Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Комарова Светлана Юриевна
Должность: Проректор по образовательной деятельности
Дата подписания: 17.11.2023 08:57:48
Уникальный программный ключ:
43ba42f5deae4116bbfcbb9ac98e39108031227e81add207cbee4149f2098d7a

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина»

Экономический факультет

ОПОП по направлению подготовки
38.03.02 Менеджмент

СОГЛАСОВАНО
Руководитель ОПОП
_____ Е.А. Асташова
«23» июня 2021г.

УТВЕРЖДАЮ
И.о. декана
_____ В.В. Кузнецова
«25» июня 2021г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА дисциплины Б1.В.19 Организация, нормирование и оплата труда на предприятии

Направленность (профиль) «Производственный менеджмент»

Обеспечивающая преподавание дисциплины
кафедра - менеджмента и маркетинга

Разработчик (и) РП:

Н.А. Кузнецова

Внутренние эксперты:

Председатель МК — Н.А. Кузнецова

Начальник управления информационных технологий — П.И. Ревякин

Заведующий методическим отделом УМУ — Г.А. Горелкина

Директор НСХБ — И.М. Демчукова

Омск 2021

1. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ВВЕДЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ, ЕЕ СТАТУС

1.1 Основания для введения дисциплины в учебный план:

- Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утверждённый приказом Министерства образования и науки от 12 августа 2020 г. № 970;

- основная профессиональная образовательная программа подготовки бакалавра, по направлению 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) Производственный менеджмент.

1.2 Статус дисциплины в учебном плане:

- относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1 Дисциплины (модули).

- является дисциплиной обязательной для изучения.

1.3 В рабочую программу дисциплины в установленном порядке могут быть внесены изменения и дополнения, осуществляемые в рамках планового ежегодного и ситуативного совершенствования, которые отражаются в п. 9 рабочей программы.

2. ЦЕЛЕВАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ. ЛОГИЧЕСКИЕ И СОДЕРЖАТЕЛЬНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ДИСЦИПЛИНЫ С ДРУГИМИ ДИСЦИПЛИНАМИ И ПРАКТИКАМИ В СОСТАВЕ ОПОП

2.1 Процесс изучения дисциплины в целом направлен на подготовку обучающегося к решению задач профессиональной деятельности организационно-управленческого типа, предусмотренного федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки, а также ОПОП ВО университета, в рамках которой преподаётся данная дисциплина.

Цель дисциплины: ознакомление студентов с теоретическими основами производственного менеджмента, принципами, методами, функциями управления производством

2.2 Перечень компетенций формируемых в результате освоения учебной дисциплины:

В результате освоения дисциплины обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Компетенции, в формировании которых задействована дисциплина		**Код и наименование индикатора достижений компетенции**	**Компоненты компетенций,** формируемые в рамках данной дисциплины (как ожидаемый результат ее освоения)		
код	наименование		знать и понимать	уметь делать (действовать)	владеть навыками (иметь навыки)
1			2	3	4
Профессиональные компетенции					
ПК-5	Способен осуществлять тактическое управление процессами организации производства	ИД-2$_{ПК-5}$ знает порядок разработки и оформления технической документации и ведения делопроизводства, постановления, распоряжения, приказы, методические и нормативные материалы по организации, нормированию и оплате труда	нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения в России; принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала	разрабатывать системы мотивации и стимулирования персонала, оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной	владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике.

		ИД-3$_{ПК-5}$ обладает знаниями экономики и организации производства, технологических процессов и режимов производства, порядка разработки календарных планов организации труда, заданий по снижению трудоемкости изделий; требования рациональной организации труда при разработке технологических процессов	организационные основы построения трудовых действующей отношений; теоретические основы формирования норм нормирования труда. особенности формирования оплаты труда на предприятии.	оперировать и применять нормы и нормативы труда, для организации управленческих процессов на предприятии; рассчитывать заработную плату работникам	сбора, группировки и систематизации информации, необходимой для анализа и планирования численности персонала организации
ПК-6	Способен оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели	ИД-1$_{ПК-6}$ знает порядок определения себестоимости продукции, разработки нормативов материальных и трудовых затрат, оптовых и розничных цен; порядок определения экономической эффективности внедрения новой техники и технологии	методы выявления факторов, влияющих на эффективность использования трудовых ресурсов	анализировать основные показатели использования трудовых ресурсов организации, выявлять резервы и предлагать направления их повышения; - разрабатывать показатели численности персонала с учетом распределения трудовых функций и стратегии развития организации; - обосновывать выбор систем оплаты труда по категориям работников и системы премирования	методиками расчета производственных и экономических показателей предприятия

