 5;
 - 7.
10. Заработная плата согласно Конвенции № 95 определяется как:
 - всякое вознаграждение или заработок, независимо от названия и метода исчисления, которые могут быть исчислены в денежной форме и установлены соглашением или национальным законодательством, которые предприниматель должен уплатить в силу письменного или устного договора о найме услуг трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо будет выполнен или за услуги, которые оказаны либо должны быть оказаны;
 - всякое вознаграждение или заработок, независимо от названия и метода исчисления, которые могут быть исчислены в денежной форме и установлены соглашением или национальным законодательством, которые предприниматель должен уплатить в силу письменного или устного договора о найме услуг трудящемуся за труд;
 - всякое вознаграждение или заработок, независимо от названия и метода исчисления, которые могут быть исчислены в денежной форме;
 - заработок в денежной форме за выполненную работу.
11. Положения Конвенции № 95 отражены в:
 - Конституции РФ;
 - Гражданском кодексе РФ Трудовом кодексе РФ;
 - НК РФ.
12. Затраты на рабочую силу: занимают значительную долю
 - несущественное место;
 - незначительную долю;
 - небольшую долю.
13. Заработная плата является:
 - Многофункциональной;
 - Монофункциональной;
 - выполняет одну функцию;
 - не выполняет самостоятельных функций.

14. Воспроизводственная функция заработной платы:
 - обеспечивает воспроизводство рабочей силы;
 - обеспечивает простое воспроизводство ресурсов;
 - обеспечивает работоспособность работников;
 - обеспечивает воспроизводство ресурсов.
15. Стимулирующая функция заработной платы:
 - обеспечивает мотивацию к росту производительности труда и повышению качества выполняемой работы;
 - стимулирует работников к выполнению отдельных технологических операций;
 - стимулирует к повышению заработной платы;
 - стимулирует к развитию творческих способностей работников.
16. Социальная функция заработной платы:
 - обеспечивает реализацию принципа социальной справедливости;
 - снижает социальное неравенство между работниками;
 - повышает социальный статус работников;
 - обеспечивает минимальный социальный пакет работнику.
17. Учетно-производственная функция:
 - показывает меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства;
 - обеспечивает учет норм выработки работников;
 - обеспечивает учет факторов производства;
 - позволяет учесть производительность труда.
17. Регулирующая функция заработной платы:
 - обеспечивает разделение оплаты труда по группам работников, соотношение спроса и предложения рабочей силы;
 - обеспечивает соотношение спроса и предложения на трудовые ресурсы;
 - обеспечивает регулирование рынка труда;
 - регулирует размер оплаты труда.
18. Статусная функция заработной платы:
 - характеризует место и роль работников в производственной структуре и системе социальных отношений организации;
 - обеспечивает качество жизни работникам;
 - гарантирует социальное положение работникам;
 - обеспечивает нормальные взаимоотношения в трудовых коллективах.
19. Номинальная заработная плата представляет собой:
 - величину получаемой работником базовой оплаты в действующих денежных единицах за работу в определенный период;
 - размер оплаты труда в денежном выражении;
 - минимальную заработную плату;
 - средний размер оплаты труда.
20. Реальная заработная плата это:
 - совокупность материальных благ и услуг, которые работник может приобрести на полученную сумму номинальной оплаты труда;

- совокупность товаров, которую можно приобрести за МРОТ;
 - номинальная заработная плата за вычетом налогов;
 - скорректированная заработная плата с учетом индекса производства.
21. Взаимосвязь между номинальной и реальной заработной платой объясняется:
- через индекс реальной заработной платы, определяемый как отношение индекса изменения номинальной заработной платы к индексу изменения цен на товары и услуги;
 - рыночной конкуренцией;
 - трудовым законодательством;
 - курсовыми разницами.
22. Формами регулирования заработной платы в РФ выступают:
- ГК РФ;
 - государственное регулирование, коллективные договоры и соглашения, рынок труда;
 - Конституция РФ и ГК РФ;
 - ТК РФ.
23. Правовые основы оплаты труда в РФ обеспечивают:
- Конституцию РФ;
 - Конституция РФ, ТК РФ, ГК РФ, КоАП РФ, постановления Правительства РФ, отраслевые нормы права, положения об оплате труда работников организаций;
 - ТК РФ, ГК РФ, КоАП РФ, постановления Правительства РФ, отраслевые нормы права
- постановления Правительства РФ, отраслевые нормы права, положения об оплате труда в организациях.
24. Конституция РФ гарантирует:
- право на труд без дискриминации по оплате труда;
 - право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда, право на защиту от безработицы;
 - право на труд и защиту от безработицы;
 - право на достойную оплату труда и условия труда.
25. Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, также компенсационные и стимулирующие выплаты, представляют собой:
- оплату труда;
 - должностной оклад;
 - основную заработную плату;
 - поощрительные выплаты.
26. Вознаграждение труда работников складывается из:
- фонда заработной платы и социальных выплат;
 - премий, оклада и страховых взносов;
 - основной и дополнительной заработной платы;
 - оклада и премий.

