

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ИМПЕРАТОРА ПЕТРА I»**

**Экономический факультет
Кафедра экономики АПК**

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой

Меделяева З.П. П. 

15 июня 2021 г.

Фонд оценочных средств

по дисциплине Б1.В.ДВ.06.01 «Системы оплаты труда в АПК»
для направления 38.03.01 «Экономика» профиля «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»
(академический бакалавриат)

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

Индекс	Формулировка	Темы дисциплины							
		1	2	3	4	5	6	7	8
ОПК-3	способность выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы		+	+		+	+	+	+
ПК-2	способность на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов	+			+	+	+	+	
ПК-8	способность использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии				+	+	+	+	+

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

2.1 Шкала академических оценок освоения дисциплины

Виды оценок	Оценки	
Академическая оценка по 2-х балльной шкале (зачет)	не зачтено	зачтено

2.2 Текущий контроль

Код	Планируемые результаты	Тема дисциплины	Содержание требования в разрезе разделов дисциплины	Технология формирования	Форма оценочного средства (контроля)	№ Задания		
						Пороговый уровень (удовл.)	Повышенный уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)
ОПК-3	<p>Знать: - способы мотивации и стимулирования труда различных категорий работников предприятий АПК;</p> <p>Уметь: - на основе существующих систем оплаты труда рассчитывать заработную плату;</p> <p>Иметь навыки: - пользования современным аналитическим инструментарием данной дисциплины, обоснования предлагаемых расчетов и их эффективности</p>	2,3,5,6,7,8	Сформированные знания для применения эффективных систем оплаты труда работников при определении размера заработной платы	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа	Устный опрос, тестирование	Вопросы для устного опроса из задания 3.1. Тесты из раздела 3.2, практические задания по текущему контролю из раздела 3.3	Вопросы для устного опроса из задания 3.1. Тесты из раздела 3.2, практические задания по текущему контролю из раздела 3.3	Вопросы для устного опроса из задания 3.1. Тесты из раздела 3.2, практические задания по текущему контролю из раздела 3.3

ПК-2	<p>Знать: - основные результаты экономической деятельности предприятия, основные показатели её эффективности;</p> <p>Уметь: - разрабатывать эффективную организацию оплаты труда на предприятии с учётом влияния внутренних и внешних факторов;</p> <p>Иметь навыки: - применения методики расчета оплаты труда для различных отраслей АПК</p>	1,4,5,6,7	Сформированные знания для определения целей, задач, направлений развития предприятия, использования методики расчета эффективной оплаты труда в АПК	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа	Устный опрос, тестирование	Вопросы для устного опроса из задания 3.1. Тесты из раздела 3.2, практические задания по текущему контролю из раздела 3.3	Вопросы для устного опроса из задания 3.1. Тесты из раздела 3.2, практические задания по текущему контролю из раздела 3.3	Вопросы для устного опроса из задания 3.1. Тесты из раздела 3.2, практические задания по текущему контролю из раздела 3.3
ПК-8	<p>Знать: - способы применения современных технических средств и информационны</p>	4,5,6,7,8	Сформированные знания для решения аналитических и исследовательских задач по	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа	Устный опрос, тестирование	Вопросы для устного опроса из задания 3.1. Тесты из раздела 3.2, практические задания по	Вопросы для устного опроса из задания 3.1. Тесты из раздела 3.2, практические задания по	Вопросы для устного опроса из задания 3.1. Тесты из раздела 3.2, практические

	<p>х технологий;</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять оплату труда на предприятии с помощью компьютерных технологий; <p>Иметь навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - пользования специальной терминологией и современным информационным и техническим инструментарием дисциплины 		<p>оплате труда с помощью современных технических средств и информационных технологий</p>			<p>текущему контролю из раздела 3.3</p>	<p>текущему контролю из раздела 3.3</p>	<p>задания по текущему контролю из раздела 3.3</p>
--	---	--	---	--	--	---	---	--

2.3 Промежуточная аттестация

Код	Планируемые результаты	Технология формирования	Форма оценочного средства (контроля)	№ Задания
				Пороговый уровень (зачет)
ОПК-3	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способы мотивации и стимулирования труда различных категорий работников предприятий АПК; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на основе существующих систем оплаты труда рассчитывать заработную плату; <p>Иметь навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - пользования современным аналитическим инструментарием данной дисциплины, обоснования предлагаемых расчетов и их 	<p>Лекции, практические занятия, самостоятельная работа</p>	<p>Зачет</p>	<p>Вопросы из раздела 3.4. Практические задания по промежуточной аттестации из раздела 3.5.</p>

