

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич
Должность: ректор
Дата подписания: 25.09.2022 23:55:45
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 2021 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
для текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине

Оплата труда персонала

(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. Сущность заработной платы.

1. Что представляет собой оплата труда персонала.
2. Соотношение содержания и формы оплаты труда персонала.
3. Системный подход к стратегии оплаты труда.
4. Взаимосвязь структурных элементов трудового вознаграждения.
5. Классификация теорий оплаты труда персонала.
6. Теории социального заработка.
7. Теории контролируемых заработков.
8. Теории оправданных заработков.
9. Экономические теории поведения.
10. Организационно-экономические теории.

Тема 2. 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 3. Тарифная форма организации заработной платы на предприятии.

1. Понятие тарифной формы организации заработной платы.
2. Классификация систем оплаты труда.
3. Классификация стимулирующих и компенсационных систем.
4. Принципы организации оплаты труда.
5. Поощрительные системы оплаты труда.

Тема 4. 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. Система оплаты труда работников бюджетной сферы.
6. Единые рекомендации по системам оплаты труда.

Тема 5. Система гарантий в сфере труда.

1. Гарантии в сфере труда.
2. Принципы разработки модели оплаты труда по результату.
3. Модели оплаты труда на основе квалификации работника.
4. Особенности определения единовременных вознаграждений за повышение квалификации.
5. Оплата по результату в неприбыльных организациях.
6. Актуальные вопросы расторжения трудового договора по инициативе работника.
7. Актуальные вопросы расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
8. Роль и значение служб охраны труда.

Шкала оценивания: 3 бальная.

Критерии оценивания :

3 балла (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 балла (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 балл (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 ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ЗАДАЧИ

Тема 2 Организация оплаты труда

Производственная задача № 1

Норма времени на одно изготовление одного изделия составляет 12 минут, часовая тарифная ставка при данной сложности труда 55 руб., в месяце 24 рабочих дня, продолжительность смены - 8 часов. За месяц изготовлено 1008 изделий. Определите: нормы выработки за месяц (шт.), сдельную расценку за изделие, сумму сдельной заработной платы за месяц, если за каждый % перевыполнения выплачивается 1,5 % заработка по сдельным расценкам.

Тема 3 Тарифная форма организации заработной платы на предприятии

Производственная задача № 1

Рабочий-сдельщик заготовил 2000 кг вторичного сырья (расценка за 1 т – 20000 руб.). Кроме того, им было реализовано товара на сумму 12500 руб. (премия от суммы продаж составляет 2%).

Определите полный заработок рабочего.

Производственная задача № 2

Рабочий-сдельщик выполнил норму выработки продукции на 120%. Его заработок по прямым сдельным расценкам составил 80000 руб. на норму выработки. По внутривзаводскому положению сдельные расценки за продукцию, выработанную сверх нормы до 110%, повышаются в 1,2 раза, от 110 до 120% — в 1,4 раза.

Определите полный заработок рабочего.

Производственная задача № 3

Рабочий-наладчик на втором участке имеет заработок по тарифной ставке 70000 руб. Норма (план) выработки его участка – 1000 ед. продукции. Фактически же изготовлено 1200 ед.

Найдите заработную плату наладчика.

Производственная задача № 4

Механик отработал в марте 165 ч. Часовая тарифная ставка — 5200 руб.

Рассчитайте заработок механика.

Производственная задача № 5

Бухгалтер имеет оклад 1200000 руб. В марте он шесть рабочих дней провел в отпуске при общей длительности рабочего месяца 22 дня.

Найдите заработок бухгалтера за проработанное время.

Тема 4 Бестарифная форма организации заработной платы

Производственная задача № 1

Определите уровень часовой выработки рабочего, если норма времени по выполняемой им операции составляет 48 минут, а коэффициент выполнения нормы 1,2

Производственная задача № 2

Определите расценку на изделие на основе следующих данных: часовая тарифная ставка рабочего 5 разряда 85 руб., норма времени на обработку одного изделия 2 нормо-часа

Производственная задача № 3

Рабочий-повременщик отработал 150 часов и в течение месяца сэкономил материалов на 1500 руб. На предприятии действует положение о премировании за экономию материалов в размере 40% от суммы экономии. Часовая тарифная ставка 20, 15 руб. Определите зарплату рабочего.