27. Фонд заработной платы это:

- общая сумма, полученная работником в течение месяца;
- сумма всех вознаграждений;
- сумма вознаграждений, предоставленных наемным работникам в;
- соответствии с количеством и качеством их труда, компенсаций в связи с условиями труда;
- верных ответов нет.

28. Фонд заработной платы может быть оценен:

- в иностранной валюте;
- в денежной форме;
- в денежной и натуральной формах;
- в натуральной форме.

29. Заработная плата, выплачиваемая работникам, может быть выдана в натуральной форме, но не более чем:

- 20 % от общей суммы заработной платы;
- 10 % от общей суммы заработной платы;
- 25 % от общей суммы заработной платы;
- 30 % от общей суммы заработной платы.

30. Размер заработной платы определяется: трудовым договором

- по соглашению сторон;
- контрактом;
- трудовым законодательством.

31. Тарифная сетка представляет собой:

- совокупность тарифных разрядов работ, определяемых в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов;
- совокупность тарифных разрядов работ, определяемых в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифного законодательства;
- совокупность тарифных разрядов работ, определяемых в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников;
- совокупность тарифных разрядов от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

32. Тарифный разряд – это:

- способ разделения работников по уровню оплаты труда;
- величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника;
- категория, обуславливающая разделение работников по уровням вознаграждения за труд

способ оценки качества работы, выполняемой разными работниками.

33. Квалификационный разряд - это:

- способ отражения уровня профессиональной подготовки работников;
- способ разделения работников по уровням образования;
- способ классификации сложность выполняемой работы;
- способ расчета надбавок к оплате труда.

34. Отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда представляет собой.....работ:
- тарификацию;
 - классификацию;
 - мотивацию;
 - дифференциацию.
35. Содержание теории зарплат, обеспечивающих прожиточный минимум заключается в:
- обеспечении каждого члена общества достаточным количеством продуктов питания, одеждой, жильем;
 - обеспечении минимального уровня жизни;
 - обеспечении минимальной заработной платы;
 - обеспечении минимального размера потребительской корзины.
36. Теория справедливой цены:
- определяет роль права по рождению высшего класса по сравнению с низшим классом;
 - определяет равновесную цену оплаты труда;
 - определяет возможности выравнивания доходов работников;
 - определяет степень участия работника в создании конечного продукта.
37. Теория справедливой заработной платы поддерживает интересы: среднего класса
- всех категорий работников;
 - высшего сословия;
 - низшего сословия.
38. Теория фонда заработной платы основывается на:
- выплате заработной платы работнику из фондов, накопленных в предшествующие периоды;
 - выплате заработной платы работнику из резервных фондов;
 - выплате заработной платы работнику из внебюджетных фондов;
 - выплате заработной платы работнику из средств паевых инвестиционных фондов.
39. Теория остаточного финансирования базируется на том, что:
- фонд заработной платы формируется исходя из остатков доходов после вычета из них ренты, налогов;
 - фонд заработной платы формируется исходя из остатков доходов прошлых лет;
 - фонд заработной платы формируется исходя из остатков валовой прибыли;
 - фонд заработной платы формируется исходя из остатков средств на счетах организации.
40. Марксистская теория заработной платы основывается на:
- рассмотрении заработной платы как эквивалент количества товаров для поддержания жизни рабочего и его семьи, а ее уровень зависит от производительности труда, зависящей от уровня технологичности производства;
 - производительности труда, зависящей от уровня технологичности производства; оценке заработной платы по уровню издержек, произведенных на ее приобретение;
 - производительности труда, зависящей от уровня технологичности производства;
 - оценке заработной платы по уровню издержек, произведенных на ее приобретение.