2.3 Описание показателей, критериев и шкал оценивания в рамках дисциплины

Индекс и название компетенции	Код индикатора достижений компетенции	Индикаторы компетенции	Показатель оценивания – знания, умения, навыки (владения)	Уровни сформированности компетенций				Формы и средства контроля формирования компетенций
				компетенция не сформирована	минимальный	средний	высокий	
				Оценки сформированности компетенций				
				2	3	4	5	
				Оценка «неудовлетворительно»	*Оценка «удовлетворительно»*	*Оценка «хорошо»*	*Оценка «отлично»*	
				Характеристика сформированности компетенции				
				Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений и навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач	
Критерии оценивания								
ПК-5	ИД-2$_{ПК-5}$	Полнота знаний	Знает нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения в России; принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала	Не знает нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения в России; принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала	Плохо знает нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения в России; принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала	Хорошо знает нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения в России; принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала	Отлично нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения в России; принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала	Опрос, Реферат, Собеседование Тестирование, вопросы экзаменационного задания
		Наличие умений	Умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования персонала, оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной	Не умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования персонала, оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной	На низком уровне умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования персонала, оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной	На среднем уровне умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования персонала, оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной	На высоком уровне умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования персонала, оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной	

Продолжение таблицы

		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике.	Не владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике.	Поверхностно владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике.	Хорошо владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике.	Свободно владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике.	
	ИД-З$_{ПК-5}$	Полнота знаний	Знает организационные основы построения трудовых действующей отношений; теоретические основы формирования норм нормирования труда. особенности формирования оплаты труда на предприятии.	Не знает организационные основы построения трудовых действующей отношений; теоретические основы формирования норм нормирования труда. особенности формирования оплаты труда на предприятии.	Поверхностно знает организационные основы построения трудовых действующей отношений; теоретические основы формирования норм нормирования труда. особенности формирования оплаты труда на предприятии.	Хорошо знает организационные основы построения трудовых действующей отношений; теоретические основы формирования норм нормирования труда. особенности формирования оплаты труда на предприятии.	Отлично знает организационные основы построения трудовых действующей отношений; теоретические основы формирования норм нормирования труда. особенности формирования оплаты труда на предприятии.	Опрос, Реферат, Собеседование Тестирование, вопросы экзаменационного задания
		Наличие умений	Умеет оперировать и применять нормы и нормативы труда, для организации управленческих процессов на предприятии; рассчитывать заработную плату работникам	Не умеет оперировать и применять нормы и нормативы труда, для организации управленческих процессов на предприятии; рассчитывать заработную плату работникам	Плохо умеет оперировать и применять нормы и нормативы труда, для организации управленческих процессов на предприятии; рассчитывать заработную плату работникам	Хорошо умеет оперировать и применять нормы и нормативы труда, для организации управленческих процессов на предприятии; рассчитывать заработную плату работникам	Отлично умет оперировать и применять нормы и нормативы труда, для организации управленческих процессов на предприятии; рассчитывать заработную плату работникам	
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет навыками сбора, группировки и систематизации информации, необходимой для анализа и планирования численности персонала организации	Не владеет навыками сбора, группировки и систематизации информации, необходимой для анализа и планирования численности персонала организации	Поверхностно владеет навыками сбора, группировки и систематизации информации, необходимой для анализа и планирования численности персонала организации	Хорошо владеет навыками сбора, группировки и систематизации информации, необходимой для анализа и планирования численности персонала организации	Отлично владеет навыками сбора, группировки и систематизации информации, необходимой для анализа и планирования численности персонала организации	

