

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ИМПЕРАТОРА ПЕТРА I»**

Факультет экономический

Кафедра экономики АПК

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой

Медяева З.П. 

15.06.2021 г.

Фонд оценочных средств

по дисциплине Б1.В.10 Организация, нормирование и оплата труда
для направления 38.03.02 «Менеджмент»
профиль «Производственный менеджмент в АПК»

Программа подготовки: прикладной бакалавриат

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

Индекс	Формулировка	Разделы дисциплины											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ОПК-3	способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	+	+	+	+	+	+	+					
ПК-1	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры								+	+	+	+	+

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 4-х балльной шкале (экзамен)	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично

2.2 Текущий контроль

Код	Планируемые результаты	Раздел 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: основы организации и нормирования труда;</p> <p>уметь: рассчитывать нормы труда и разрабатывать проекты организации труда на рабочих местах и в подразделениях организаций;</p> <p>иметь навыки: определения потребности в трудовых ресурсах, распределения им обязанностей.</p>	1-7	<p>владение способами и формами организации и нормирования труда в различных отраслях и сферах деятельности АПК, знание и умение организационного проектирования</p>	<p>Лекции, лабораторные занятия, самостоятельная работа</p>	<p>Устный опрос, тестирование</p>	<p>Задания из разделов 3.1, 3.2, задания из раздела 3.3 № 1-47, 89-106. Задачи из раздела 3.4</p>	<p>Задания из разделов 3.1, 3.2, задания из раздела 3.3 № 1-47, 89-106. Задачи из раздела 3.4</p>	<p>Задания из разделов 3.1, 3.2, задания из раздела 3.3 № 1-47, 89-106. Задачи из раздела 3.4</p>

ПК-1	<p>знать: понятие, принципы, виды, формы и системы оплаты труда;</p> <p>уметь: тарифицировать труд и работников, рассчитывать ставки и расценки по оплате труда, определять надтарифные условия оплаты;</p> <p>иметь навыки: проектирования эффективных систем оплаты труда, позволяющих соединить интересы работников и предприятия.</p>	8-12	<p>знание: прикладных аспектов оплаты труда, владение методиками проектирования тарифных и надтарифных условий оплаты труда, умение разрабатывать современные системы оплаты труда с высоким стимулирующим эффектом</p>	<p>Лекции, лабораторные занятия, самостоятельная работа</p>	<p>Устный опрос, тестирование</p>	<p>Задания из разделов 3.1, 3.2, задания из раздела 3.3 № 48-88, 107-116. Задачи из раздела 3.4</p>	<p>Задания из разделов 3.1, 3.2, задания из раздела 3.3 № 48-88, 107-116. Задачи из раздела 3.4</p>	<p>Задания из разделов 3.1, 3.2, задания из раздела 3.3 № 48-88, 107-116. Задачи из раздела 3.4</p>
------	---	------	---	---	-----------------------------------	---	---	---

2.3 Промежуточная аттестация

Код	Планируемые результаты	Технология формирования	Форма оценочного средства (контроля)	№ задания		
				Пороговый уровень (удовл.)	Повышенный уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)
ОПК-3	<p>знать: основы организации и нормирования труда;</p> <p>уметь: рассчитывать нормы труда и разрабатывать проекты организации труда на рабочих местах и в подразделениях организаций;</p> <p>иметь навыки: определения потребности в трудовых ресурсах, распределения им обязанностей.</p>	Лекции, лабораторные занятия, самостоятельная работа	Устный опрос, тестирование	Задания из разделов 3.1, 3.2, задания из раздела 3.3 № 1-47, 89-106. Задачи из раздела 3.4	Задания из разделов 3.1, 3.2, задания из раздела 3.3 № 1-47, 89-106. Задачи из раздела 3.4	Задания из разделов 3.1, 3.2, задания из раздела 3.3 № 1-47, 89-106. Задачи из раздела 3.4
ПК-1	<p>знать: понятие, принципы, виды, формы и системы оплаты труда;</p> <p>уметь: тарифицировать труд и работников, рассчитывать ставки и расценки по оплате труда, определять надтарифные условия оплаты;</p> <p>иметь навыки: проектирования эффективных систем оплаты труда, позволяющих соединить интересы работников и предприятия.</p>	Лекции, лабораторные занятия, самостоятельная работа	Устный опрос, тестирование	Задания из разделов 3.1, 3.2, задания из раздела 3.3 № 48-88, 107-116. Задачи из раздела 3.4	Задания из разделов 3.1, 3.2, задания из раздела 3.3 № 48-88, 107-116. Задачи из раздела 3.4	Задания из разделов 3.1, 3.2, задания из раздела 3.3 № 48-88, 107-116. Задачи из раздела 3.4

2.4 Критерии оценки на экзамене

Оценка экзаменатора, уровень	Критерии
«отлично», высокий уровень	Обучающийся показал прочные знания основных положений учебной дисциплины, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи повышенной сложности, свободно использовать справочную литературу, делать обоснованные выводы
«хорошо», повышенный уровень	Обучающийся показал прочные знания основных положений учебной дисциплины, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты.
«удовлетворительно», пороговый уровень	Обучающийся показал знание основных положений учебной дисциплины, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой, знакомство с рекомендованной справочной
«неудовлетворительно»,	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

2.5 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

2.6 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.

2.7 Допуск к сдаче экзамена

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

2.8 Критерии оценки решения задачи

Оценка	Критерии
«неудовлетворительно»	задача не решена или решена неправильно
«удовлетворительно»	задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задача решена не полностью или в общем виде.
«хорошо»	составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ
«отлично»	составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом.