Шкала оценивания: 3 балльная.

Критерии оценивания:

3 балла (или оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если задача решена правильно, в установленное преподавателем время или с опережением времени, при этом обучающимся предложено оригинальное (нестандартное) решение, или наиболее эффективное решение, или наиболее рациональное решение, или оптимальное решение.

2 балла (или оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если задача решена правильно, в установленное преподавателем время, типовым способом; допускается наличие несущественных недочетов.

1 балл (или оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если при решении задачи допущены ошибки не критического характера и (или) превышено установленное преподавателем время.

0 баллов (или оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если задача не решена или при ее решении допущены грубые ошибки.

1.3 ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ

Тема 1 Сущность заработной платы.

1. Вставьте пропущенное слово.

Глава ____ Трудового кодекса РФ регулирует вопросы выплаты заработной платы.

2. Вставьте пропущенное слово.

Заработная плата (оплата труда работника) - _____ в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

3. Соотнесите понятие и его верное определение.

Тарифная ставка	минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности
-----------------	--

	служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
Оклад (должностной оклад)	фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы	фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

4. Что не включается в структуру оплаты труда работников сельского хозяйства:

- а) тарифная оплата;
- б) дивиденды;
- в) доплата за классность;

5. Заработная плата — это:

а) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

- б) премии;
- в) добавка к социальной пенсии;

6. Что является видами норм труда:

- а) норма амортизации;
- б) норма обслуживания;
- в) норма выработки;

7. Какие методы нормирования труда используют для установления норм труда:

- а) аналитический;
- б) суммарный;
- в) оба варианта верны;

8. Как осуществляется оплата труда работникам животноводства:

- а) по часовой оплате;
- б) за обслуживаемое поголовье;
- в) по индивидуальным расценкам за продукцию;

9. Норматив отчислений на оплату труда от валового дохода рассчитывается по формуле:

- а) $H = \text{ФО} : \text{ВП} * 100$;
- б) $H = \text{ФО} : (\text{ВП} - \text{МЗ}) * 100$;
- в) $H = \text{ФО} : (\text{МЗ} - \text{ВП}) * 100$;

10. Что необходимо знать для расчета дневной тарифной ставки:

- а) ставку первого разряда;
- б) тарифный коэффициент;
- в) оба ответа верны.

Тема 5. Система социальных гарантий в сфере труда.

1. Увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- а) отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением;
- б) отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;
- в) с ликвидацией организации;
- г) призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

2. Членам комиссий по трудовым спорам для участия в работе указанной комиссии предоставляется:

- а) свободное от работы время с сохранением среднего заработка;

- б) отпуск без сохранения заработной платы;
 - в) свободное от работы время без сохранения среднего заработка;
 - г) дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск;
3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере:
- а) двухнедельного среднего заработка;
 - б) среднего месячного заработка;
 - в) двухмесячного среднего заработка;
 - г) трехмесячного среднего заработка.
4. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение:
- а) 1-го месяца со дня перевода;
 - б) 2-х месяцев со дня перевода;
 - в) 3-х месяцев со дня перевода;
 - г) 6-ти месяцев со дня перевода;
5. На время проведения медицинского осмотра за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом РФ проходить такой осмотр:
- а) не сохраняется средний заработок по месту работы;
 - б) сохраняется средний заработок по месту работы;
 - в) сохраняется не менее 2/3 среднего заработка по месту работы;
 - г) сохраняется не менее половины среднего заработка по месту работы;
5. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за:
- а) три дня до увольнения;
 - б) две недели до увольнения;
 - в) один месяц до увольнения;
 - г) два месяца до увольнения;
6. При сокращении численности или штата работников, преимущественное право продолжить работу получают работники:
- а) имеющие двух и более детей;
 - б) с наибольшим стажем работы у данного работодателя;
 - в) с наибольшим трудовым стажем;
 - г) с более высокой производительностью труда и квалификацией;
7. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:
- а) расходы по проезду;
 - б) расходы по найму жилого помещения;
 - в) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства;
 - г) иные расходы, произведенные работником без разрешения или ведома работодателя;
8. При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:
- а) расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества;
 - б) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства;
 - в) расходы по обустройству на новом месте жительства;
 - г) расходы по найму жилого помещения;
9. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:
- а) призывом работника на военную службу;
 - б) восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
 - в) ликвидацией организации;
 - г) отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
10. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в