Продолжение таблицы

ПК-6	ИД-1$_{ПК-6}$	Полнота знаний	Знать методы выявления факторов, влияющих на эффективность использования трудовых ресурсов	Не знает методы выявления факторов, влияющих на эффективность использования трудовых ресурсов	Поверхностно знает методы выявления факторов, влияющих на эффективность использования трудовых ресурсов	Хорошо знает методы выявления факторов, влияющих на эффективность использования трудовых ресурсов	Отлично знает методы выявления факторов, влияющих на эффективность использования трудовых ресурсов	
		Наличие умений	Уметь анализировать основные показатели использования трудовых ресурсов организации, выявлять резервы и предлагать направления их повышения; разрабатывать показатели численности персонала с учетом распределения трудовых функций и стратегии развития организации; - обосновывать выбор систем оплаты труда по категориям работников и системы премирования	Не умеет анализировать основные показатели использования трудовых ресурсов организации, выявлять резервы и предлагать направления их повышения; разрабатывать показатели численности персонала с учетом распределения трудовых функций и стратегии развития организации; - обосновывать выбор систем оплаты труда по категориям работников и системы премирования	Плохо умеет анализировать основные показатели использования трудовых ресурсов организации, выявлять резервы и предлагать направления их повышения; разрабатывать показатели численности персонала с учетом распределения трудовых функций и стратегии развития организации; - обосновывать выбор систем оплаты труда по категориям работников и системы премирования	Хорошо умеет анализировать основные показатели использования трудовых ресурсов организации, выявлять резервы и предлагать направления их повышения; разрабатывать показатели численности персонала с учетом распределения трудовых функций и стратегии развития организации; - обосновывать выбор систем оплаты труда по категориям работников и системы премирования	Отлично умеет анализировать основные показатели использования трудовых ресурсов организации, выявлять резервы и предлагать направления их повышения; разрабатывать показатели численности персонала с учетом распределения трудовых функций и стратегии развития организации; - обосновывать выбор систем оплаты труда по категориям работников и системы премирования	Опрос, Реферат, Собеседование Тестирование, вопросы экзаменационного задания
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеть методиками расчета производственных и экономических показателей предприятия	Не владеет методиками расчета производственных и экономических показателей предприятия	Поверхностно владеет методиками расчета производственных и экономических показателей предприятия	Хорошо владеет методиками расчета производственных и экономических показателей предприятия	Отлично владеет методиками расчета производственных и экономических показателей предприятия	

2.4 Логические и содержательные взаимосвязи дисциплины с другими дисциплинами и практиками в составе ОПОП

<table>
<tr><td colspan="2">Дисциплины, практики*, на которые опирается содержание данной дисциплины</td><td rowspan="2">Индекс и наименование дисциплин, практик, для которых содержание данной дисциплины выступает основой</td><td rowspan="2">Индекс и наименование дисциплин, практик, с которыми данная дисциплина осваивается параллельно в ходе одного семестра</td></tr>
<tr><td>Индекс и наименование</td><td>Перечень требований, сформированных в ходе изучения предшествующих (в модальности «знать и понимать», «уметь делать», «владеть навыками»)</td></tr>
<tr><td>Б1.О.18 Теория организации и организационное поведение
Б1.О.20 Менеджмент
Б1.В.06 Экономика предприятия
Б1.В.14 Технология производства продукции растениеводства
Б1.В.15 Технология производства продукции животноводства</td><td>Знать и понимать технологию производства разных видов сельскохозяйственной продукции; Уметь рассчитывать оптимальную численность работников, определять производительность труда и эффективность использования трудовых ресурсов предприятия</td><td>Б1.В.08 Анализ производственно-хозяйственной деятельности
Б1.О.17 Управление проектами
Б1.В.18 Организация предпринимательской деятельности
Б1.В.21 Организация производства на предприятии
Б1.В.24 Моделирование бизнес-процессов на предприятии</td><td>Б1.В.04 Прогнозирование и планирование
Б1.В.07 Корпоративная социальная ответственность
Б1.В.10 Финансовый менеджмент
Б1.В.18 Организация предпринимательской деятельности
Б1.В.13 Экономика отраслей АПК
Б1.В.02.01 (П) Технологическая(проектно-технологическая) практика</td></tr>
<tr><td colspan="4">* - для некоторых дисциплин первого года обучения целесообразно указать на взаимосвязь с предшествующей подготовкой обучающихся в старшей школе</td></tr>
</table>

2.5 Формы методических взаимосвязей дисциплины с другими дисциплинами и практиками в составе ОПОП

В рамках методической работы применяются следующие формы методических взаимосвязей:

– учёт содержания предшествующих дисциплин при формировании рабочей программы последующей дисциплины,

– согласование рабочей программы предшествующей дисциплины ведущим преподавателем последующей дисциплины;

– совместное обсуждение ведущими преподавателями предшествующей и последующей дисциплин результатов входного тестирования по последующей дисциплине;

– участие ведущего преподавателя последующей дисциплины в процедуре приёма зачета/экзамена по предыдущей.

2.6 Социально-воспитательный компонент дисциплины

В условиях созданной вузом социокультурной среды в результате изучения дисциплины: формируются мировоззрение и ценностные ориентации обучающихся; интеллектуальные умения, научное мышление; способность использовать полученные ранее знания, умения, навыки, развитие творческих начал.