	эффективности			
ПК-2	<p>Знать: - основные результаты экономической деятельности предприятия, основные показатели её эффективности;</p> <p>Уметь: - разрабатывать эффективную организацию оплаты труда на предприятии с учётом влияния внутренних и внешних факторов;</p> <p>Иметь навыки: - применения методики расчета оплаты труда для различных отраслей АПК</p>	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа	Зачет	Вопросы из раздела 3.4. Практические задания по промежуточной аттестации из раздела 3.5.
ПК-8	<p>Знать: - способы применения современных технических средств и информационных технологий;</p> <p>Уметь: - определять оплату труда на предприятии с помощью компьютерных технологий;</p> <p>Иметь навыки: - пользования специальной терминологией и современным информационным и техническим инструментарием дисциплины</p>	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа	Зачет	Вопросы из раздела 3.4. Практические задания по промежуточной аттестации из раздела 3.5.

2.4 Критерии оценки устного опроса

Оценка	Критерии
«отлично»	выставляется обучающемуся, если он четко выражает свою точку зрения по рассматриваемым вопросам, приводя соответствующие примеры
«хорошо»	выставляется обучающемуся, если он допускает отдельные погрешности в ответе
«удовлетворительно»	выставляется обучающемуся, если он обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала
«неудовлетворительно»	выставляется обучающемуся, если он обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины

2.5 Критерии оценки тестов

Ступени уровней освоения компетенций	Отличительные признаки	Показатель оценки сформированной компетенции
Пороговый	Обучающийся воспроизводит термины, основные понятия, способен узнавать языковые явления.	Не менее 55 % баллов за задания теста.
Продвинутый	Обучающийся выявляет взаимосвязи, классифицирует, упорядочивает, интерпретирует, применяет на практике пройденный материал.	Не менее 75 % баллов за задания теста.
Высокий	Обучающийся анализирует, оценивает, прогнозирует, конструирует.	Не менее 90 % баллов за задания теста.
Компетенция не сформирована		Менее 55 % баллов за задания теста.

2.6 Критерии оценки практических заданий для текущего контроля

Оценка	Критерии
«отлично»	правильно изложено решение задачи, обучающийся выстраивает решение задачи логично и последовательно
«хорошо»	неполно изложено решение (не менее 70% от полного), решение задачи выстроено недостаточно логично и последовательно
«удовлетворительно»	неполно изложено решение (не менее 50% от полного), при изложении были допущены 2-3 существенные ошибки; решение задачи выстроено недостаточно логично и последовательно.
«неудовлетворительно»	неполно изложено решение задачи (менее 50% от полного), при изложении были допущены 2-3 существенные ошибки; нарушена логика и последовательность решения задачи.

2.7 Критерии оценки выполнения практических заданий

Оценка, уровень	Критерии
«отлично», высокий уровень	практическое задание подробно и полностью решено и дана интерпретация полученного результата, обучающийся правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя, имеющие целью выяснить степень понимания данного материала
«хорошо», повышенный уровень	практическое задание в целом решено верно и дана интерпретация полученного результата; однако решение задания выстроено недостаточно логично и последовательно; обучающийся затрудняется при ответах на вопросы преподавателя
«удовлетворительно», пороговый уровень	практическое задание в целом решено или отражен алгоритм решения, однако при решении допущены ошибки или решение выстроено недостаточно логично и последовательно; обучающийся затрудняется при ответах на вопросы преподавателя
«неудовлетворительно»	обучающийся не может отразить алгоритм решения практического задания и не может ответить на вопросы преподавателя

2.8 Критерии оценки на зачете

Оценка экзаменатора, уровень	Критерии
«зачет» пороговый уровень	По итогам ответов на вопросы для зачета, обучающемуся необходимо показать знания основных положений учебной дисциплины, по данным текущего тестирования и при условии выполнения всех практических заданий в рабочей тетради и самостоятельной работы
«незачет»	При ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины

2.9 Допуск к сдаче зачета

1. Посещение занятий. Допускается один пропуск без предъявления справки.
2. Выполнение домашних заданий.
3. Активное участие в работе на занятиях.