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 к экзамену

1. Сущность и значение производительности труда и методы её измерения.
2. Уровень производительности труда в АПК России и других странах мира.
3. Факторы роста производительности труда.
4. Резервы и пути роста производительности труда в сельском хозяйстве России.
5. Использование трудовых ресурсов
6. Понятие, содержание и принципы эффективной организации труда
7. Рациональная организация труда на рабочих местах и в рабочих процессах.
8. Разделение и кооперация труда
9. Организация трудовых коллективов
10. Условия труда и его безопасность
11. Режимы труда и отдыха работников
12. Понятие о нормировании и нормах труда
13. Классификация затрат рабочего времени
14. Методы нормирования труда
15. Приемы наблюдения за использованием рабочего времени
16. Правовые вопросы организации и нормирования труда
17. Проектирование структурной организации рабочих процессов
18. Проектирование функциональной организации рабочих процессов
19. Проектирование режимов труда, отдыха и расчет норм труда
20. Проектирование фонда рабочего времени и штата работников
21. Методика разработки карт организации труда на рабочих местах
22. Организация труда на вспашке
23. Организация труда на посеве зерновых культур
24. Организация труда на уборке зерновых культур
25. Организация труда на уборке сахарной свеклы
26. Организация труда в молочном скотоводстве
27. Организация труда при выращивании откорме молодняка КРС
28. Организация труда в свиноводстве
29. Организация труда в птицеводстве
30. Организация труда в предприятиях технического сервиса сельского хозяйства
31. Организация труда работников агрохимического обслуживания
32. Организация труда в предприятиях по переработке молока
33. Организация труда работников по переработке мяса
34. Организация труда персонала при переработке растениеводческой продукции.
35. Понятие и принципы оплаты труда
36. Виды, формы и системы оплаты труда
37. Тарификация труда
38. Тарифная система оплаты труда
39. Аттестация руководителей, специалистов и служащих предприятий
40. Правовые аспекты оплаты труда
41. Оплата труда в растениеводстве
42. Оплата труда в животноводстве
43. Оплата труда в автопарке и ремонтно-механических мастерских

-
44. Оплата труда руководителей и специалистов предприятий
 45. Оплата труда в предприятиях технического сервиса сельского хозяйства
 46. Оплата труда в предприятиях агрохимического обслуживания сельского хозяйства
 47. Оплата труда при молокопереработке
 48. Оплата труда работников при производстве мяса и мясопродуктов
 49. Оплата труда в предприятиях по переработке растениеводческой продукции
 50. Оплата труда от валового дохода
 51. Оплата труда от хозрасчетного дохода
 52. Бестарифная система оплаты труда
 53. Оплата труда по трудодням
 54. Натуральная оплата труда
 55. Нестандартные системы оплаты труда
 56. Доходы работников с/х профессий
 57. Определение производительности труда и использования трудовых ресурсов
 58. Обработка и анализ фотографий рабочего дня на мех. полевых работах
 59. Проектирование организации труда на мех. полевых работах
 60. Обработка и анализ фотографий рабочего дня в животноводстве.
 61. Проектирование эффективной организации труда в животноводстве.
 62. Разработка рациональных режимов оплаты труда, штата работников и фонда рабочего времени животноводов.
 63. Планирование численности работников в растениеводстве.
 64. Планирование фонда оплаты труда тракторно-полеводческой бригады.
 65. Планирование фонда оплаты труда бригады по обслуживанию дойного стада.
 66. Расчет расценок за единицу работ или продукции в растениеводстве.
 67. Установление аккордных и прогрессивно возрастающих расценок за продукцию и начисление оплаты труда в растениеводстве.
 68. Расчет постоянных, дифференцированных и прогрессивно возрастающих расценок по оплате труда в животноводстве.
 69. Расчет ставок и начисление оплаты труда рабочим ремонтно-механических мастерских.
 70. Расчет расценок и начисление оплаты труда водителям автотранспорта.
 71. Методика обоснования повременных и сдельных систем оплаты труда руководителей и специалистов с.-х. предприятий.
 72. Методика расчета условий оплаты труда от валового и хозрасчетного дохода.
 73. Методика расчета расценок и начисление оплаты труда по трудодням.

3.2 Вопросы к зачету

Не предусмотрены.

3.3 Тестовые задания

Тестирование по окончании изучения дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда» для направления 38.03.02 «Менеджмент» профиля «Производственный менеджмент в АПК»

1. Показатели измерения производительности труда:
 - а) затратные, противозатратные, трудосберегающие
 - б) стоимостные и натуральные, прямые и обратные
 - в) денежные, натуральные, основные, косвенные
 - г) дифференциальные, интегральные, совокупные, временные
2. Наиболее значимые факторы роста производительности труда
диверсификация производства
маркетинговая стратегия
механизация и автоматизация производства
спрос и предложение товаров
3. Уровень трудообеспеченности это:
количество работников на 100 га с-х угодий
отношение трудоёмкости всех работ к нормативному фонду рабочего времени трудового коллектива к совокупной трудоёмкости всего производства
отношение нормативного фонда рабочего времени трудового коллектива к совокупной трудоёмкости всего производства
отношение обеспеченных работой к общей численности работников предприятия
4. Коэффициент использования трудовых ресурсов рассчитывается как:
отношение производительности труда в данном году к производительности труда предыдущего года
отношение максимальной месячной нагрузки к средней нагрузке за год
отношение полезно затраченного времени к общим затратам времени
отношение фактически отработанного времени за год к годовому фонду рабочего времени
5. Элементами организации труда являются:
хороший психологический микроклимат коллектива, сплочённость, обмен опытом
управляемость коллектива, оптимальные размеры, взаимозаменяемость
организация рабочих мест, предметно-замкнутых участков, разделение и кооперация труда, режимы труда и отдыха, нормирование труда
дисциплина труда, подготовка кадров, самоорганизация
6. К основным принципам организации труда относят:
справедливость, равновыгодность, подбор кадров, дисциплина труда
заинтересованность, соответствие, оптимальность и эффективность
самокупаемость, самостоятельность, материальную ответственность и заинтересованность
оперативность, гибкость, комплексность, дифференцированность
7. К принципам эффективной организации рабочих мест относят:

эргономичность, комфортность, обеспеченность средствами производства, безопасность
дешевизна, окупаемость, мобильность
компактность планировки, благоприятного положения рабочего и траектории его
движения, непрерывности и оптимального темпа работы, оптимальной загрузки во
времени рабочего и оборудования
коммуникабельность, соответствие антропометрическим данным работника, оптимальные
санитарно-гигиенические условия труда

8. Принципы рациональной организации рабочих процессов включают:

пропорциональность, согласованность, ритмичность, параллельность, организационную
надежность, поточность

компактность планировки, оптимальный темп, кооперация, гуманность
наличие резервов, адекватности, дисциплинированности, управляемости
закрепления средств производства, заинтересованности, оптимальности, обособленного
участка работ

9. Формы единичного разделения труда:

добровольное, принудительное, добровольно-принудительное

функциональное, технологическое и квалификационное

постоянная, временная и сезонная

на основе первичного трудового коллектива, во вторичном трудовом коллективе

10. Положительный эффект разделения труда состоит:

в возможности общения работников, диверсификации производства

в создании условий для кооперации и специализации производства

в более быстром обучении работников и достижении ими более высокого уровня
квалификации, эффективном использовании машин и достижении более высокой
производительности труда

в повышении уровня управляемости коллектива, продукт труда создаётся коллективными
усилиями

11. Кооперация труда позволяет повысить его производительность за счёт:

диверсификации, общения работников, рационального распределения обязанностей
управления из единого центра, координации усилий

единой цели, сплочения работников, хорошего психологического микроклимата

соревнования, взаимопомощи, взаимообучения, положительного эффекта от сложения сил

12. К принципам рациональной организации трудовых коллективов относят:

благоприятный психологический климат, сплочённость, единые жизненные цели

постоянство состава работников и средств производства, обособленность участка работ,
плановость, оптимальные размеры и управляемость, заинтересованность в коллективных
результатах труда

чёткое распределение обязанностей, взаимозависимость и иерархичность подчинения,
взаимозаменяемость

регламентация работ и обязанностей, своевременная аттестация работников, поощрение
достижений

13. Оптимальный размер бригады в сельском хозяйстве равен:

5 – 7 человек

7 – 10 человек

15 – 20 человек

от 25 до 40 человек

14. По специализации трудовые коллективы могут быть:

узкоспециализированные, многоотраслевые, неспециализированные

специализированные, отраслевые и комплексные

линейные, функциональные, комплексные

однаправленные, многонаправленные, интегральные

15. Основные требования к режимам труда и отдыха:

не допускать утомления работника и не регламентирования перерывов

обеспечивать работу в желательное для работника время и эффективно использовать рабочее время

обеспечение нормального хода производственного процесса, сохранение здоровья,

высокой работоспособности и производительности труда

сокращение количества рабочих смен и количество работников занятых во 2-ю и 3-ю

смены, повышение эффективности использования трудовых ресурсов

16. Виды норм труда:

расчетные и опытные

обслуживания, выработки, времени и численности

выработки, обслуживания, индивидуальные, групповые

производственные, технологические, управленческие

17. Время работы по выполнению производственного задания включает:

время основной работы, время регламентированных и нерегламентированных перерывов

время оперативной работы, простой по техническим и организационным причинам

время получения производственного задания, время подготовки средств труда и

исполнителя, время основной работы, регламентированные перерывы

время подготовительно-заключительных работ, время основной работы, время

вспомогательных работ, время организационно-технического обслуживания

18. Перерывы в работе исполнителя в течение рабочего дня подразделяются:

необходимые, вынужденные

регламентированные, нерегламентированные

на обед, на переодевание

на индивидуальные, на коллективные

19. Методы нормирования труда:

балансовый и расчётно-конструктивный

опытно-статистический и экспертный

аналитический и кооперативный

суммарный, расчётно-аналитический и экспериментально-аналитический

20. Приёмы наблюдения за использованием рабочего времени:

открытое, инкогнито

индивидуальное, групповое и коллективное наблюдение

фотография рабочего дня, хронометраж, фотохронометраж

статистический и экспериментальный

21. Для установления нормы труда для одной категории работников требуется:

1 фотография рабочего дня

2 фотографии рабочего дня

от 3 до 5 фотографий рабочего дня

от 4 до 6 фотографий рабочего дня

22. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени за неделю не может превышать:

10 часов

14 часов

16 часов

20 часов

23. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя:

при однократном грубом нарушении работником трудовых обязанностей

прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня)

в период временной нетрудоспособности работника и в период пребывания в отпуске (за исключением случая ликвидации организации либо прекращением деятельности работодателем – физическим лицам)

появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения

24. При проектировании структурной организации оперативное время рабочего процесса должно быть:

больше технически установленного времени

больше фонда машинного времени главной машины с учётом коэффициента сменности и технической готовности

неопределённых

меньше или равно технологически установленного времени и меньше фонда машинного времени главной машины

25. При проектировании функциональной организации рабочих процессов должны соблюдаться принципы:

оптимальности, взаимосоответствия, самодостаточности, эффективности

согласованности, ритмичности, параллельности, организационной надёжности и поточности

взаимувязки, резервов, кооперации, управляемости, экономической эффективности

взаимовыгодности, окупаемости, целенаправленности, эффективного направления, минимума затрат

26. Норма обслуживания животных рассчитывается путём:

фактической нормы обслуживания на коэффициент загрузки исполнителя деления фактической продолжительности смены на время обслуживания одного животного

вычитания из нормативной продолжительности смены времени основной работы и подготовительно-заключительных работ

вычитания из нормативной продолжительности смены нормативного времени

подготовительно-заключительных работ и деления результата на норму времени на обслуживание 1 животного

27. Проектная продолжительность рабочей смены рассчитывается:

от фактической, но не более 10 ч

установленную продолжительность рабочей недели делят на количество дней в неделе

установленную ТК РФ продолжительность рабочей недели делят на количество дней в рабочей неделе

установленную ТК РФ продолжительность рабочей недели умножают на сумму рабочих и выходных дней в рабочей неделе и делят на произведения количества дней в календарной неделе и количество рабочих дней в рабочей неделе

28. Сменная норма выработки на механизированных полевых работах экспериментально-аналитическим методом устанавливается:

месячную выработку всех агрегатов делят на сумму рабочих дней

проектную часовую производительность агрегата умножают на расчётное проектное время основной работы в часах

часовую производительность агрегата умножают на продолжительность смены в часах

месячную выработку на 1 агрегат делят на количество отработанных нормо-смен

29. Время основной работы агрегата при проектировании организации труда рассчитывается:

в размере 60% от продолжительности смены

путём суммирования времени подготовительно-заключительных и вспомогательных работ

путём вычитания из установленной продолжительности смены проектного времени подготовительно-заключительных работ, времени на отдых и на организационно-техническое обслуживание агрегата

путём вычитания из установленной продолжительности смены проектного времени подготовительно-заключительных работ, времени на отдых и на организационно-техническое обслуживание агрегата делённое на сумму 1 и коэффициентов

вспомогательных работ

30. Количество рабочих дней в году на 1 работника рассчитывается:

365 календарных дней года вычитают выходные и праздничные дни

умножают количество рабочих дней в неделе на количество недель в году

количество календарных дней в году умножают на количество рабочих дней в рабочей неделе, делят на сумму рабочих и выходных дней в этой неделе и из полученной цифры вычитают количество дней отпуска, нерабочих - праздничных и дней отсутствия по болезни в рабочих днях

из количества календарных дней в году вычитают дни отпуска и нерабочие праздничные дни

31. Общую проектную численность работников подразделения предприятия рассчитывают:

по количеству рабочих мест

проектную явочную численность работников умножают на коэффициент сменности и коэффициент подмены

годовой фонд рабочего времени делят на продолжительность смены

количество рабочих мест умножают на коэффициент подмены

32. В картах организации труда содержатся:

распределение трудовых обязанностей работников трудового коллектива

схема размещения цехов, рабочих мест и грузопотоков

описание условий производства, схема зон обслуживания, оснащение рабочего места, обязанности, распорядок рабочего дня, последовательность выполнения трудового процесса, нормативы труда для каждой специальности в отдельности

схемы соподчинения распределения обязанностей и расстановка работников

33. Вспашка поля трактором с обычным плугом может осуществляться:

челночным способом

перекрёстно-диагонально

спиралевидным способом

всвал и в развал

34. Рациональная организация вспашки почв требует:

нечётного числа проходов агрегата в загоне и разную ширину загона на концах
ширина загона должна быть одинаковой на обоих концах и давать чётное число при
делении её на ширину захвата агрегата

обработки поля за 1 – 2 суток

пахать всё поле или всвал или только в развал

35. Наиболее распространённый способ движения посевных агрегатов:

загонный

диагонально-перекрёстный

“перекрытием”

челночный

36. Рациональная организация посевных агрегатов требует:

Обеспечение заправки сеялок семенами и удобрениями на любом участке поля

осуществление заправки семенами и удобрениями в ручную

заправку сеялок семенами и удобрениями производить в конце загонки автозаправщиками

путь сеялочного агрегата от заправки до следующей заправки должен быть не менее 5 км

37. Применяют следующие способы уборки зерновых культур:

индивидуальный и групповой

раздельное и прямое комбайнирование

вдоль рядков и поперёк рядков посева

вкруговую, челночным способом

38. Соотношение короткой и длинной стороны загона при уборке зерновых культур

должно быть:

1:0,7 – 1:2

1:3 – 1:10

1:12 – 1:15

1:20 – 1:25

39. Для повышения производительности уборочных агрегатов и комплексов желательно:

работа вкруговую разными марками комбайнов

при раздельном способе уборки движение комбайном должно быть другим способом, чем
жаток

число транспортных средств на 1 комбайн не должно превышать 2 единиц

групповая работа, выгрузка зерна из бункера комбайна на ходу, укладывание копён в
рядки

40. Уборка сахарной свеклы осуществляется следующими способами:

прямым, обратным и комбинированным

поточным, перевалочным и поточно-перевалочным

петлевым, беспетлевым, с перекрытием

челночным, круговым и возвратным

-
41. Для повышения производительности уборочных комплексов необходимо:
по веткам пробить прямые линии
организовать индивидуальную работу агрегатов
организовать ручную доочистку свеклы
иметь достаточно большие участки посевов культуры, транспортные средства должны сменяться на ходу без остановки свеклоуборочного комбайна
42. Система выполнения основных рабочих процессов в животноводстве:
мобильная, стационарная, комбинированная
простая, сложная, средняя
временная, постоянная, сезонная
одиночная, парная, комплексная
43. Норма обслуживания коров в индустриальном молочном скотоводстве на 1 оператора машинного доения:
10-20 коров
20-35 коров
36-50 коров
60-180 коров
44. При откорме молодняка КРС в комплексах применяются, как правило:
комплексные бригады
отраслевые бригады
специализированные бригады
цеховая структура организации труда
45. Норма обслуживания молодняка КРС на мелких формах к ручным выполнением большинства работ
35-55 голов
60-90 голов
100-130 голов
150-250 голов
46. На комплексах по откорму свиней норма обслуживания свиней на откорме на 1 оператора составляет:
25-35 голов
50-100 голов
200-400 голов
1500-2000 голов
47. Норма обслуживания бройлеров на птицефабриках в расчёте на 1 оператора в среднем составляет:
0,5-1 тыс голов
2-3 тыс голов
5-10 тыс голов
30-60 тыс голов
48. К принципам оплаты труда относят:
комплексность, дифференцированность, оперативность, справедливость, преднамеренность
соответствия, сочетания интересов, плановости, гарантийности, простоты и ясности, неуклонного роста

гибкости, заинтересованности, достаточности, информированности, отражения коллективного интереса
пропорциональности, согласованности, оптимальности, эффективности, социальной значимости

49. Основные системы оплаты труда:

повременная и сдельная, основная и дополнительная
от валового и хозрасчётного дохода, по трудодням
простая повременная, повременно-премиальная, простая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-аккордная, сдельно-прогрессивная
тарифная, бестарифная, натуральная, надтарифная

50. Конгрессом МОТ основными факторами по оценке качества труда признали:
инициатива, профессиональный опыт, стаж, владение смежными специальностями
самостоятельность, широта знаний, коммуникабельность, умение работать с людьми
квалификация, физические усилия, умственное напряжение, ответственность, условия
труда

стаж, организаторские способности, темп работы, качество работы, самостоятельность

51. Основными элементами современной тарифной системы оплаты труда являются:

виды, формы, системы оплаты труда
тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки, тарифные ставки, районные и отраслевые коэффициенты

методы тарификации работ и работников, факторы оценки качества труда, расценки по оплате труда за единицу работ или продукции

аттестуемые работники, аттестация, присваиваемые разряды

52. Заработная плата по ТК РФ должна выплачиваться:

не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором,
трудовым договором

не реже 1 раза в месяц

не реже 1 раза в квартал в соответствии с правилами внутреннего распорядка организации

не реже 1 раза в месяц с задержкой на срок не более 15 дней

53. Аккордные расценки по оплате труда в растениеводстве рассчитываются:

за 1 га отдельных видов работ

за 1 га отдельных циклов работ

за 1 ц при уборке продукции

за 1 ц продукции на весь комплекс работ по её производству

54. Увеличение прогрессивно возрастающих расценок в растениеводстве осуществляется за счёт:

основной оплаты

доплат за классность

доплат и премий за превышение плановой урожайности

доплат за стаж

55. Фонд оплаты труда для расчёта прогрессивно возрастающих расценок в животноводстве находят путём:

вычитания из фонда оплаты труда по постоянным расценкам за продукцию, доплат и премий за продуктивность животных

суммирования фонда оплаты труда по постоянным расценкам и доплат за классность

суммирования фонда оплаты труда по постоянным расценкам за продукцию, доплат и премий за превышение плановой продуктивности животных
умножением постоянной расценки на коэффициент роста продуктивности животных

56. Основные виды оплаты труда:

легальная и нелегальная
заработная и расчётная
основная и дополнительная
основная и побочная

57. Выделяют следующие формы оплаты труда:

сдельная и повременная
стимулирующая, компенсационная и премиальная
внутрифирменные и внефирменные
облагаемые налогом и необлагаемые налогом

58. В практике тарификации труда используются следующие основные методы:

наблюдения и обсуждения
анкетирования и дискуссий
демократический и авторитарный
суммарный и аналитический

59. Тарифная сетка это:

сборник расценок по оплате труда за единицу работ или продукции...
совокупность ставок по оплате труда...
шкала тарифных разрядов и тарифных коэффициентов...
сборник должностных характеристик

60. Тарифные ставки по оплате труда это:

расценки по оплате труда за единицу работ или продукции
расценки по оплате труда в денежной форме за единицу рабочего времени
вилка разрядов по тарификации тех или иных профессий и специальностей
коэффициент по оплате труда в разных регионах

61. Районные коэффициенты применяются:

в районах каждой области РФ
в наиболее перспективных областях
в районах сельской местности
в отдалённых районах страны и с более суровым климатом

62. В сельском хозяйстве применяется:

единый отраслевой коэффициент по оплате труда
для каждой специальности особый отраслевой коэффициент
отдельные отраслевые коэффициенты для трактористов-машинистов и водителей, для животноводов, для работников ручного труда в растениеводстве, для руководителей и специалистов
отраслевые коэффициенты для производственного персонала и руководителей в отдельности

63. В тарифно-квалификационных справочниках указано:

к какому разряду относится работа
вилка разрядов, которыми тарифицируется профессия или специальность и необходимые качества работников

какие тарифные сетки применяются в тех или иных отраслях
разряды, тарифные коэффициенты, ставки и расценки по оплате труда за отдельные виды работ или продукции

64. Труд трактористов-машинистов по ЕТС тарифицируется:

2-6 разрядами в зависимости от стажа работ

14-8 разрядами в зависимости от уровня квалификации

6-10 разрядами в зависимости от назначения машин

6-10 разрядами в зависимости от класса тяги машины в тоннах

65. Основных работников животноводства рекомендуется тарифицировать:

в зависимости от уровня квалификации работника и применять отраслевой коэффициент 1,4

в зависимости от сложности работ при отраслевом коэффициенте 1,5

в зависимости от стажа работы при отраслевом коэффициенте 1,8

в зависимости от вида работ при отраслевом коэффициенте 1,3

66. В основу тарификации труда водителей положена:

квалификация водителей, их классность

навыки и стаж работы

уровень образования

грузоподъемность и назначение обслуживаемого автомобиля

67. Коллективный сдельный заработок ремонтников распределяется между ними:

пропорционально отработанному времени и тарифному коэффициенту индивидуального квалификационного разряда работника

с учётом стажа работы и квалификации

в соответствии с занимаемой должностью

пропорционально отработанному времени стажу работы

68. Должностные оклады руководителей и специалистов сельского хозяйства устанавливаются:

в соответствии с их образованием

в соответствии со стажем работы

по уровню квалификации и стажу работы

на основе отнесения предприятия к той или иной группе по оплате труда, занимаемой должности и заключения аттестационной комиссии

69. Общий размер премий руководителей и специалистов с-х предприятий начисленный за год не должен превышать:

пяти месячных должностных окладов с надбавками

шести месячных должностных окладов с надбавками

десяти месячных должностных окладов с надбавками

годового заработка, начисленного по должностным окладам с надбавками

70. Часовую тарифную ставку оплаты труда по каждому разряду находят:

месячную ставку 1 разряда делят на количество рабочих дней в месяце

месячную ставку 1 разряда делят на количество рабочих дней в месяце умноженных на продолжительность смены в часах

часовую ставку 1 разряда умножают на отраслевой коэффициент

месячную ставку 1 разряду умножают на тарифный и отраслевой коэффициент и делят на норму отработки часов за месяц

71. Расценка по оплате труда за единицу выполненных работ рассчитывается:
дневная тарифная ставка умножается на коэффициент повышения для расчёта сдельных расценок и делится на сменную норму выработки

выполненный объём работ за смену делят на дневную тарифную ставку

дневная тарифная ставка делится на объём работ, выполненных за смену

дневная тарифная ставка делится на норму выработки

72. При расчёте расценок оплаты труда в животноводстве годовой тарифный фонд оплаты труда находят:

путём умножения сдельной дневной ставки на количество календарных дней в году (365)

путём умножения дневной тарифной ставки на количество календарных дней в году (365)

путём умножения дневной тарифной ставки на количество рабочих дней в году

путём умножения сдельной дневной ставки на количество рабочих дней в году

73. Расчёт постоянных расценок оплаты труда за единицу животноводческой продукции производят:

делением годового тарифного фонда оплаты труда за продукцию на годовую норму производства продукции по группе животных

делением годового тарифного фонда оплаты труда за продукцию на годовую норму производства продукции на одного работника

делением годового тарифного фонда оплаты труда с доплатой за продукцию на годовую норму производства продукции на 1 работника

делением годового тарифного фонда оплаты труда с доплатой за продукцию на годовую норму производства продукции по группе животных

74. Дифференцированные по сезонам года расценки оплаты труда за единицу животноводческой продукции рассчитывают:

путём деления тарифного фонда оплаты труда с доплатой за продукцию за каждый сезон на норму производства продукции по группе животных за соответствующий сезон

путём умножения постоянной расценки на коэффициент сезонности

путём деления тарифного фонда оплаты труда за продукцию за каждый сезон на норму производства продукции по группе животных за соответствующий период

путём деления тарифного фонда оплаты труда с доплатой за продукцию за каждый сезон на норму производства продукции на 1 работника за соответствующий сезон

75. Сдельная минутная ставка для оплаты труда водителя автомобиля равняется:

дневной тарифной ставке поделённой на продолжительность рабочей смены в минутах

месячной тарифной ставки 1 разряда умноженной на тарифный и отраслевой коэффициент водителя и поделённой на норму рабочих часов за месяц и на 60

месячной тарифной ставки 1 разряда умноженной на тарифный, отраслевой и сдельный повышающий коэффициент и поделённой на норму рабочих часов за месяц и на 60

путём суммирования расценок за 1 т груза и за 1 т-км пробега

76. Расценка по оплате труда водителя за 1 т перевезённого груза находится:

умножением минутной тарифной ставки на норму времени на 1 т груза

умножением минутной тарифной ставки на норму времени на 1 т груза и на поправочный коэффициент класса груза

делением фонда оплаты труда на норму перевозки груза в т

умножением сдельной минутной ставки на норму времени на погрузку, разгрузку и оформление 1 т груза и на поправочный коэффициент класса груза

77. Норматив оплаты труда от валового дохода рассчитывается путём:
деления нормативного валового дохода на нормативный фонд оплаты труда и умножения на 100

вычитания из стоимости валовой продукции материальных затрат
деления нормативного фонда оплаты труда на нормативный валовой доход и умножения на 100

деления нормативного валового дохода на нормативную стоимость валовой продукции и умножив их на 100

78. Фактический фонд оплаты труда от валового дохода рассчитывается путём:
вычитания из стоимости валовой продукции по ценам реализации фактических материальных затрат

умножения фактического валового дохода на норматив оплаты труда от валового дохода и деления на 100

вычитания из фактического валового дохода чистого дохода

вычитания из фактических материальных затрат валового дохода и умножения на норматив оплаты

79. Оплата труда от валового дохода заинтересовывает работников:

в увеличении стоимости валовой продукции и материальных затрат

в увеличении объёма производства, и увеличении цен реализации продукции

в увеличении валового дохода, материальных затрат и штата работников

в увеличении объёма производства, цен реализации, снижении материальных затрат и сокращении штата работников

80. Оплата труда от хозрасчётного дохода включает следующие группы вариантов:

при внутрихозяйственном расчёте, при хозяйственном расчёте

при полном хозрасчёте, при частичном хозрасчёте

по внутрихозяйственным ценам, по свободным ценам реализации

при самокупаемости, без самокупаемости

81. Внутрихозяйственная расчётная цена рассчитывается:

как цена реализации за минусом чистого дохода

как сумма прямых материальных затрат и нормативного фонда оплаты труда работников на 1 ц конкретной продукции

как себестоимость минус фонд оплаты труда

как сумма материальных затрат и валового дохода

82. Хозрасчётный доход коллектива определяется:

путём вычитания из материальных затрат чистого дохода

путём суммирования фонда оплаты труда и чистого дохода

путём вычитания из стоимости полученной продукции фактических материальных затрат на её производства

путём вычитания из материальных затрат фонда оплаты труда

83. Норматив оплаты труда от стоимости валовой (товарной) продукции рассчитывается:

как отношение нормативного фонда оплаты труда к стоимости валовой (товарной) продукции умноженных на 100%

как отношение стоимости валовой (товарной) продукции к нормативному фонду оплаты труда

путём вычитания из стоимости валовой (товарной) продукции фонда оплаты труда

путём деления оплаты труда и чистого дохода на стоимость валовой товарной продукции умноженных на 100%

84. Коэффициент квалификации каждого члена коллектива определяются:

как сумма тарифного коэффициента и коэффициентов доплат за классность и стаж

как произведение тарифного коэффициента на коэффициент доплат за стаж

как произведение тарифного коэффициента на коэффициенты доплат за классность и за стаж

как сумма тарифного коэффициента и коэффициента доплат за классность

85. Трудо-баллы выработанные каждым членом коллектива рассчитываются:

как сумма коэффициента квалификации на количество нормо-смен и умноженных на коэффициент трудового участия

как произведение коэффициента квалификации на количество нормо-смен (или отработанных дней) и на коэффициент трудового участия

отработанные дни умноженные на коэффициент трудового участия

количество выработанных нормо-смен умноженных на коэффициент квалификации

86. Количество трудодней рассчитывается:

как сумма отработанных дней

как количество отработанных дней умноженных на коэффициент трудового участия

как произведение количества отработанных дней (нормо-смен) на тарифный коэффициент

как произведение количества отработанных дней (нормо-смен) на тарифный, отраслевой и коэффициент трудового участия

87. Для отчёта перед налоговой инспекцией пересчёт натуральной оплаты труда в денежную производится:

по себестоимости данной продукции

по государственным закупочным ценам

по средним рыночным ценам реализации данной продукции на момент выдачи

по средним ценам реализации данной продукции на начало года

88. Доходы работников с-х предприятий могут складываться из следующих источников:

зарплаты и предпринимательских доходов

натуральной денежной оплаты труда

зарплаты, доходов от собственности, и предпринимательской деятельности

зарплаты, доходов от ЛПХ и государства, от собственности и предпринимательской деятельности

89. Полная трудоемкость включает:

производительность живого и овеществленного труда

полные и неполные показатели производительности труда

технологическую трудоемкость и трудоемкость обслуживания

технологическую трудоемкость, трудоемкость обслуживания и управления

90. Годовая выработка продукции с.-х. на 1 занятого в этой отрасли в передовых странах мира примерно составляет:

25000-40000 долл. США

50000-75000 долл. США

80000-100000 долл. США

105000-150000 долл. США

91. С 1990 по 1996 г. трудоемкость производства с.-х. продукции в РФ:

существенно снизилась
осталась неизменной
существенно увеличилась
снизилась незначительно

92. Что не относится к факторам роста производительности труда?