Воспитательные задачи реализуются в процессе общения преподавателя с обучающимися, в использовании активных методов обучения, побуждающих обучающихся проявить себя в совместной деятельности, принять оценочное решение. Коллективные виды деятельности способствуют приобретению навыков работы в коллективе, умения управления коллективом. Самостоятельная работа способствует выработке у обучающихся способности принимать решение и навыков самоконтроля.

Через связь с НИРС, осуществляемой во внеучебное время, социально-воспитательный компонент ориентирован на:

1) адаптацию и встраивание обучающихся в общественную жизнь ВУЗа, укрепление межличностных связей и уверенности в правильности выбранной профессии;

2) проведение систематической и целенаправленной профориентационной работы, формирование творческого, сознательного отношения к труду;

3) формирование общекультурных компетенций, укрепление личных и групповых ценностей, общественных ценностей, ценности непрерывного образования;

4) гражданско-правовое воспитание личности;

5) патриотическое воспитание обучающихся, формирование модели профессиональной этики, культуры экономического мышления, делового общения.

Объединение элементов образовательной и воспитательной составляющей дисциплины способствует формированию общекультурных компетенций выпускников, компетенций социального взаимодействия, самоорганизации и самоуправления, системно-деятельностного характера, создает условия, необходимые для всестороннего развития личности.

3. СТРУКТУРА И ТРУДОЕМКОСТЬ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина изучается в 6 семестре 3 курса.
Продолжительность семестра 13 2/6 недель.

Вид учебной работы		Трудоемкость, час		
		семестр, курс*		
		очная	очно-заочная форма	заочная форма
		6 сем.	7 сем.	4 курс
1. Аудиторные занятия, всего		64	44	18
- лекции		32	22	8
- практические занятия (включая семинары)		32	22	10
2. Внеаудиторная академическая работа		80	100	153
2.1 Фиксированные виды внеаудиторных самостоятельных работ:		10	10	10
Выполнение и сдача индивидуального задания в виде реферата		10	10	10
2.2 Самостоятельное изучение тем/вопросов программы		24	54	93
2.3 Самоподготовка к аудиторным занятиям		32	22	36
2.4 Самоподготовка к участию и участие в контрольно-оценочных мероприятиях, проводимых в рамках текущего контроля освоения дисциплины (*за исключением учтённых в пп. 2.1 – 2.2):*		14	14	14
3. Подготовка и сдача экзамена по итогам освоения дисциплины		36	36	9
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины:	**Часы**	180	180	180
	Зачетные единицы	5	5	5

Примечание:
* – ***семестр*** – для очной и очно-заочной формы обучения, ***курс*** – для заочной формы обучения;
** – КР/КП, реферата/эссе/презентации, контрольной работы (для обучающихся заочной формы обучения), расчетно-графической (расчетно-аналитической) работы и др.;

4. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Укрупненная содержательная структура дисциплины и общая схема ее реализации в учебном процессе

Номер и наименование раздела дисциплины. Укрупнённые темы раздела		Трудоемкость раздела и её распределение по видам учебной работы, час.							Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	№№ компетенций, на формирование которых ориентирован раздел
		Общая	Аудиторная работа				ВАРС			
			всего	лекции	занятия практические (всех форм)	занятия лабора-торные	всего	Фиксированные виды		
1		2	3	4	5	6	7	8	9	11
Очная/очно-заочная форма обучения										
1	Научные основы организации труда	34/34	12/10	8/6	4/4	-	22/24	10/10	Тестирование по темам раздела	ПК-5, ПК-6
	1.1 Введение и общие вопросы научной организации труда	10/10	2/2	2/2	-	-	6/6			
	1.2 Общие принципы организации трудовых коллективов	16/17	6/4	4/2	2/2	-	10/12			
	1.3 Рациональные режимы труда и отдыха	9/10	4/4	2/2	2/2	-	6/6			
2	Организация и нормирование труда	46/54	26/16	10/6	16/10	-	20/30		Тестиров	ПК-5,