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

3.1. Вопросы для проведения устного опроса студентов по изучаемым темам:

Тема 1. Основы организации и нормирования труда

1. Понятие, содержание, принципы и функции организации труда.
2. Режимы труда и отдыха работников.
3. Аттестация работников.
4. Понятие о нормировании и нормах труда.
5. Методы нормирования труда.
6. Отражение норм и нормативов в первичной документации (учетный лист тракториста-машиниста, путевой лист трактора и т.д.).

Тема 2. Мотивация трудовой деятельности

1. Значение и понятие мотивации труда.
2. Потребности и интересы.
3. Ценности и ценностные ориентации.
4. Мотивы трудового поведения.
5. Теории мотивации.

Тема 3. Стимулирование труда

1. Понятие и функции стимулирования труда.
2. Виды стимулов.
3. Требования к организации стимулирования труда.
4. Основные теории стимулирования труда.
5. Обогащение индивидуального труда.

Тема 4. Уровень жизни и доходы населения

1. Понятие и показатели уровня жизни.
2. Понятие доходов населения и их виды.
3. Дифференциация доходов населения.
4. Распределение доходов и их расходование.

Тема 5. Основы организации оплаты труда

1. Понятие, социально-экономическое содержание, принципы и функции оплаты труда.
2. Виды, формы и системы оплаты труда и их влияние на организацию первичного учета.
3. Тарификация труда в сельском хозяйстве.
4. Тарифная система оплаты труда.
5. Регулирование заработной платы в рыночных условиях.

Тема 6. Оплата труда в основных отраслях и видах деятельности в сельском хозяйстве

1. Порядок начисления оплаты труда в растениеводстве как основа отражения труда и его оплаты в бухгалтерских документах и регистрах.
2. Оплата труда в животноводстве.
3. Особенности начисления оплаты труда работников вспомогательных подразделений и их влияние на организацию бухгалтерского учета труда работников вспомогательных производств.
4. Оплата труда руководителей и специалистов как элемент управленческих расходов экономического субъекта.
5. Использование персонального компьютера при расчете месячных должностных окладов, оплаты труда за произведенную продукцию, выполненные работы.

Тема 7. Коллективные системы оплаты труда

1. Оплата труда от валового дохода.
2. Оплата труда от хозрасчетного дохода.
3. Бестарифные системы оплаты труда.

Тема 8. Нетрадиционные системы оплаты труда

1. Понятие о нетрадиционных системах оплаты труда.
2. Коллективные нормативно-долевые системы оплаты труда.

3. Смешанные системы оплаты труда.
4. Гибкие системы оплаты труда.
5. Оплата труда на контрактной основе.
6. Коллективные системы поощрения США.

3.2 Тестовые задания для текущего контроля знаний

Упорядоченность состава, взаиморасположения и взаимодействия работников во взаимосвязи с предметами и средствами труда, подчинённая получению наивысшей производительности труда при эффективном использовании сил и времени человека в физиологически и социально нормальных условиях работы – это ...

- научная организация труда
- +эффективная организация труда
- производственная организация труда
- передовая организация труда

Какая организация труда основана на достижениях науки и передовом опыте, систематически внедряемых в производство?

- +научная
- эффективная
- рациональная

Что из перечисленного относится к принципам эффективной организации труда?

- принцип пропорциональности
- +принцип заинтересованности
- принцип согласованности
- принцип ритмичности
- принцип параллельности

Что из перечисленного относится к принципам эффективной организации труда?

- принцип пропорциональности
- принцип согласованности
- принцип ритмичности
- +принцип соответствия
- принцип параллельности

Что из перечисленного относится к принципам эффективной организации труда?

- принцип пропорциональности
- принцип согласованности
- принцип ритмичности
- +принцип оптимальности
- принцип параллельности

Что из перечисленного относится к принципам эффективной организации труда?

- принцип пропорциональности
- принцип согласованности
- принцип ритмичности
- принцип параллельности
- +принцип эффективности

Что такое разделение труда?

- самостоятельная деятельность людей по производству продукции и оказанию услуг

индивидуализация условий труда в соответствии с потребностями производства
+разграничение производственной деятельности людей на выполнении отдельных работ и операций
объединение усилий отдельных исполнителей для достижения единой конечной цели деятельности

Что называют кооперацией труда?

разграничение производственной деятельности людей на выполнении отдельных работ и операций
выполнение отдельными лицами совпадающих во времени различных работ единого технологического цикла
оптимальное соотношение между основными, вспомогательными работниками и специалистами
+объединение усилий отдельных исполнителей для достижения единой конечной цели деятельности

Что называют «условиями труда»?