рост урожайности растений и продуктивности животных
уровень механизации и передовые технологии;
уровень профессиональной подготовки и стимулирование труда исполнителей
маркетинговая стратегия и диверсификация производства

93. К трудовым ресурсам сельского хозяйства РФ относится трудоспособное население сельских населенных мест в возрасте:

18-60 лет мужчины и 18-55 лет женщины
16-60 лет мужчины и 16-55 лет женщины
16-65 лет мужчины и 16-60 лет женщины
18-60 лет мужчины и 16-60 лет женщины

94. К основным рабочим процессам в растениеводстве относят

вспашку, культивацию, скирдование, дискование
обработку почвы, посев (посадку), уход за растениями, уборку урожая
технология, механизацию, организацию производства и труда, мотивацию исполнителей
обработку почвы, посев (посадку) растений, уборку урожая

95. Основными рабочими процессами в животноводстве являются:

кормление, поение животных, уборка и удаление навоза, доение коров
технология, организация производства, нормирование и оплата труда
бонитировка, взвешивание, ветеринарная обработка, стрижка овец
доение коров, стрижка овец, сбор куриных яиц, забой скота

96. Выделяют следующие функциональные группы работников:

низкоквалифицированные, высококвалифицированные и работники средней квалификации

основной производственный персонал, руководители и специалисты, младший обслуживающий персонал и вспомогательные работники

дружественные, враждебные и толерантные
сплоченные, разобщенные и промежуточные

97. Разделение труда имеет свои пределы:

экономическая граница разделения труда, психофизиологическая и социальная граница
внутренние пределы, внешние пределы
производственные, отраслевые, международные
единичные, частные, общие

98. Эффективность деятельности трудового коллектива определяется:

подбором профессионально-квалифицированных групп, составом средств механизации
напряженностью плановых заданий, организационной культурой
удаленностью от областного центра, условиями труда и отдыха
подбором работников, уровнем механизации, совершенством технологии, уровнем организации производства и труда, системой стимулирования, качеством управления и размерами трудового коллектива

99. Условия труда подразделяются:

на оптимальные, допустимые и недопустимые
на тяжелые, легкие и средней тяжести
легкопереносимые, нормальные и невыносимые
санитарно-гигиенические, психофизиологические и эстетические

100. По продолжительности режимы труда и отдыха подразделяются:
на внутрисменные, сверхурочные и заурядные
суточные, недельные, годовые
жесткие, мягкие, нормальные
особые, общие и вольные

101. Каков уровень безработицы среди сельского населения?

- 1-2%
- 3-4%
- 8-10%
- 15-20%

102. Какие функции не выполняют нормы труда?

воспроизводительную, распределительную
меры оплаты труда
условие эффективной организации
плановую

103. Какие перерывы в работе относятся к регламентированным?

для устранения поломок машин
из-за погодных условий
из-за отсутствия семян, горючего, транспорта
на отдых и личные надобности

104. Для установления норм труда для одной категории работников требуется не менее:

- 1 фотографии рабочего дня
- 2 фотографий рабочего дня
- 3-5 фотографий рабочего дня
- 6-15 фотографий рабочего дня

105. Сколько требуется наблюдений при проведении хронометража одного вида работы?

- 1
- 2-3
- 3-4
- 5-15

106. Карты организации труда на рабочих местах не включают:

условия производства и планировку рабочего места
структуру управления производством, приемы наблюдения за использованием рабочего
времени

оснащение рабочего места и трудовые обязанности работника

трудовые приемы, нормативы рабочего времени и распорядки рабочего дня

107. К основным видам и формам оплаты труда относятся:

авторитарная и демократическая, простая и прогрессивная
основная и дополнительная, повременная и сдельная
справедливая и ограниченная, косвенная и прямая
заработанная и начисленная, денежная и натуральная

108. Методы тарификации труда:

суммарный, аналитический
демократический, тоталитарный
интегральный, диверсификационный
специализированный, кооперативный

109. Работник имеет право приостановить работу в случае задержки заработной платы на срок более

5 дней
10 дней
15 дней
3 дня

110. Не оплачиваются простои:

по вине работодателя
по вине банковских работников
по вине поставщиков сырья
по вине работника

111. Брак не по вине работника оплачивается:

наравне с годными изделиями
оплате не подлежит
по пониженным расценкам
по обычным расценкам за вычетом стоимости брака

112. Наиболее распространенной системой оплаты труда в растениеводстве и животноводстве является:

оплата труда от валового дохода
сдельно-премиальная
простая повременная
сдельно-прогрессивная

113. В основу тарификации водителей автобусов положена:

количество перевозимых пассажиров
габаритная длина автобуса
расстояние перевозок
классность и стаж работы

114. Расценки для оплаты труда водителей рассчитываются с учетом:

сдельной минутной ставки, норматива времени на погрузку и разгрузку груза,
поправочного коэффициента в зависимости от класса груза
классности, стажа работы, расстояния перевозок
способа погрузки, класса тяги машины, условий труда
тяжести работы, ответственности, класса груза

115. Общими критериями оценки руководителей и специалистов при тарификации считаются:

умение ладить с людьми, чувство юмора, ответственность
образование, стаж работы, знание компьютера и иностранных языков
инициативность, предприимчивость, отстаивание личных интересов, религиозность
компетентность, профессионализм, умение определять перспективу развития, выделять наиболее важные и актуальные цели и задачи, умение управлять коллективом

116. Сколько раз может проводиться повторная аттестация руководителей и специалистов?