	2.1 Организация трудовых процессов в сельском хозяйстве и их рационализация	16/18	6/4	4/2	2/2	-	10/14		ание по темам раздела	ПК-6
	2.2 Методические основы нормирования труда	22/20	16/10	4/2	12/8		6/10			
	2.3 Условия труда	8/8	4/2	2/2	2/-	-	4/6			
3	Организация оплаты труда	64/64	26/18	14/10	12/8	-	38/46		Тестирование по темам раздела	ПК-5, ПК-6
	3.1 Общие вопросы тарификации и оплаты труда	16/22	4/6	4/4	4/2	-	12/16			
	3.2 Оплата труда основных и вспомогательных работников	28/26	12/8	6/4	6/4		16/18			
	3.3 Оплата труда работников первичных трудовых коллективов	14/16	4/4	4/2	2/2	-	10/12			
	Промежуточная аттестация	36	x	x	x	x	x		Экзамен	
	Итого по дисциплине	180	64/44	32/22	32/22	-	80/100	10/10		
Заочная форма обучения										
1	Научные основы организации труда	51	4	2	2	-	47	10	Тестирование по темам раздела	ПК-5, ПК-6
	1.1 Введение и общие вопросы научной организации труда	15	1	1	-	-	14			
	1.2 Общие принципы организации трудовых коллективов	22	1	-	1	-	21			
	1.3 Рациональные режимы труда и отдыха	14	2	1	1	-	12			
2	Организация и нормирование труда	60	6	2	4	-	54		Тестирование по темам раздела	ПК-5, ПК-6
	2.1 Организация трудовых процессов в сельском хозяйстве и их рационализация	24	2	-	2	-	22			
	2.2 Методические основы нормирования труда	26	4	2	2	-	22			
	2.3 Условия труда	10	-	-	-	-	10			
3	Организация оплаты труда	60	8	4	4	-	52		Тестирование по темам раздела	ПК-5, ПК-6
	3.1 Общие вопросы тарификации и оплаты труда	26	2	2	2	-	24			
	3.2 Оплата труда основных и вспомогательных работников	18	4	2	2	-	14			
	3.3 Оплата труда работников первичных трудовых коллективов	16	2	-	-	-	14			
	Промежуточная аттестация	9	x	x	x	x	x		Экзамен	
	Итого по дисциплине	180	18	8	10	-	153	10		

4.2 Лекционный курс.
Примерный тематический план чтения лекций по разделам дисциплины

Номер раздела	Номер лекции	Тема лекции. Основные вопросы темы	Трудоемкость по разделу, час.		Применяемые интерактивные формы обучения
			очная/очно-заочная форма	заочная форма	
1	1	**Тема:** Введение и общие вопросы научной организации труда 1) Сущность, характер и содержание труда. Особенности сельскохозяйственного труда 2) Предмет, методы, основные задачи и функции дисциплины. 3) Развитие науки о научной организации труда, понятие и содержание НОТ	2/2	-	Лекция-беседа,
	2,3	**Тема:** Общие принципы организации трудовых коллективов 1) Сущность и формы разделения и кооперации труда 2) Понятие о трудовых коллективах, их классификация 3) Выбор размеров первичных трудовых коллективов 4) Подготовка и переподготовка рабочих кадров, повышение квалификации работников	4/2	1	Лекция-беседа
	4	**Тема:** Рациональные режимы труда и отдыха 1) Трудовое законодательство РФ о рабочем времени и о времени отдыха 2) Работоспособность человека и ее зависимость от режима труда и отдыха 3) Пути рационализации режимов труда и отдыха	2/2	1	Лекция-беседа
2	5,6	**Тема:** Организация трудовых процессов в сельском хозяйстве и их рационализация	4/2	2	Лекция-беседа

		1) Принципы рациональной организации трудовых процессов			
		2) Организация трудовых процессов в растениеводстве и животноводстве			
		3) Понятие и классификация рабочих мест, их правильная организация и аттестация			
		4) Трудоемкость работ и пути ее снижения			
2	7,8	**Тема:** Методические основы нормирования труда	4/2	2	Лекция-беседа
		1) Понятие и составные элементы трудового процесса, структура затрат рабочего времени			
		2) Сущность, задачи и методы нормирования труда			
		3) Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени			
		4) Методики нормирования труда при различных с.-х. работах			
2	9	**Тема:** Условия труда	2/2	-	Лекция-беседа
		1) Факторы, определяющие условия труда			
		2) Классификация условий труда и их влияние на разработку норм и нормативов			
3	10, 11, 12	**Тема:** Общие вопросы тарификации и оплаты труда в сельском хозяйстве	4/4	2	Лекция-беседа
		1) Тарифная система, ее назначение и составные части, регламентирующие документы			
		2) Формы и системы оплаты труда, применяемые при различных формах хозяйствования			
3	13, 14, 15	**Тема:** Оплата труда работников с.-х. производства	6/4	2	Лекция-беседа
		1) Характеристика систем оплаты труда в растениеводстве			
		2) Характеристика систем оплаты труда в животноводстве			
		3) Формирование фонда оплаты труда, порядок авансирования			
		4) Система мотивации и стимулирования труда в сельском хозяйстве			
3	16, 17, 18	**Тема:** Оплата труда работников первичных трудовых коллективов	4/2	-	Лекция-беседа
		1) Правовое регулирование оплаты труда			
		2) Оплата труда различных категорий работников сельского хозяйства			
		3) Нетрадиционные формы оплаты труда			
Общая трудоёмкость лекционного курса			32/22	10	х