+внешние факторы, формирующие среду, в которой протекает трудовая жизнь человека
внутренние факторы, побуждающие человека к определённому поведению на рабочем месте
зависящие от личности работника внешние факторы, которые влияют на его трудовую деятельность
внутренние факторы, зависящие от внешних условий трудовой среды

Какие из внешних факторов, определяющих условия труда на предприятиях, устанавливаются государственной политикой в сфере труда?

природно-климатические
+социально-экономические
производственно-технологические
социально-психологические

Какие из внешних факторов, формирующих условия труда на предприятиях, определяют состояние взаимоотношений в коллективе?

природно-климатические
социально-экономические
производственно-технологические
+социально-психологические

К какой группе факторов относятся санитарно-гигиенические, технико-технологические, эргономические, организационные, эстетические факторы?

природно-климатические
социально-экономические
+производственно-технологические
социально-психологические

Продолжительность рабочей недели на предприятии устанавливается в соответствии

...

с производственной необходимостью
с решением руководства предприятия
+с нормами Трудового кодекса
со сложившимися традициями на предприятии

Количество рабочих и выходных дней в неделе на предприятии устанавливается в соответствии ...

+с потребностями организации производства
с решением руководства предприятия
с нормами Трудового кодекса
со сложившимися традициями на предприятии

Как рассчитывается годовой фонд рабочего времени работника?

$$\begin{aligned} &= \frac{T_H \times (P + B)}{7 \times P} \\ + &= \left(\frac{365 \times P}{P + B} - D_{от} - D_{пр} - D_{б} \right) \times T_{см} \\ &= Ч_0 \times D_p \times T_{см} \end{aligned}$$

Как рассчитывается продолжительность смены?

$$\begin{aligned} + &= \frac{T_H \times (P + B)}{7 \times P} \\ &= \frac{365}{D_p} \\ &= \frac{T_{см} - (T_{пз} + T_{обс} + T_{отл})}{1 + R_{пов} + R_{заг(выгр)} + R_{пер}} \end{aligned}$$

Процесс последовательного выполнения совокупности технологических элементов производственной операций называется ...

рабочий процесс
трудовой процесс
+метод труда
приём труда
технологический процесс

Способ выполнения отдельного элемента производственной операции называется ...

рабочий процесс
трудовой процесс
метод труда
+приём труда
технологический процесс

Что понимается под заработной платой?

выплаченные работнику денежные средства за выполненную норму труда
+денежную оценку труда работника, основу которой составляет стоимость необходимого продукта
доходы работника, полученные им из всех источников

Какой из перечисленных ниже принципов относится к специфическим принципам оплаты труда?

пропорциональности оплаты и прибыльности предприятия

+сочетание интересов предприятия и интересов работника
организационной надёжности
согласованности действий исполнителей
обеспечения управляемости коллектива
остаточный принцип формирования средств на оплату труда

Какой из перечисленных ниже принципов относится к специфическим принципам оплаты труда?

пропорциональности оплаты и прибыльности предприятия
организационной надёжности
+плановость оплаты труда
согласованности действий исполнителей
обеспечения управляемости коллектива
остаточный принцип формирования средств на оплату труда

Какой из перечисленных ниже принципов относится к специфическим принципам оплаты труда?

пропорциональности оплаты и прибыльности предприятия
организационной надёжности
согласованности действий исполнителей
+простота и ясность системы оплаты труда
обеспечения управляемости коллектива
остаточный принцип формирования средств на оплату труда

Какой из перечисленных ниже принципов относится к специфическим принципам оплаты труда?

пропорциональности оплаты и прибыльности предприятия
организационной надёжности
согласованности действий исполнителей
обеспечения управляемости коллектива
остаточный принцип формирования средств на оплату труда
+неуклонный рост оплаты труда

Социально-экономическое содержание оплаты труда состоит ...

+в обеспечении постоянного воспроизводства человека
в обеспечении минимальных затрат на трудовые ресурсы
в возможности найма новых работников
в предотвращении возможных социальных конфликтов

На какую величину ориентируется большинство работодателей при установлении оплаты труда на предприятии?

на стоимость минимального продуктового набора
+на величину прожиточного минимума работающего человека
на величину, которая составляет 2-2,5 прожиточных минимумов
на величину, которая составляет 6-8 прожиточных минимумов

Какой уровень оплаты труда обеспечивает простое воспроизводство рабочей силы?