0-1

2-3 раза

3-4 раза

5-6 раз

3.4 Типовые задачи

Задача 1. Определить производительность труда, если:

а) в предприятии за год получена валовая продукция в объеме 580 млн руб., а среднегодовая численность работников 290 человек;

б) в предприятии за год получена валовая продукция в объеме 250 млн руб., а среднегодовая численность работников 100 человек.

Задача 2. Рассчитать обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами, если:

1) трудоемкость годовой производственной программы составляет 240000 чел.-ч, а годовой фонд рабочего времени работников предприятия составляет 264000 чел.-ч;

2) трудоемкость годовой производственной программы составляет 300000 чел.-ч, а годовой фонд рабочего времени работников предприятия составляет 270000 чел.-ч;

Задача 3. Определить эффективность использования трудовых ресурсов, если:

а) на 1 среднегодового работника за год выработано 2100 чел.-ч при норме 1750 чел.-ч;

б) на 1 среднегодового работника за год выработано 1575 чел.-ч при норме 1750 чел.-ч.

Задача 4. Рассчитать продолжительность рабочей смены:

а) при продолжительности рабочей недели 40 часов и режиме 4 рабочих, 3 выходных дня в неделю;

б) при продолжительности рабочей недели 36 часов и режиме 5 рабочих, 1 выходной день в неделю.

Задача 5. Определить количество рабочих дней в году:

а) при 365 календарных днях, режиме 6 рабочих и 1 выходном дне в неделю, 28 календарных дней отпуска, 14 праздничных днях;

б) при 366 календарных днях, режиме 5 рабочих и 2 выходных днях в неделю, 28 календарных дней отпуска, 14 праздничных днях;

Задача 6. Рассчитать норму обслуживания дойных коров:

а) при продолжительности рабочего дня 432 минуты, $T_{пз} = 32$, $T_{отл} = 30$, $T_{об} = 7,4$ минуты;

б) $T_{см} = 360$ мин., $T_{пз} = 36$, $T_{отл} = 30$, $T_{об} = 3$ мин.

Задача 7. Определить сменную норму выработки механизированного агрегата:

а) при $T_{осн. см.} = 300$ минут, $W = 5$ га/ч;

б) при $T_{осн. см.} = 330$ минут, $W = 3,6$ га/ч.

Задача 8. Рассчитать время основной работы уборочного агрегата:

а) при $T_{см} = 480$ мин., $T_{пз} = 48$ мин., $T_{обс.} = 25$ мин., $T_{отл.} = 36$ мин., $K_{пов.} = 0,08$, $K_{выгр.} = 0,15$, $K_{пер.} = 0,001$;

б) при $T_{см} = 400$ мин., $T_{пз} = 48$ мин., $T_{обс.} = 21$ мин., $T_{отл.} = 31,6$ мин., $K_{пов.} = 0,11$, $K_{выгр.} = 0,13$, $K_{пер.} = 0,002$.

Задача 9. Определить норматив оплаты труда от валового дохода:

а) при стоимости валовой продукции животноводческого комплекса 150 млн. руб., материальных затратах 90 млн руб., фонде оплаты труда 24 млн руб.;

б) при стоимости валовой продукции животноводческого комплекса 250 млн. руб., материальных затратах 160 млн руб., фонде оплаты труда 45 млн руб.

Задача 10. Рассчитать дневную тарифную ставку оплаты труда работника 10 тарифного разряда ($T_k = 2,44$):

а) при месячной ставке 1 разряда 4200 руб., количестве рабочих дней в месяце 25, отраслевом коэффициенте – 1,8;

б) при месячной ставке 1 разряда 4500 руб., количестве рабочих дней в месяце 21, отраслевом коэффициенте – 1,5.

Задача 11. Определить сдельные расценки оплаты труда комбайнера:

а) при дневной тарифной ставке 970 руб., сменной норме уборки 18 га, сменной норме намолота зерна 720 ц;

б) при дневной тарифной ставке 810 руб., сменной норме уборки 16 га, сменной норме намолота зерна 640 ц.

Задача 12. Рассчитать сдельную расценку оплаты труда доярки за 1 ц молока, за 1 голову приплода:

а) при дневной тарифной ставке 720 руб., норме обслуживания 50 коров, удое 5000 кг молока на 1 корову в год, 30% тарифного фонда оплаты за уход;

б) при дневной тарифной ставке 840 руб., норме обслуживания 42 коровы, удое 4800 кг молока на 1 корову в год, 25% тарифного фонда оплаты за уход.

Задача 13. Определить минутную тарифную ставку оплаты труда водителя 6 разряда ($T_k = 1,407$, $O_k = 1,8$):

а) при месячной тарифной ставке 1 разряда 4500 руб., 21 рабочем дне в месяц;

б) при месячной тарифной ставке 1 разряда 5000 руб., 25 рабочих днях в месяц.

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

1. **4.1 Положение о формах, периодичности и порядке проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся:** Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся П ВГАУ 1.1.01 – 2017, Положение о фонде оценочных средств ПВГАУ 1.1.13 – 2016

4.2 Методические указания по проведению текущего контроля

1.	Сроки проведения текущего контроля	На лабораторно-практических занятиях
2.	Место и время проведения текущего контроля	В учебной аудитории в течение лабораторно-практического занятия
3.	Требования к техническому оснащению аудитории	в соответствии с ОП ВО и рабочей программой
4.	Ф.И.О. преподавателя (ей), проводящих процедуру контроля	Четвертаков И.М..
5.	Вид и форма заданий	Собеседование, тестирование
6.	Время для выполнения заданий	в течение занятия
7.	Возможность использования дополнительных материалов.	Обучающийся может пользоваться дополнительными материалами нормативного и справочного характера
8.	Ф.И.О. преподавателя (ей), обрабатывающих результаты	Четвертаков И.М.
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 контрольным заданиям, материалам, необходимым для оценки знаний

Ответы к тестовым заданиям находятся у ведущего преподавателя.

Рецензент: Генеральный директор ООО «Девицкий Колос» Семилукского района Воронежской области Зубков В.В.