41. Теория национального дохода определяет:
- количественную связь между инвестициями, национальным доходом и занятостью населения;
 - количественную связь между занятостью населения и национальным доходом;
 - количественную связь между инвестициями и национальным доходом;
 - количественную связь между занятостью.
42. Теория неокейнсианского распределения основывается на утверждении о том, что:
- рост дохода способствует увеличению занятости;
 - рост дохода позволяет повышать уровень оплаты труда;
 - рост заработной платы снижает уровень безработицы;
 - рост заработной платы сопровождается ростом производительности труда.
43. В основе теории потребления положен принцип:
- выплат более высоких заработных плат работникам с целью улучшения стиля жизни рабочих, расширения бизнеса и повышения прибыли предпринимателей;
 - повышение оплаты труда невозможно без создания новых продуктов;
 - рост заработной платы складывается под воздействием спроса и предложения;
 - повышение производительности труда связано с ростом прибыли предпринимателей.
44. Теория инвестиций определяет оплату труда как:
- компенсацию за труд, определяемую с учетом ставки прибыли на инвестиции этого работника;
 - заработную плату с учетом влияния инвестиционного дохода предпринимателя;
 - связь между ставкой по кредитам и уровнем производительности труда;
 - доход работника, получаемый при продаже рабочей силы на рынке труда.
45. В теории учрежденческих заработков положен принцип:
- необходимости анализа компенсаций на основе изменяющихся факторов производства;
 - учреждения заработной платы как основы экономики фирмы;
 - установления оплаты труда работников с учетом неизменности факторов производства;
 - применения различных тарифных коэффициентов.
46. Теория спроса и предложения основывается на:
- изменении оплаты труда работников с учетом меняющихся спроса и предложения;
 - росте оплаты труда при снижении числа рабочих мест;
 - росте средней оплаты труда при повышении уровня инфляции;
 - повышении производительности труда при отсутствии.
47. Теория предельной продуктивности рассматривает:
- ограниченную возможность привлечения дополнительных работников;
 - возможность не привлекать дополнительных работников;
 - ограничение повышения заработной платы при снижении производительности труда;
 - возможность увеличения вознаграждения работника с ростом предложения рабочей силы.

48. Теория производительной эффективности рассматривает возможность:
- повышения заработка работника с учетом повышения естественной;
 - производительной эффективности;
 - поощрения работников при ненормируемом рабочем времени;
 - установления фиксированного размера оплаты труда;
 - изменения условий трудового договора с ростом производительности труда;
 - все перечисленное верно.
49. Теория переговоров рассматривает оплату труда работников как:
- результат переговоров между работодателем и работников;
 - результат переговоров между работодателями и представителями профсоюзов;
 - результат переговоров работников с профсоюзной организацией;
 - все варианты верны.
50. Теория влияния внутреннего менеджмента на производство:
- рассматривает рост производительности труда за счет повышения;
 - эффективности управленческих решений;
 - определяет возможности повышения эффективности организации производства
- предопределяет рост производительности труда в условиях новых систем оплаты труда;
- раскрывает сущность эффективного менеджмента.
51. В теории удовлетворения целесообразностью принимают во внимание:
- факт того, что менеджеры работают, ограничиваясь целесообразностью и это их удовлетворяет;
 - содержаться основные принципы управления персоналом имеются дополнения к профессиональным стандартам;
 - рассматриваются возможности найма дополнительных работников.
52. Экономическая теория операционных затрат определяет:
- главную роль системы оплаты труда в осуществлении операций фирмами;
 - необходимость отчислений страховой части оплаты труда в резервные фонды
- возможность снижения затрат на оплату труда;
- степень участия работника в результатах труда.
53. Под мотивацией понимают:
- процесс формирования у работников внутренних побудительных сил к действию под влиянием внешних стимулов и внутренних характеристик сознания;
 - процесс выбора стимулов к производительному труду;
 - процесс создания в сознании работников побудительных мотивов;
 - процесс реализации функций заработной платы.
54. Мотив в теории мотивации обозначает:
- побуждение к деятельности, связанное с удовлетворением определенных потребностей;
 - побуждение к трудовой деятельности;
 - побуждение к эффективному труду;
 - побуждение к ненормированному труду.

55. Форма оплаты труда представляет собой:

- зависимость величины оплаты труда работника от достигнутых результатов труда;
- зависимость оплаты труда работников от их трудового вклада в производство продукции;
- зависимость оплаты труда работников от фонда оплаты труда в целом по предприятию;
- зависимость оплаты труда работников от уровня рентабельности производства.