минимальный размер оплаты труда, установленный государством
прожиточный минимум работающего человека
+величина, которая составляет не менее 2-2,5 прожиточных минимумов
величина, которая составляет не менее 6-8 прожиточных минимумов

Какой уровень оплаты труда обеспечивает расширенное воспроизводство рабочей силы?

минимальный размер оплаты труда, установленный государством
прожиточный минимум работающего человека
величина, которая составляет не менее 2-2,5 прожиточных минимумов
+величина, которая составляет не менее 6-8 прожиточных минимумов

Какая функция заработной платы состоит в обеспечении за счёт оплаты труда постоянного возобновления и улучшения качества трудовых ресурсов?

+воспроизводственная
стимулирующая
регулирующая
социальная

Какая функция заработной платы состоит в её способности обеспечивать соблюдение социальной справедливости в оплате труда разной квалификации и различного качества?

воспроизводственная
+стимулирующая
регулирующая
социальная

Какая функция заработной платы проявляется через её влияние на уровень жизни работника и его семьи?

воспроизводственная
стимулирующая
+регулирующая
социальная

Какая функция заработной платы состоит в изменении статуса работника в обществе?

воспроизводственная
стимулирующая
регулирующая
+социальная

Отметьте виды оплаты труда (отметьте все правильные ответы (2))

денежная
неденежная
+основная
+дополнительная
сдельная
повреждённая
официальная
«в конверте»

За что начисляется основная оплата труда?

+за отработанное время
за работу во вредных условиях труда
за качество выполненной работы
за уровень квалификации

За что начисляется основная оплата труда?

за работу во вредных условиях труда

+за выполненный объём работ
за качество выполненной работы
за уровень квалификации

Как регулируется размер основной оплаты труда?

+тарифными условиями оплаты труда
количеством и качеством труда
условиями труда
объёмом предстоящей работы

Основная зарплата должна занимать..... в фонде оплаты труда

20-30%
40-50%
+60-70%
90-100%

Поощрение за результаты труда лучше нормативных – это ...

премия
компенсационные выплаты
стимулирующие выплаты

Поощрение благоприятных для предприятий трудовых действий и профессиональных качеств работников – это ...

+премия
компенсационные выплаты
стимулирующие выплаты

Стимулирующие выплаты могут осуществляться ...

+за совмещение профессий
за работу на руководящей должности
за работу во вредных условиях труда
за экономию кормов

Формы оплаты труда (отметьте все правильные ответы (2))

денежная
неденежная
основная
дополнительная
+сдельная
+повременная
официальная
«в конверте»

Сдельная форма применяется для оплаты труда ...

за отработанное время
за совмещение должностей
+за объём выполненных работ
за работу во вредных условиях труда

Повременная форма оплаты применяется для начислений ...

+за отработанное время
за объём выполненных работ

за количество произведенной продукции
за сверхурочную работу
за работу в выходные дни

Совокупность взаимосвязанных показателей и правил, определяющих соотношение между объёмом и качеством труда и размером его оплаты – это ...

метод нормирования труда
форма оплаты труда
+система оплаты труда
тарифная система оплаты труда

Система, построенная на оплате не за отдельные виды работ, а за весь комплекс выполненных работ, или за все работы производственного процесса, или за конечную продукцию называется ...

повременно-премиальной
простой сдельной
сдельно-премиальной
+сдельной аккордной
сдельной прогрессивной
сдельной косвенной

Система, в которой оплата осуществляется в долях или процентах от оплаты основных работников, называется ...

повременно-премиальной
простой сдельной
сдельно-премиальной
сдельной аккордной
сдельной прогрессивной
+сдельной косвенной

Система, в которой оплата осуществляется по неизменным расценкам за единицу выполненных работ или произведенной продукции, называется ...

повременно-премиальной
+простой сдельной
сдельно-премиальной
сдельной аккордной
сдельной прогрессивной
сдельной косвенной

Что понимается под тарификацией труда?

совокупность взаимосвязанных показателей и правил, определяющих соотношение между объёмом и качеством труда и размером его оплаты
+совокупность приемов по предварительной оценке качества и условий различных видов конкретного труда и отнесение их к соответствующему уровню оплаты
детальное изучение циклически повторяющихся операций с разбиением их на отдельные приёмы, движения, действия
совокупность приемов исследования и проектирования трудового процесса для установления фактических и нормативных затрат труда

Какой из перечисленных факторов тарификации относится к постоянно действующим в сельском хозяйстве?

физические усилия

+сложность и квалификация работы
умственное напряжение
ответственность

Какой из перечисленных факторов тарификации относится к постоянно действующим в сельском хозяйстве?