оставлении на работе отдается:

- а) гражданам, при наличии двух или более иждивенцев;
- б) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- в) работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- г) лицам, с наибольшим трудовым стажем;

Шкала оценивания: 3 балльная.

Критерии оценивания:

Применяется следующая шкала перевода баллов в оценку по 5-балльной шкале:

балла (или оценка «**отлично**») выставляется обучающемуся, если правильно выполнено 100-90% заданий.

балла (или оценка «**хорошо**») выставляется обучающемуся, если правильно выполнено 89-75% заданий.

1 балл (или оценка «**удовлетворительно**») выставляется обучающемуся, если правильно выполнено 74-60% заданий.

баллов (или оценка «**неудовлетворительно**») выставляется обучающемуся, если правильно решено 59% и менее % заданий.

—

1.4 ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

Тема 1 Сущность заработной платы

1. Организация оплаты труда.
2. Современные тенденции развития в области трудовой деятельности: научно-технической прогресс и информационное общество.
3. Экономика труда: тенденции и перспективы развития.
4. Анализ трудового потенциала организации (на примере предприятия).
5. Методика анализа трудового потенциала работника.
6. Анализ демографической статистики: трудовые ресурсы и воспроизводство населения.
7. Влияние демографических, образовательных, профессионально-квалификационных аспектов на трудовые ресурсы.
8. Маркетинговые исследования на рынке труда региона (отрасли).

Тема 2. Организация оплаты труда

1. Оплата труда в соответствии с ТК РФ.
2. Содержание и определение понятия «Оплата труда персонала».
3. Соотношение содержания и формы.
4. Системный подход к стратегии оплаты труда.
5. Взаимосвязь структурных элементов трудового вознаграждения.

Тема 3. Тарифная форма организации заработной платы на предприятии

1. Понятие тарифной формы организации оплаты труда.
2. Классификация систем оплаты труда.
3. Классификация стимулирующих и компенсационных систем.
4. Принципы организации оплаты труда.
5. Поощрительные системы оплаты труда

Тема 4. 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. Единые рекомендации по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях.

Тема 5. Система социальных гарантий в сфере труда

1. Принципы разработки модели оплаты труда по результату.
2. Модели оплаты труда на основе квалификации работника.
3. Социальные гарантии в сфере труда.
4. Организация охраны труда.
5. Роль и значение коллективного договора.
6. Оплата по результату в неприбыльных организациях.

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.

3 балла (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. Вставьте пропущенное слово.

Глава ____ Трудового кодекса РФ регулирует вопросы выплаты заработной платы.

2. Вставьте пропущенное слово.

Заработная плата (оплата труда работника) - _____ в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

3. Соотнесите понятие и его верное определение.

Тарифная ставка	минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную
-----------------	---

	деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
Оклад (должностной оклад)	фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы	фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

4. Увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка при расторжении трудового договора в связи с:

А) Отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением;

В) Отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;

С) С ликвидацией организации;

Д) Призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

5. Членам комиссий по трудовым спорам для участия в работе указанной комиссии предоставляется:

А) Свободное от работы время с сохранением среднего заработка;

В) Отпуск без сохранения заработной платы;

С) Свободное от работы время без сохранения среднего заработка;

Д) Дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск;

6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере:

А) Двухнедельного среднего заработка;

В) Среднего месячного заработка;

С) Двухмесячного среднего заработка;

Д) Трехмесячного среднего заработка.

7. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение:

А) 1-го месяца со дня перевода;

В) 2-х месяцев со дня перевода;

С) 3-х месяцев со дня перевода;

Д) 6-ти месяцев со дня перевода;

8. На время проведения медицинского осмотра за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом РФ проходить такой осмотр:

А) Не сохраняется средний заработок по месту работы;

В) Сохраняется средний заработок по месту работы;

С) Сохраняется не менее 2/3 среднего заработка по месту работы;

Д) Сохраняется не менее половины среднего заработка по месту работы;

9. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за:

А) Три дня до увольнения;

В) Две недели до увольнения;

С) Один месяц до увольнения;

D) Два месяца до увольнения;

10. При сокращении численности или штата работников, преимущественное право продолжить работу получают работники:

A) Имеющие двух и более детей;

B) С наибольшим стажем работы у данного работодателя;

C) С наибольшим трудовым стажем;

D) С более высокой производительностью труда и квалификацией;

11. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

A) Расходы по проезду;

B) Расходы по найму жилого помещения;

C) Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства;

D) Иные расходы, произведенные работником без разрешения или ведома работодателя;

12. При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:

A) Расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества;

B) Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства;

C) Расходы по обустройству на новом месте жительства;

D) Расходы по найму жилого помещения;

13. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

A) Призывом работника на военную службу;

B) Восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

C) Ликвидацией организации;

D) Отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

15. В связи ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается:

A) Выходное пособие;

B) За увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 1 месяца со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);

C) За увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);

D) За увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);

16. Дополните предложение:

Гарантии - ... , способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

17. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы и ..., а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

18. Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется ... для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

19. При переводе работника в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок:

A) В течение 1-го месяца со дня перевода;

B) В течение 2-х месяцев со дня перевода;

C) До установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до

выздоровления работника;

D) В течение 1-го года со дня перевода;

20. По общему правилу, при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие, а также:

A) За увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 1 месяца со дня увольнения;

B) За увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения;

C) За увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев со дня увольнения;

D) За увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на весь период трудоустройства без учета выходного пособия.

21. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется:

A) Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией;

B) Работникам с более низкой производительностью труда и квалификацией;

C) Работникам, заработная плата у которых выше;

D) Работникам, заработная плата у которых ниже;

22. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним:

A) Сохраняется только место работы (должность);

B) Сохраняется заработная плата в размере МРОТ;

C) Сохраняется только средняя заработная плата по основному месту работы;

D) Сохраняются место работы и средняя заработная плата по основному месту работы;

23. Членам комиссий по трудовым спорам для участия в работе указанной комиссии предоставляется:

A) Свободное от работы время с сохранением среднего заработка;

B) Отпуск без сохранения заработной платы;

C) Свободное от работы время без сохранения среднего заработка;

D) Дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск;

24. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику:

A) Только возмещаются расходы, связанные с использованием личного имущества;

B) Только выплачивается только компенсация за использование, износ (амортизацию) личного имущества;

C) Выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) личного имущества, а также возмещаются расходы, связанные с его использованием;

D) Не выплачивается ни компенсация за использование, износ (амортизацию) личного имущества, ни возмещаются расходы, связанные с его использованием;

25. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает пособие:

A) В размере 50% от средней зарплаты;

B) По временной нетрудоспособности;

C) В размере средней зарплаты;

D) В размере 35 % от средней зарплаты;

26. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

A) Гражданам, при наличии двух или более иждивенцев;

B) Лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

C) Работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

D) Лицам, с наибольшим трудовым стажем;

27. В связи ликвидацией организации либо сокращением численности или штата

работников организации увольняемому работнику выплачивается:

А) Выходное пособие;

В) За увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 1 месяца со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);

С) За увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения;

Д) За увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);

28. Работники, осваивающие программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, имеют право на:

А) Дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка;

В) Один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы;

С) Прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев;

Д) Прохождения промежуточной аттестации;

29. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

А) При переезде на работу в другую местность;

В) При исполнении государственных или общественных обязанностей;

С) При совмещении работы с получением образования;

Д) При временной нетрудоспособности;

30. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

А) Расходы по проезду;

В) Расходы по найму жилого помещения;

С) Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства;

Д) Иные расходы, произведенные работником без разрешения или ведома работодателя;

31 Дополните предложение:

– Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях ... ,связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами;

– Служебная командировка – поездка работника по ... на определенный срок для выполнения служебного поручения.