56. Системой оплаты труда называют:

- способ реализации соответствующей формы оплаты труда, специально разработанный и закреплённый в нормативных актах и устанавливающий порядок оплаты труда наемных работников;
- способ расчета с персоналом по оплате труда;
- способ реализации кадрового потенциала организации;
- возможную форму выплаты заработной платы работникам.

57. В современной практике применяют следующие системы оплаты труда:

- сдельную, повременную, оплату по окладу;
- сдельную или повременную;
- оплату по окладу или повременную;
- повременную и сдельную.

58. В основу сдельной формы оплаты труда положен принцип:

- оплаты за количество и качество изготовленной продукции или выполненный объем работ;
- оплаты за качество работ;
- оплаты за количество работ;
- оплаты за сверхурочное время.

59. Повременная форма оплаты труда основывается на:

- оплате в зависимости от фактически отработанного времени с учетом квалификации рабочего и условий труда;
- оплате за фактически отработанное время;
- оплате за отработанное время с учетом квалификации работника и оплате за выполненный объем работ.

60. Оплата по окладу основана на:

- установлении фиксированной величины заработной платы;
- установлении минимальных окладов;
- установлении средних окладов;
- установлении окладов на уровне МРОТ.

61. Системы оплаты труда могут быть:

- индивидуальными и коллективными;
- простыми и дифференцированными;
- сложными и разноуровневыми;
- открытыми и закрытыми.

62. Основная заработная плата представляет собой:

- заработную плату, выплачиваемую за выполнение установленной нормы затрат рабочего времени или за результаты труда по основному показателю, характеризующему трудовой вклад работника;
- заработную плату по основному месту работы;
- заработную плату по основной квалификации работника;
- заработную плату, создающую основной источник дохода работника.

63. Дополнительная заработная плата – это:
- часть оплаты труда, имеющая поощрительный характер;
 - вид подработок работника;
 - заработная плата по трудовому договору;
 - заработная плата по дополнительной профессии.
64. Повременная система оплаты труда устанавливает:
- оплату по фактическому отработанному времени;
 - оплату за один отработанный час;
 - оплату за отработанный рабочий день;
 - оплату за выполнение работы по нормативу времени.
65. При сдельной системе оплаты труда оплачивается:
- фактически произведенный объем продукции;
 - продукция установленного качества;
 - указанный в трудовом договоре объем продукции;
 - реализованные на рынке услуги.
66. Бестарифная система оплаты труда учитывает:
- оплату исходя из трудового вклада каждого работника;
 - оплату исходя из средних тарифов на определенные виды работ;
 - оплату исходя из минимального размера оплаты труда;
 - оплату исходя из ее уровня в предшествующие периоды.
67. Система плавающих окладов устанавливает:
- заработную плату исходя из финансовых возможностей предприятия;
 - заработную плату в зависимости от уровня производительности труда отдельного работника;
 - заработную плату по среднему значению окладов в отрасли;
 - заработную плату в зависимости от уровня рентабельности производства.
68. Система выплат на комиссионной основе устанавливает:
- размер оплаты труда пропорционально полученной выручке от реализации продукции;
 - оплату труда по договорам комиссии;
 - оплату труда по трудовому договору;
 - оплату труда пропорционально полученным результатам.
69. Заработная плата при простой повременной системе оплаты труда определяется как:
- произведение часовой ставки и количества отработанных часов в месяц;
 - разница между фактически отработанным временем и выходными днями;
 - сумма основного времени и сверхурочного рабочего времени;
 - произведение тарифа и отработанного времени за рабочий день.
70. По дневным тарифным ставкам заработная плата исчисляется как:
- произведение дневной ставки и количества отработанных дней в месяце;
 - как произведение количества отработанных дней и доли оклада;
 - пропорциональная доля дневной ставки в общем размере месячного оклада;
 - сумма заработанных средств в течение дня.
71. При ежемесячной оплате труда сумма заработной платы определяется как:
- произведение частного от деления оклада на количество рабочих дней и фактического количества отработанных дней в месяце;
 - произведение тарифа и количества отработанных дней в месяце;
 - сумма заработанных средств в течение месяца;
 - количество отработанных дней с учетом их расценок.

72. Норма выработки представляет собой:

- количество продукции, которое необходимо произвести работнику в единицу рабочего времени;
- количество продукции, которое необходимо произвести работнику за установленный оклад;
- количество продукции, которое необходимо произвести работнику за определенное время

общее количество продукции, произведенное работником.