физические усилия
умственное напряжение
ответственность
+напряжённость работы

Какой из перечисленных факторов тарификации относится к постоянно действующим в сельском хозяйстве?

физические усилия
умственное напряжение
ответственность
+условия работы

Что из перечисленного учитывают при установлении индивидуальных разрядов работникам?

+сложность выполняемой работы
физические усилия
умственное напряжение
условия работы
напряжённость работы

Что из перечисленного учитывают при установлении индивидуальных разрядов работникам?

физические усилия
+уровень образования
умственное напряжение
условия работы
напряжённость работы

Что из перечисленного учитывают при установлении индивидуальных разрядов работникам?

физические усилия
умственное напряжение
+инициативность
условия работы
напряжённость работы

Что из перечисленного учитывают при установлении индивидуальных разрядов работникам?

физические усилия
умственное напряжение
+профессиональный опыт и стаж
условия работы
напряжённость работы

Что из перечисленного учитывают при установлении индивидуальных разрядов работникам?

физические усилия
умственное напряжение
условия работы
напряжённость работы
+ответственность

Что из перечисленного учитывают при установлении индивидуальных разрядов работникам?

физические усилия
+владение смежными специальностями
умственное напряжение
условия работы
напряжённость работы

Что понимается под тарифной системой оплаты труда?

совокупность взаимосвязанных показателей и правил, определяющих соотношение между объёмом и качеством труда и размером его оплаты
отнесение различных видов работ к какой-либо группе по оплате или конкретного работника к соответствующему разряду по оплате труда
+совокупность нормативов, дифференцированно определяющих уровень оплаты работников в зависимости от их квалификации, качества и условий труда
совокупность приёмов исследования и проектирования трудового процесса для установления фактических и нормативных затрат труда

Нормативные документы отнесения различных работ к определённому разряду тарифной сетки в зависимости от действия факторов тарификации называют ...

+справочниками тарификации работ
тарифно-квалификационными справочниками
справочниками должностей и профессий

Нормативные документы отнесения различных профессий, специальностей, должностей к определённому разряду тарифной сетки в зависимости от действия факторов тарификации называют ...

справочниками тарификации работ
+тарифно-квалификационными справочниками
справочниками должностей и профессий

Шкала тарифных разрядов и тарифных коэффициентов, характеризующая соотношения в оплате труда различной сложности и качества работ называется ...

тарифной системой
+тарифной сеткой
схемой должностных окладов
тарифной ставкой

Что такое диапазон тарифной сетки?

количество разрядов в тарифной сетке
соотношение между тарифными коэффициентами первого и второго разрядов
+соотношение между тарифными коэффициентами первого и последнего разрядов
размер оплаты труда в денежной форме за единицу рабочего времени

Что такое тарифная ставка?

количество разрядов в тарифной сетке

соотношение между тарифными коэффициентами первого и последнего разрядов
+размер оплаты труда в денежной форме за единицу рабочего времени
расценка за единицу выполненной работы или произведённой продукции

Чем отличаются повременные тарифные ставки от сдельных?
повременные ставки на несколько процентов выше сдельных
+сдельные ставки на несколько процентов выше повременных

Что такое отраслевой коэффициент?
+поправочный коэффициент на условия труда, усиливающий дифференциацию в оплате
поправочный коэффициент, зависящий от местоположения предприятия
повышающий коэффициент за достижение высоких производственных показателей
поправочный коэффициент, зависящий от погодных условий

Минимальный размер оплаты труда на предприятии ...
это оплата труда не ниже стоимости потребительской корзины
это оплата труда не ниже средней величины прожиточного минимума
+это минимальная месячная оплата, равная месячной ставке первого разряда
это оплата труда не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период
норму рабочего времени и выполнившего нормы труда ...
+не может быть ниже минимального размера оплаты труда
не может быть ниже стоимости потребительской корзины
не может быть ниже средней величины прожиточного минимума
не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения

Какой фактор является способом саморегулирования заработной платы в рыночных
условиях?
установление государственных минимальных гарантий в сфере труда
переговорный процесс между наёмными работниками и работодателями
+спрос и предложение рабочей силы на рынке труда

Что называют «государственными минимальными стандартами»?
установленный государством минимальный размер оплаты труда
способ государственной социальной поддержки малообеспеченных граждан
+закреплённые в законах минимальные нормы и нормативы потребления социальных и
экономических благ
метод влияния на уровень жизни населения в стране

Что из перечисленного не относится к государственным минимальным стандартам?
набор и стоимость продовольственной и потребительской корзины
величина прожиточного минимума
минимальный размер оплаты труда
минимальный размер пенсии по старости
+количество рабочих дней в году на 1 работника
продолжительность рабочей недели
всё перечисленное относится к государственным минимальным стандартам

На каком уровне согласования интересов работодателей и наёмных работников
устанавливаются общие условия регулирования социально-трудовых отношений и
минимальные гарантии в сфере труда?