Всего лекций по дисциплине:	час	Из них в интерактивной форме:	час
- очная/ очно-заочная форма обучения	36/22	- очная/ очно-заочная форма обучения	36/22
- заочная форма обучения	10	- заочная форма обучения	10

Примечания:
- материально-техническое обеспечение лекционного курса – см. Приложение 6.
- обеспечение лекционного курса учебной, учебно-методической литературой и иными библиотечно-информационными ресурсами и средствами обеспечения образовательного процесса – см. Приложения 1 и 2

4.3 Примерный тематический план практических занятий по разделам дисциплины

Номер раздела (модуля)	Номер занятия	Тема занятия/ Примерные вопросы на обсуждение (для занятий в формате семинарских)	Трудоёмкость по разделу, час.		Используемые интерактивные формы	Связь занятия с ВАРС*
			очная/ очно-заочная форма	заочная форма		
1	1	Организация поточного метода уборки зерновых культур	2/2	2	-	-
	2	Разработка схемы разделения труда в бригаде по обслуживанию дойного стада	2/2	-	-	УЗ СРС
	3	Тема семинара: Организационная структура предприятия – как система взаимодействующих первичных трудовых коллективов	2/2	1	Семинар-заслушивание и обсуждение докладов	ОСП
		1. Экономические и социальные границы разделения и кооперации труда.				
		2. Совмещение профессий и обязанностей – понятие и социально-экономическое значение.				
		3. Рациональная расстановка кадров в трудовом коллективе.				
		4. Укрепление дисциплины труда.				
		5. Виды социально-трудовых отношений в				

		коллективах.				
2	4	Тема семинара: Нормирование труда 1. Сущность и роль нормирования труда 2. Классификация затрат рабочего времени и способы его изучения 3. Методы и способы нормирования труда. Порядок установления и использования норм труда	2/2	-	Семинар-заслушивание и обсуждение докладов	ОСП
2	5,6	Нормирование труда на ручных работах	4/2	1	Прием «решение ситуационных задач»	ОСП
	7,8	Нормирование труда на механизированных работах в растениеводстве	4/2	1	Прием «решение ситуационных задач»	ОСП
	9,10	Нормирование труда в животноводстве	4/2	-	Прием «решение ситуационных задач»	ОСП
3	11, 12,13	Тема семинара: Совершенствование системы организации и стимулирования труда на предприятии 1. Сущность и факторы роста производительности труда 2. Методы измерения показателей производительности труда 3. Пути повышения производительности труда 4. Интенсивность труда и экономия рабочего времени 5. Диверсификация производства 6. Повышение мотивации к производительному и качественному труду 7. Сущность и функции заработной платы. Формы и системы оплаты труда 8. Бестарифные системы оплаты труда 9. Нематериальные стимулы работы по найму	2/2	1	Семинар-заслушивание и обсуждение докладов	ОСП
3	14	Определение часовых и дневных тарифных ставок по категориям рабочих и разрядам работ	2/2	2	-	УЗ СРС
	15, 16	Оплата труда в растениеводстве	4/2	1	Прием «решение ситуационных задач»	-
	17,18	Оплата труда в животноводстве	4/2	1	Прием «решение ситуационных задач»	-

Всего практических занятий по учебной дисциплине:	час	Из них в интерактивной форме:	час
- очная/ очно-заочная форма обучения	32/22	- очная/ очно-заочная форма обучения	26/22
- заочная форма обучения	10	- заочная форма обучения	10
В том числе в формате семинарских занятий:			
- очная/ очно-заочная форма обучения	6/6		
- заочная форма обучения	6		

** Условные обозначения:*

ОСП - предусмотрена обязательная самоподготовка к занятию; **УЗ СРС** - на занятии выдаётся задание на конкретную ВАРС; **ПР СРС** - занятие содержательно базируется на результатах выполнения студентами конкретной ВАРС; …

Примечания:

- материально-техническое обеспечение лекционного курса – см. Приложение 6.