73. Установление за каждую единицу выполненной работы сдельной расценки применяется при:

- индивидуальной прямой сдельной системе оплаты труда;
- бестарифной системе оплаты труда;
- сдельной системе оплаты труда;
- тарифной системе оплаты труда.

74. При сдельно-премиальной системе оплаты труда работнику:

- начисляются премии за определенные количественные и качественные показатели, предусмотренные действующем положением о премировании в организации;
- выдается ежемесячная премия;
- ежеквартальная премия;
- премия по окончании года.

75. Сдельно-прогрессивная система характеризуется:

- расценками, устанавливаемыми в зависимости от количества произведенной продукции за определенный период времени;
- повышением заработной платы с ростом прибыли предприятия;
- снижением оплаты труда при наличии финансовых трудностей у организации;
- зависимостью оплаты труда отдельного работника от общей производительности по организации.

76. При косвенно-сдельной оплате труда:

- оплата труда вспомогательных работников зависит от уровня оплаты труда работников основного производства;
- оплата варьируется в зависимости от цен на продукцию;
- оплата труда может быть установлена в зависимости от установленных тарифов;
- оплата труда определяется по ее уровню в аналогичных производствах и отраслях.

77. Аккордная система оплаты труда устанавливается:

- при оплате труда в установленные сроки;
- при строительстве объектов основных средств собственными силами;
- при определении степени участия каждого работника в общем объеме производимой продукции;
- в зависимости от уровня рентабельности продукции.

78. Бестарифная система оплаты труда представляет собой:

- установление заработной платы в зависимости от фонда оплаты труда, определяемого пропорционально полученным результатам производства и суммы средств, направленных на заработную плату;
- систему оплаты труда, основанную на средневзвешенном уровне оплаты отдельных видов работ;
- среднюю по экономике оплату труда;
- среднюю по региону оплату труда.

79. Премия-это:

- денежное вознаграждение, выплачиваемое работнику в качестве поощрения за достижения в работе;
- денежные выплаты сверх установленной основной оплаты труда;
- выплаты компенсационного характера;
- дополнительная оплата труда.

80. Работникам установлена часовая ставка заработной платы в размере 100 рублей. В соответствии с производственным календарем и табелем учета рабочего времени за месяц работник отработал 211 часов. Каков размер оплаты труда работника:

- 21100;
- 11500;
- 10000;
- 11000.

81. Работникам установлена дневная ставка заработной платы 800 рублей. В соответствии с табелем учета рабочего времени за месяц работник отработал 23 дня. Каков размер оплаты труда данного работника:

- 18400;
- 18000;
- 16000;
- 4000.

82. Работнику установлен месячный оклад 17700 рублей. В течение месяца работник отработал все рабочие дни. Каков размер его месячного заработка: 17700

- 21000;
- 20000;
- 25000.

83. В текущем месяце работник отработал 16 дней из 22 рабочих дней. Каков размер оплаты труда работника, если его месячный оклад составляет 17800 рублей:

- 12945;
- 13000;
- 14000;
- 17800.

84. На предприятии применяется сдельная система оплаты труда. При этом установлены следующие расценки: при изготовлении в месяц до 110 деталей расценка составляет 100 рублей; при изготовлении свыше 110 деталей расценка составляет 125 рублей. Каков размер заработной платы работника, если он произвел 120 деталей:

- 12250;
- 11000;
- 12000;
- 4000.

85. В обслуживающем производстве применяется косвенно-сдельная система оплаты труда. При этом работнику причитается 2,5 % от месячной оплаты труда работника основного производства. Каков размер заработной платы работника обслуживающих производств, если месячная оплата труда работника основного производства составляет 400000 рублей:

- 10000;
- 11000;
- 12000;
- 14000.