32. Размер возмещения расходов работника при использовании им в интересах работодателя личного имущества:

А) Определяется в одностороннем порядке по решению работодателя, но не может быть ниже минимального размера, установленного Трудовым кодексом РФ;

В) Определяется работником, но не может быть ниже минимального размера, установленного Трудовым кодексом РФ;

С) Определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме;

Д) Определяется в одностороннем порядке по решению работодателя, но может быть ниже минимального размера, установленного Трудовым кодексом РФ;

33. При привлечении работников к исполнению государственных или общественных обязанностей, в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время:

А) Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы на время исполнения им государственных или общественных обязанностей;

В) Работодатель не обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы на время исполнения им государственных или общественных обязанностей;

С) Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы на время до 3 месяцев;

Д) Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы на время до 6 месяцев;

34. Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться:

А) Только повышенные размеры выходных пособий;

В) Только более низкие размеры выходных пособий;

С) Как повышенные, так и более низкие размеры выходных пособий;

Д) В размере среднемесячного заработка;

35. Дополнительный день отдыха, положенный работнику после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, может быть:

А) Использован на следующий рабочий день после дня сдачи крови и ее компонентов;

В) Только присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску;

С) По желанию работника либо присоединяется к ежегодному оплачиваемому отпуску или используется в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов;

Д) Может быть использован в течении 6 месяцев после дня сдачи крови и ее компонентов;

36. В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере:

А) Не ниже одного среднего месячного заработка работника;

В) Не ниже двух средних месячных заработков работника;

С) Не ниже трех средних месячных заработков работника;

Д) Не ниже половины средне месячного заработка работника;

37. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется:

А) Дополнительный день отдыха;

В) Дополнительный оплачиваемый отпуск;

С) Дополнительный перерыв в течение рабочего дня (смены);

Д) Все вышеперечисленное верно;

38. По общему правилу, гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются:

А) При получении образования любого уровня независимо от количества раз;

В) При получении образования соответствующего уровня впервые;

С) Только при получении основного общего и высшего образования впервые;

Д) При получении образования любого уровня, но не более двух раз;

39. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

А) Гражданам, при наличии двух или более иждивенцев;

В) Лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

С) Работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

Д) Лицам, с наибольшим трудовым стажем;

40. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым Кодексом, работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

А) При переезде на работу в другую местность;

В) При исполнении государственных или общественных обязанностей;

С) При совмещении работы с получением образования;

Д) При временной нетрудоспособности;

41. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

А) Расходы по проезду;

В) Расходы по найму жилого помещения;
С) Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства;

Д) Иные расходы, произведенные работником без разрешения или ведома работодателя;

42. Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер возмещается:

А) Расходы по проезду;

В) Расходы по найму жилого помещения;

С) Иные расходы, произведенные работником без согласия работодателя;

Д) Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства;

43. Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре по заочной форме обучения, имеют право на:

А) Дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка;

В) Один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы;

С) Прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев;

Д) Прохождения промежуточной аттестации;

44. Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется ... для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

Служебная командировка – поездка работника по ... на определенный срок для выполнения служебного поручения.