- обеспечение лекционного курса учебной, учебно-методической литературой и иными библиотечно-информационными ресурсами и средствами обеспечения образовательного процесса – см. Приложения 1 и 2

5 ПРОГРАММА ВНЕАУДИТОРНОЙ АКАДЕМИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1 Фиксированные виды внеаудиторных самостоятельных работ

5.1.1 Выполнение и сдача рефератов

5.1.1.1 Место реферата в структуре дисциплины

Разделы дисциплины, освоение которых обучающимися сопровождается или завершается выполнением реферата		Компетенции, формирование/развитие которых обеспечивается в ходе выполнения реферата
№	Наименование	
1	Научные основы организации труда	ПК-5, ПК-6
2	Организация и нормирование труда	ПК-5, ПК-6
3	Организация оплаты труда	ПК-5, ПК-6

5.1.1.2 Перечень примерных тем рефератов

1. Формирование конкурентных преимуществ работников предприятия
2. Совершенствование системы мотивации труда работников
3.Резервы роста производительности труда
4. Совершенствования организации и нормирования труда на современном этапе
5. Содержание научной организации труда и возможность ее применения в сельском хозяйстве
6 Роль нормирования труда в рационализации трудовых процессов в сельском хозяйстве
7. Совмещение профессий и обязанностей – понятие и социально-экономическое значение
8. Организация и обслуживание рабочих мест
9. Режимы труда и отдыха. Охрана труда и техника безопасности
10. Нормирование и оплата труда работников предприятия
11. Роль рациональной системы материального стимулирования труда в повышении эффективности с.-х. производства
12. Организация оплаты труда на предприятии и ее регулирование со стороны государства
13. Структура заработной платы по отраслям, предприятиям, видам работ
14. Оплата труда работников. Современная практика оплаты труда работников на предприятиях
15. Особенности установления должностных окладов руководителям и специалистам

5.1.1.3 Информационно-методические и материально-техническое обеспечение процесса выполнения реферата

1. Материально-техническое обеспечение процесса выполнения реферата – см. Приложение 6.
2. Обеспечение процесса выполнения реферата учебной, учебно-методической литературой и иными библиотечно-информационными ресурсами и средствами обеспечения образовательного процесса – см. Приложение 1, 2, 3.

ШКАЛА И КРИЕТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

«Отлично» – оцениваются рефераты, содержание которых основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, изложено логично, аргументировано и в полном объеме. Основные понятия, выводы и обобщения сформулированы убедительно и доказательно.

«Хорошо» – оцениваются рефераты, основанные на твердом знании исследуемой темы. Возможны недостатки в систематизации или в обобщении материала, неточности в выводах. Студент твердо знает основные категории, умело применяет их для изложения материала.

«Удовлетворительно» – оцениваются рефераты, которые базируются на знании основ предмета, но имеются значительные пробелы в изложении материала, затруднения в его изложении и систематизации, выводы слабо аргументированы, в содержании допущены теоретические ошибки.

«Неудовлетворительно» – оцениваются рефераты, в которых обнаружено неверное изложение основных вопросов темы, обобщений и выводов нет. Текст реферата целиком или в значительной части дословно переписан из первоисточника без ссылок на него.

5.1.1.4 Типовые контрольные задания

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы; методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций представлены в Приложении 9 «Фонд оценочных средств по дисциплине (полная версия)».

5.2 Самостоятельное изучение тем

Номер раздела дисциплины	Тема в составе раздела/ вопрос в составе темы раздела, вынесенные на самостоятельное изучение	Расчетная трудоемкость, час.	Форма текущего контроля по теме
Очная / очно-заочная форма обучения			
1	Введение и общие вопросы научной организации труда 1. Развитие науки о научной организации труда, понятие и содержание НОТ	2/4	Опрос
1	Общие принципы организации трудовых коллективов 1. Понятие о трудовых коллективах, их классификация 2. Выбор размеров первичных трудовых коллективов 3. Экономические и социальные границы разделения и кооперации труда 4. Совмещение профессий и обязанностей – понятие и социально-экономическое значение 5. Рациональная расстановка кадров в трудовом коллективе 6. Укрепление дисциплины труда 7. Виды социально-трудовых отношений в коллективах 8. Подготовка и переподготовка рабочих кадров, повышение квалификации работников	4/12	Опрос
2	Организация трудовых процессов в сельском хозяйстве и их рационализация 1. Понятие и классификация рабочих мест, их правильная организация и аттестация 2. Трудоемкость работ и пути ее снижения	2/6	Опрос
2	Аттестация рабочего места (на примере работников отраслей сельского хозяйства, перерабатывающей промышленности)	4/6	Опрос
2	Тема семинара: Нормирование труда 1. Сущность и роль нормирования труда 2. Классификация затрат рабочего времени и способы его изучения	4/8	Опрос
3	Совершенствование системы организации и стимулирования труда на предприятии 1. Сущность и факторы роста производительности труда 2. Методы измерения показателей производительности труда 3. Пути повышения производительности труда 4. Интенсивность труда и экономия рабочего времени 5. Диверсификация производства 6. Повышение мотивации к производительному и качественному труду 7. Сущность и функции заработной платы. Формы и системы оплаты труда 8. Бестарифные системы оплаты труда 9. Нематериальные стимулы работы по найму	6/12	Опрос
3	Тарификация труда (работ и профессий)	2/6	Опрос
Заочная форма обучения			
1	Введение и общие вопросы научной организации труда 1. Предмет, методы, основные задачи и функции дисциплины. 2. Развитие науки о научной организации труда, понятие и содержание НОТ	8	Опрос