86. Фонд оплаты труда организации составил 100000 рублей. Коллектив состоит из 5 человек со следующими значениями коэффициента трудового участия: директор 1,5, главный бухгалтер 1,3, менеджеры по продажам (3 человека) 1. Каков размер заработной платы главного бухгалтера:
- 22414;
 - 22400;
 - 22500;
 - 23000.
87. В организации применяется система «плавающих окладов». Фонд оплаты труда равен 100000 рублей. Месячный оклад работника 5000 рублей. При этом на выплату заработной платы направлено 110000 рублей. Каков размер заработной платы работника, если коэффициент повышения оплаты труда равен 10 %:
- 5500;
 - 5050;
 - 5100;
 - 6000.
88. Планируемая прибыль равна 500000 рублей, должностной оклад составляет 20000 рублей. Каков размер заработной платы работника, если фактическая прибыль составила 600000 рублей:
- 24000;
 - 25200;
 - 25000;
 - 23780.
89. Работник отработал 180 часов за месяц в условиях, оказывающих вред для здоровья. Часовая ставка равна 100 рублей. При этом она увеличивается на 10 % за вредность условий производства. Каков размер заработной платы работника:
- 19800;
 - 20000;
 - 17800;
 - 23000.
90. Работника отработал во вредных условиях 22 дня. Дневная ставка составляет 800 рублей в день. За каждый день ставка увеличивается на 10 % в виду вредности производства. Каков размер заработной платы работника:
- 19360;
 - 26000;
 - 16600;
 - 17560.
91. Сдельная расценка оплаты труда составляет 140 рублей за одно изделие. За месяц работник, работающий во вредных условиях, изготовил 130 изделий. Каков размер оплаты труда работника, если с учетом вредности производства применяется расценка 145 рублей:
- 18125;
 - 19215;
 - 21515;
 - 7115.
92. Рабочий имеет 2 разряд, согласно которому расценка составляет 100 рублей за 1 изделие. В месяц было изготовлено 110 изделий. В течение месяца работник также выполнял работы 3 разряда с расценкой 190 рублей за одно изделие. Каков размер оплаты труда работника, если им было изготовлено 45 изделий по 3 разряду:
- 19550;
 - 29550;
 - 17550;
 - 16550.

93. За месяц работником 4 разряда было изготовлено 100 изделий с расценкой за 1 изделие 195 рублей. При этом рабочий выполнял работу по 3 разряду, расценка по которому составляет 110 рублей. Каков размер оплаты труда работника, если им было изготовлено 45 изделий по 3 разряду, также предусмотрена выплата межрядовой разницы:
- 28275;
 - 29750;
 - 27252;
 - 26375.
94. В организации произошел простой в течение 5 дней. Часовая ставка работника 100 рублей в час. Рабочий день в организации 8-часовой. Время простоя оплачивается в размере $\frac{2}{3}$ часовой ставки работника. Каков размер заработной платы работника, если за месяц было 156 часов:
- 14267;
 - 13266;
 - 11265;
 - 10567.
95. В организации произошел простой в течение 4 дней. Дневная ставка работника составляет 805 рублей. Время простоя оплачивается в размере $\frac{2}{3}$ ставки работника. Каков размер оплаты труда работника, если в месяце было 22 рабочих дня:
- 16637;
 - 17376;
 - 11875;
 - 21717.
96. В организации произошел простой в течение 4 дней. Месячный оклад составляет 18500 рублей. Каков размер заработной платы, если простои оплачиваются в размере $\frac{2}{3}$ от оклада, в месяце было 22 рабочих дня:
- 17278;
 - 16518;
 - 15717;
 - 19718;
97. Сдельная расценка составляет 100 рублей за одно готовое изделие, часовая ставка работника 100 рублей в час. В организации произошел простой в течение 4 дней. За остальной период работник изготовил 225 деталей. Каков размер заработной платы работника:
- 24633;
 - 25413;
 - 23313;
 - 31713.

98. Плановый фонд заработной платы, исчисленный по нормативам, составляет 1995 тысяч рублей. Прирост объема производства составил 6 %, Норматив прироста фонда заработной платы на 1 % прироста объема производства составляет 0,3%. Фактический фонд заработной платы составил 2077 тысяч рублей. Относительная экономия фонда заработной платы составляет:

- 46090;
- 36910;
- 35791;
- 41176.

99. За год номинальная заработная плата работника повысилась на 2 %, уровень потребительских цен вырос на 4 %. На сколько процентов изменилась реальная заработная плата работника:

- 11;
- 10;
- 2;
- 3.

100. Трудовые ресурсы - _____

- это процесс непрерывного возобновления количественных и качественных характеристик экономически активной части населения;
- главная производительная сила общества, включающая трудоспособную часть населения страны, которая способна участвовать в общественно полезной деятельности, производя материальные и духовные блага и услуги;
- это совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя квалификацию и личностные характеристики работника;
- это совокупность функциональных качеств, присущих человеку как носителю рабочей силы и определяющих возможности его самореализации в той или иной сфере деятельности.

Шкала оценивания результатов тестирования: в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 баллов (установлено положением П 02.016).

Максимальный балл за тестирование представляет собой разность двух чисел: максимального балла по промежуточной аттестации для данной формы обучения (36 или 60) и максимального балла за решение компетентностно-ориентированной задачи (6).