+на национальном (федеральном) уровне
на отраслевом уровне
на уровне региона (территории)
на местном (уровень предприятия)

На каком уровне согласования интересов работодателей и наёмных работников условия регулирования социально-трудовых отношений и гарантии в сфере труда могут быть понижены?

на национальном (федеральном) уровне
на отраслевом уровне
на уровне региона (территории)
на местном (уровень предприятия)
на любом из перечисленных уровней
+ни на одном уровне понижение не допускается

Какой документ составляется для согласования интересов работодателей и наёмных работников на местном уровне?

тарифное соглашение
+коллективный договор
трудовой договор
генеральное соглашение

Основное содержание коллективного договора регулируется ...

Постановлениями Правительства РФ
решениями региональных властей
+Трудовым кодексом
внутренними нормативными актами предприятия

3.3. Практические задания для текущего контроля

Задача № 1.

Рассчитать прямые сдельные расценки за продукцию для оплаты труда работников растениеводства в Microsoft Excel. Сменная норма выработки на уборке озимой пшеницы составляет 17 га, урожайность – 35 ц/га, продолжительность смены – 6,67 и 8 часов. Тарифный разряд работника – 10. Месячная ставка первого разряда берется на основе Постановлений Правительства РФ. Коэффициент повышения оплаты для расчета сдельных расценок находится в пределах 1,25-1,5.

Задача № 2.

Рассчитать прямые сдельные расценки за продукцию для оплаты труда работников животноводства в Microsoft Excel. Норма обслуживания животных составляет 48 голов. Норма получения приплода – 85-95% от нормы обслуживания. Продуктивность одной головы 5100 кг. Месячная тарифная ставка первого разряда берется на основе Постановлений Правительства РФ. Фонд оплаты за уход составляет от 0 до 50%, фонд оплаты за приплод – от 10 до 15% от годового тарифного фонда оплаты труда. Коэффициент повышения оплаты для расчета сдельных расценок находится в пределах 1,25-1,5.

Задача № 3.

Рассчитать часовые тарифные ставки и размер оплаты труда рабочим ремонтно-механических мастерских в Microsoft Excel. Группа из двух рабочих: слесарь 4 разряда (стаж работы 9 лет) и токарь 5 разряда (стаж работы 20 лет) за месяц отремонтировали 6

двигателей. Каждый работник отработал на ремонтных работах 168 и 176 часов соответственно. Нормативная трудоемкость ремонта одного двигателя – 75 часов. Структура ремонтных работ по разрядам в общей трудоемкости составляет: 1 разряд – 1%, 2 разряд – 7%, 3 разряд – 18%, 4 разряд – 23%, 5 разряд – 30%, 6 разряд – 21%. Месячная тарифная ставка первого разряда берется на основе Постановлений Правительства РФ. Доплата к тарифным ставкам при сдельной оплате – 25-50%, отраслевой коэффициент – 1,3-1,5. За своевременное и качественное выполнение работ и норм выработки работникам устанавливается премия в размере 25-45% от сдельного заработка.

3.4 Вопросы к зачету

1. Понятие, содержание, принципы и функции организации труда
2. Понятие о нормировании и нормах труда
3. Значение и понятие мотивации труда
4. Теории мотивации
5. Потребности, интересы,
6. Ценности и ценностные ориентации
7. Мотивы трудового поведения
8. Понятие и функции стимулирования труда
9. Виды стимулов
10. Требования к организации стимулирования труда
11. Основные теории стимулирования труда
12. Обогащение индивидуального труда
13. Понятие и показатели уровня жизни
14. Понятие доходов населения и их виды
15. Распределение доходов и их расходование
16. Понятие, социально-экономическое содержание, принципы и функции оплаты труда
17. Виды, формы и системы оплаты труда
18. Тарификация труда в сельском хозяйстве
19. Тарифная система оплаты труда
20. Регулирование заработной платы в рыночных условиях
21. Оплата труда в растениеводстве
22. Оплата труда в животноводстве
23. Оплата труда работников вспомогательных подразделений
24. Оплата труда руководителей и специалистов
25. Использование персонального компьютера для расчета расценок за 1 ц продукции (1 га выполненных работ).
26. Бестарифные системы оплаты труда
27. Понятие о нетрадиционных системах оплаты труда
28. Коллективные нормативно-долевые системы оплаты труда
29. Смешанные системы оплаты труда
30. Гибкие системы оплаты труда
31. Оплата труда на контрактной основе
32. Коллективные системы поощрения США

3.5. Практические задания для промежуточной аттестации

Задача № 1.