Гарантии - ... , способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

45. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации:

А) Предоставляются в двойном размере;

В) Предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника);

С) Предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работодателя);

Д) Не предоставляются;

46. Порядок и размеры возмещения расходов при переезде на работу в другую местность работникам других работодателей определяются:

А) Трудовым договором;

В) Коллективным договором или локальным нормативным актом либо по соглашению сторон трудового договора;

С) Федеральными законами;

Д) Правительством РФ;

47. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику:

А) Только возмещаются расходы, связанные с использованием личного имущества;

В) Только выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) личного имущества;

С) Выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) личного имущества, а также возмещаются расходы, связанные с его использованием;

Д) Не выплачивается ни компенсация за использование, износ (амортизацию) личного имущества, ни возмещаются расходы, связанные с его использованием;

48. При переводе работника в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний

заработок:

- A) В течение 1-го месяца со дня перевода;
- B) В течение 2-х месяцев со дня перевода;
- C) До установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника;
- D) В течение 1-го года со дня перевода;

49. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется:

- A) Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- B) Работникам с более низкой производительностью труда и квалификацией;
- C) Работникам, заработная плата у которых выше;
- D) Работникам, заработная плата у которых ниже;

50. Членам комиссий по трудовым спорам для участия в работе указанной комиссии предоставляется:

- A) Свободное от работы время с сохранением среднего заработка;
- B) Отпуск без сохранения заработной платы;
- C) Свободное от работы время без сохранения среднего заработка;
- D) Дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск;

51. Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться:

- A) Только повышенные размеры выходных пособий;
- B) Только более низкие размеры выходных пособий;
- C) Как повышенные, так и более низкие размеры выходных пособий;
- D) В размере среднемесячного заработка;

52. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым Кодексом, работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- A) При переезде на работу в другую местность;
- B) При исполнении государственных или общественных обязанностей;
- C) При совмещении работы с получением образования;
- D) При временной нетрудоспособности;

53. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- A) Расходы по проезду;
- B) Расходы по найму жилого помещения;
- C) Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства;
- D) Иные расходы, произведенные работником без разрешения или ведома работодателя;

54. В связи ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается:

- A) Выходное пособие;
- B) За увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 1 месяца со дня увольнения;
- C) За увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения;
- D) За увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев со дня увольнения;

55. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- A) Призывом работника на военную службу;
- B) Восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- C) Ликвидацией организации;
- D) Отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с

работодателем;

56. Работники, осваивающие программы ординатуры и программы ассистентуры по заочной форме обучения, имеют право на:

А) Дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка;

В) Один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы;

С) Прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев;

Д) Прохождения промежуточной аттестации;

57. Дополните предложение.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы и ..., а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой;

Служебная командировка – поездка работника по ... на определенный срок для выполнения служебного поручения;

58. Дополните предложение.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях ..., связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами.

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 пятибалльной шкале следующим образом:

Соответствие 100-балльной и 5-балльной шкал

Сумма баллов по 100-балльной шкале	Оценка по 5-балльной шкале
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**.

2.2 КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ЗАДАЧИ

Компетентностно-ориентированная задача № 1

Норма времени на одно изготовление одного изделия составляет 12 минут, часовая тарифная ставка при данной сложности труда 55 руб., в месяце 24 рабочих дня, продолжительность смены - 8 часов. За месяц изготовлено 1008 изделий. Определите: нормы выработки за месяц (шт.), сдельную расценку за изделие, сумму сдельной заработной платы за месяц, если за каждый % перевыполнения выплачивается 1,5 % заработка по сдельным расценкам

Компетентностно-ориентированная задача № 2

Определить заработную плату подсобного работника, часовая тарифная ставка которого 26,88 руб. в час. Рабочий обслуживает двух основных рабочих. Смешанная норма выработки первого рабочего 20 шт. в смену, другого 16 шт. в смену. Фактическая выработка за смену составила у первого работника 35 шт., а другого 25 шт.

Компетентностно-ориентированная задача № 3

Компания в затруднении относительно того, какую именно систему оплаты труда ввести. На основе приведенной ниже информации рассчитайте заработную плату каждого рабочего, исходя из следующих условий:

- оплату производить только по гарантированной почасовой ставке (основная заработная плата);
- оплату производить по сдельной ставке, но с гарантированной платой в размере 75 % повременной заработной платы, если рабочий не заработал этой суммы;
- применительно к почасовой оплате, но с премиальной надбавкой, когда рабочий получает надбавку в размере 2/3 почасовой ставки за сэкономленное время

Норма времени на единицу продукции: X=6 мин, Y = 9мин , Z= 14 мин. Для сдельной оплаты каждая минута оплачивается в размере 0,05 д.е.