Балл, полученный обучающимся за тестирование, суммируется с баллом, выставленным ему за решение компетентностно-ориентированной задачи.

Общий балл по промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по 5-балльной шкале следующим образом:

Соответствие 100-балльной и 5-балльной шкал

<i>Сумма баллов по 100-балльной шкале</i>	<i>Оценка по 5-балльной шкале</i>
100-85	отлично
84-70	хорошо
69-50	удовлетворительно
49 и менее	неудовлетворительно

Критерии оценивания результатов тестирования:

Каждый вопрос (задание) в тестовой форме оценивается по дихотомической шкале: выполнено – **2 балла**, не выполнено – **0 баллов**.

2.3 КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ЗАДАЧИ

Компетентностно-ориентированная задача № 1

Определить прямой сдельный заработок рабочего за месяц, работающего по индивидуальному наряду. Известно, что токарь должен выточить за месяц 880 деталей. Норма времени на одну деталь – 12 минут. Часовая тарифная ставка 2 450 руб.

Компетентностно-ориентированная задача № 2

Рассчитать основной заработок рабочего за месяц при сдельно-премиальной оплате труда, если сдельный заработок рабочего 950 тыс. р. за месяц, план выполняется на 105 %. По действующему положению рабочему выплачивается премия: за выполнение плана 16 %, за каждый процент перевыполнения 1,6 % сдельного заработка.

Компетентностно-ориентированная задача № 3

Рассчитать заработную плату рабочего при сдельно-премиальной системе оплаты труда, если норма времени 0,95 нормо-ч, сдельная расценка 2700 р., за месяц изготовлено 250 изделий.

За выполнение нормы выработки устанавливается премия 20 % сдельного заработка, а за каждый процент перевыполнения - 1,6 % сдельного заработка. Отработано 22 рабочих дня при семичасовой продолжительности рабочего дня.

Компетентностно-ориентированная задача № 4

Рабочий-сдельщик выработал продукции на 120 %. Его заработок по прямым сдельным расценкам составил 710 000 р. за норму выработки. По внутривзаводскому положению сдельный заработок за продукцию, выработанную сверх нормы до 110 %, повышаются в 1,2 раза, от 110 до 120 % — в 1,4 раза. Определите полный заработок рабочего.

Компетентностно-ориентированная задача № 5

Компания приобрела бывшее в эксплуатации оборудование. Фактический срок его эксплуатации у прежнего собственника составил 8 лет. Норма амортизации согласно нормативной базе – 10 %. Затраты фирмы по приобретению и установке данного основного средства составляют 80 тыс. руб. Определить годовую норму и сумму амортизации, установленную компанией для приобретенного объекта основных средств.

Компетентностно-ориентированная задача № 6

Компания приобрела полностью самортизированный объект основных средств.

Фактическая цена – 90 тыс. руб. (без НДС). По данным комиссии и заключения приглашенного эксперта, его можно использовать в производственном процессе в течение трех лет. Имеет ли право компания начислять и списывать на себестоимость амортизацию по этому объекту основных средств? Если да, то какова годовая сумма амортизационных отчислений?

Компетентностно-ориентированная задача № 7

Найдите процент физического износа станка, если нормативный срок его службы согласно технической документации равен 7 годам, а фактически станок эксплуатировали 5 лет. Дополнительно известно, что согласно экспертной оценке он может проработать еще 3 года.

Компетентностно-ориентированная задача № 8

У компании есть возможность для 40 % своих основных средств применить метод ускоренной амортизации. В затратах компании амортизация составляла 12 %. Необходимо определить, как применение метода ускоренной амортизации отразится на затратах компании.

При каких условиях применение ускоренной амортизации ей будет выгодно?

Компетентностно-ориентированная задача № 9

Потребуется ли фирме дополнительные средства на оборудование, если она рассчитывает увеличить объем выпуска на 12 % и ликвидировать полностью простой оборудования из-за отсутствия заказов, составлявших в прошлом году 10 % рабочего времени?

Компетентностно-ориентированная задача № 10

Рассчитать косвенную сдельную расценку и сдельный заработок за месяц слесаря-ремонтника, обслуживающего трех основных рабочих, труд которого оплачивается по косвенно-сдельной системе оплаты. Его дневная тарифная ставка 15200 р., сменная норма выработки обслуживаемых им основных рабочих - по 12 изделий. Фактически основными рабочими изготовлено за месяц 820 изделий.