Рассчитать месячные должностные оклады руководителям и специалистам. Расчеты проводятся на основе следующих работников:

1) экономиста с высшим образованием, работающего в должности 5 лет, в текущем месяце отработал 160 часов и 1780 часов за год; по совместительству работает инспектором отдела кадров;

2) директора хозяйства, работающего в должности 7 лет и имеющего стаж 20 лет, в текущем месяце отработал 168 часов и 1845 часов за год.

Норма рабочего времени в месяце составляет 168 часов и 1845 часов в год. Доплата за совмещение должностей – 35% от начисленной оплаты за отработанное время. Общий размер текущих премий за выполнение планов не должен превышать 5 месячных должностных окладов.

Задача № 2.

Рассчитать расценки для оплаты труда руководителей и специалистов за 1000 рублей валовой продукции. На текущий год планировалось произвести валовой продукции в текущих ценах 150 млн. рублей. Фактически было произведено валовой продукции на 158 млн. рублей.

Расчеты проводятся на основе следующих работников:

1) экономиста с высшим образованием, работающего в должности 5 лет, в текущем месяце отработал 160 часов и 1780 часов за год; по совместительству работает инспектором отдела кадров;

2) директора хозяйства, работающего в должности 7 лет и имеющего стаж 20 лет, в текущем месяце отработал 168 часов и 1845 часов за год.

Норма рабочего времени в месяце составляет 168 часов и 1845 часов в год. Доплата за совмещение должностей – 35% от начисленной оплаты за отработанное время. Общий размер текущих премий за выполнение планов не должен превышать 5 месячных должностных окладов. Повышающий коэффициент за выполнение производственных показателей составляет 1,3-1,5.

Задача № 3.

Рассчитать расценки по сдельно-премиальной системе за продукцию для оплаты труда работников животноводства. Норма обслуживания животных составляет 45 голов. Норма получения приплода – 85-95% от нормы обслуживания. Продуктивность одной головы 4800 кг. Месячная тарифная ставка первого разряда берется на основе Постановлений Правительства РФ. Фонд оплаты за уход составляет от 0 до 30%, фонд оплаты за приплод – от 10 до 15% от годового тарифного фонда оплаты труда. Коэффициент повышения оплаты для расчета сдельных расценок -1,5. Размер премий при выполнении месячного задания составляет 15 - 20%.

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

4.1 Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся П ВГАУ 1.1.01 – 2017; Положение о фонде оценочных средств П ВГАУ 1.1.13 – 2016.

4.2 Методические указания по проведению текущего контроля

1.	Сроки проведения текущего контроля	На практических занятиях
2.	Место и время проведения текущего контроля	В учебной аудитории в течение практических занятий
3.	Требования к техническому	В соответствии с ОП ВО и рабочей программой

	оснащению аудитории	
4.	Ф.И.О. преподавателя (ей), проводящих процедуру контроля	Югов Евгений Александрович Ерофеева Ирина Евгеньевна
5.	Вид и форма заданий	Собеседование, тестирование
6.	Время для выполнения заданий	В течение практического занятия
7.	Возможность использования дополнительных материалов	Обучающийся может пользоваться дополнительными материалами
8.	Ф.И.О. преподавателя (ей), обрабатывающих результаты	Югов Евгений Александрович Ерофеева Ирина Евгеньевна
9.	Методы оценки результатов	Экспертный
10.	Предъявление результатов	Оценка выставляется в журнал/доводится до сведения обучающихся в течение занятия
11.	Апелляция результатов	В порядке, установленном нормативными документами, регулирующими образовательный процесс в Воронежском ГАУ

4.3 Ключи (ответы) к тестам для текущего контроля, необходимым для оценки знаний представлены в ФОС в соответствующих заданиях (п. 3.2.).

Рецензент: главный бухгалтер ООО «Эконива – Продукты питания» Мокроусова Н.Н.