Показатели	Рабочие			
	А	В	С	Д
Фактически отработанные часы	38	36	40	34
Почасовая ставка	3	2	2,5	3,6
Выработка (ед. продукции):				
X	42	120	-	120
Y	72	76	-	170
Z	92	-	50	-

Компетентностно-ориентированная задача №4

Определить основную заработную плату членов бригады за месяц, оплачиваемых по простой бригадной сдельной форме оплаты труда. Часовая тарифная ставка первого разряда составляет 8 рублей. Тарифные коэффициенты представлены в таблице.

Тарифный коэффициент	Разряды							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Остальные рабочие (сборщики, слесаря и прочие)	1,0	1,1	1,22	1,36	1,56	1,82	-	-

Бригада слесарей-сборщиков состоит из трех человек, имеющих III, IV и V разряды. Рабочий III разряда отработал 160 часов, рабочие IV и V разрядов – по 170 часов. Бригада выполнила месячное задание по сборке, расценка за которое составила 8548 рублей.

Компетентностно-ориентированная задача № 5.

Определите уровень часовой выработки рабочего, если норма времени по выполняемой им операции составляет 48 минут, а коэффициент выполнения нормы 1,2

Компетентностно-ориентированная задача № 6.

Определите расценку на изделие на основе следующих данных: часовая тарифная ставка рабочего 5 разряда 85 руб., норма времени на обработку одного изделия 2 нормо-часа

Компетентностно-ориентированная задача № 7.

Рабочий-повременщик отработал 150 часов и в течение месяца сэкономил материалов на 1500 руб. На предприятии действует положение о премировании за экономию материалов в размере 40% от суммы экономии. Часовая тарифная ставка 20, 15 руб.

Определите зарплату рабочего.

Компетентностно-ориентированная задача № 8.

Норма времени на одно изготовление одного изделия составляет 12 минут, часовая тарифная ставка при данной сложности труда 55 руб., в месяце 24 рабочих дня, продолжительность смены - 8 часов. За месяц изготовлено 1008 изделий. Определите: нормы выработки за месяц (шт.), сдельную расценку за изделие, сумму сдельной заработной платы за месяц, если за каждый % перевыполнения выплачивается 1,5 % заработка по сдельным расценкам.

Компетентностно-ориентированная задача №9

Рабочий-сдельщик заготовил 2000 кг вторичного сырья (расценка за 1 т – 20000 руб.). Кроме того, им было реализовано товара на сумму 12500 руб. (премия от суммы продаж составляет 2%).

Определите полный заработок рабочего.

Компетентностно-ориентированная задача 10.

Рабочий-сдельщик выполнил норму выработки продукции на 120%. Его заработок по прямым сдельным расценкам составил 80000 руб. на норму выработки. По внутризаводскому положению сдельные расценки 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 № 11.

Рабочий-наладчик на втором участке имеет заработок по тарифной ставке 70000 руб. Норма (план) выработки его участка – 1000 ед. продукции. Фактически же изготовлено 1200 ед.

Найдите заработную плату наладчика.

Компетентностно-ориентированная задача № 12.

Механик отработал в марте 165 ч. Часовая тарифная ставка — 5200 руб.

Рассчитайте заработок механика.

Компетентностно-ориентированная задача № 13.

Бухгалтер имеет оклад 1200000 руб. В марте он шесть рабочих дней провел в отпуске при общей длительности рабочего месяца 22 дня.

Найдите заработок бухгалтера за проработанное время.

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 пятибалльной шкале следующим образом:

Соответствие 100-балльной и 5-балльной шкал

Сумма баллов по 100-балльной шкале	Оценка по 5-балльной шкале
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.