Компетентностно-ориентированная задача № 11

Рассчитать, на сколько увеличился фонд заработной платы, если среднесписочный состав промышленно-производственного персонала цеха уменьшился на 1,1 %, а средняя заработная плата одного работающего увеличилась на 4 %.

Компетентностно-ориентированная задача № 12

Плановая численность рабочих цеха, 850 чел.; из них 250 рабочих получают доплаты за условия труда в размере 5 %, 160 - в размере 10 %, 180 - 15 % и 260 - в размере 20 %. Годовой тарифный фонд заработной платы составляет 2550 млн. р. Рассчитать общую сумму доплат за условия труда; средний размер доплат за условия труда; годовой тарифный фонд заработной платы с учетом доплат за условия труда.

Компетентностно-ориентированная задача № 13

Рабочий повременщик 6 разряда отработал 170 ч. в течение месяца, и сэкономил материалов на сумму 150 тыс. р. За выполнение производственного задания и обеспечение качества выполненной продукции ему начислена премия в размере 20% от суммы заработка. Также на предприятии действует положение о премировании за экономию материалов в размере 40 % от суммы экономии. Месячная тарифная ставка первого разряда на предприятии – 450 тыс. р. Тарифный коэффициент 6 разряда – 1,9. Фонд рабочего времени за месяц – 170ч. Определить заработок рабочего.

Компетентностно-ориентированная задача № 14

Служащий, согласно штатному расписанию имеет месячный оклад 890 тыс. руб. Согласно табеля учета, за май он отработал 19 дней при месячной норме 22 рабочих дня. Приказом директора установлена премия – 20 % от заработка. Определить заработок рабочего за месяц.

Компетентностно-ориентированная задача № 15

Работнику предоставляется ежегодный отпуск на 28 календарных дней (со втор. половины августа до середины сентября). Зарботок работника в мае составил 1 200 тыс. р., в июне – 1 080 тыс. р., в июле – 1 200 тыс. р. Рабочие дни отработаны полностью. В счет отпускных работнику дополнительно начислены: материальная помощь, в размере 3-х базовых величин, и премия – в размере 40 % от заработной платы начисленной в июле. Рассчитать сумму отпускных.

Шкала оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи: в соответствии с действующей в университете балльно-рейтинговой системой оценивание результатов промежуточной аттестации обучающихся осуществляется в рамках 100-балльной шкалы, при этом максимальный балл по промежуточной аттестации обучающихся по очной форме обучения составляет 36 баллов, по очно-заочной и заочной формам обучения – 60 (установлено положением П 02.016).

Максимальное количество баллов за решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Балл, полученный обучающимся за решение компетентностно-ориентированной задачи, суммируется с баллом, выставленным ему по результатам тестирования.

Общий балл промежуточной аттестации суммируется с баллами, полученными обучающимся по результатам текущего контроля успеваемости в течение семестра; сумма баллов переводится в оценку по 5-балльной шкале следующим образом:

Соответствие 100-балльной и 5-балльной шкал

<i>Сумма баллов по 100-балльной шкале</i>	<i>Оценка по 5-балльной шкале</i>
100-85	отлично
84-70	хорошо
69-50	удовлетворительно
49 и менее	неудовлетворительно

Критерии оценивания решения компетентностно-ориентированной задачи:

6-5 баллов выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует глубокое понимание обучающимся предложенной проблемы и разностороннее ее рассмотрение; свободно конструируемая работа представляет собой логичное, ясное и при этом краткое, точное описание хода решения задачи (последовательности (или выполнения) необходимых трудовых действий) и формулировку доказанного, правильного вывода (ответа); при этом обучающимся предложено несколько вариантов решения или оригинальное, нестандартное решение (или наиболее эффективное, или наиболее рациональное, или оптимальное, или единственно правильное решение); задача решена в установленное преподавателем время или с опережением времени.

4-3 балла выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует понимание обучающимся предложенной проблемы; задача решена типовым способом в установленное преподавателем время; имеют место общие фразы и (или) несущественные недочеты в описании хода решения и (или) вывода (ответа).

2-1 балла выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует поверхностное понимание обучающимся предложенной проблемы; осуществлена попытка шаблонного решения задачи, но при ее решении допущены ошибки и (или) превышено установленное преподавателем время.

0 баллов выставляется обучающемуся, если решение задачи демонстрирует непонимание обучающимся предложенной проблемы, и (или) значительное место занимают общие фразы и голословные рассуждения, и (или) задача не решена.