1	Общие принципы организации трудовых коллективов 1. Понятие о трудовых коллективах, их классификация 2. Выбор размеров первичных трудовых коллективов 3. Экономические и социальные границы разделения и кооперации труда 4. Совмещение профессий и обязанностей – понятие и социально-экономическое значение 5. Рациональная расстановка кадров в трудовом коллективе 6. Укрепление дисциплины труда 7. Виды социально-трудовых отношений в коллективах 8. Подготовка и переподготовка рабочих кадров, повышение квалификации работников	20	Опрос
1	Рациональные режимы труда и отдыха 1. Пути рационализации режимов труда и отдыха	8	Опрос
2	Организация трудовых процессов в сельском хозяйстве и их рационализация 1. Понятие и классификация рабочих мест, их правильная организация и аттестация 2. Трудоемкость работ и пути ее снижения	10	Опрос
2	Аттестация рабочего места (на примере работников отраслей сельского хозяйства, перерабатывающей промышленности)	10	Опрос
2	Нормирование труда 1. Сущность и роль нормирования труда 2. Классификация затрат рабочего времени и способы его изучения	8	Опрос
3	Совершенствование системы организации и стимулирования труда на предприятии 1. Сущность и факторы роста производительности труда 2. Методы измерения показателей производительности труда 3. Пути повышения производительности труда 4. Интенсивность труда и экономия рабочего времени 5. Диверсификация производства 6. Повышение мотивации к производительному и качественному труду 7. Сущность и функции заработной платы. Формы и системы оплаты труда 8. Бестарифные системы оплаты труда 9. Нематериальные стимулы работы по найму 10. Правовое регулирование оплаты труда	19	Опрос
3	Тарификация труда (работ и профессий)	10	Опрос

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

- оценка «*зачтено*» выставляется обучающемуся, если он ясно, четко, логично и грамотно излагает тему: дает определение основным понятиям, приводит практические примеры по изучаемой теме, четко излагает выводы;

- оценка «*не зачтено*» выставляется обучающемуся, если он не выделяет основные понятия и не представляет практические примеры, не смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы и ответить на вопросы.

5.3 Самоподгототовка к аудиторным занятиям (кроме контрольных занятий)

Занятия, по которым предусмотрена самоподготовка	Характер (содержание) самоподготовки	Организационная основа самоподготовки	Общий алгоритм самоподготовки	Расчетная трудоемкость, час.
Очная / очно-заочная форма обучения				
Семинарские занятия	Подготовка по вопросам семинарского занятия	План семинарских занятий; Задания преподавателя, выдаваемые в конце предыдущего занятия	1. Изучение теоретического материала по теме семинарского занятия 2. Изучение учебной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов по теме семинарского занятия 3. Подготовка ответов на вопросы семинарского	22/12

			занятия	
Практические занятия	Самостоятельное завершение заданий	Алгоритм выполнения заданий, исходные данные	Завершение расчетных заданий по алгоритму, заданному на практикуме	10/10
Заочная форма обучения				
Семинарские занятия	Подготовка по вопросам семинарского занятия	План семинарских занятий; Задания преподавателя, выдаваемые в конце предыдущего занятия	1. Изучение теоретического материала по теме семинарского занятия 2. Изучение учебной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов по теме семинарского занятия 3. Подготовка ответов на вопросы семинарского занятия	26
Практические занятия	Самостоятельное завершение заданий	Алгоритм выполнения заданий, исходные данные	Завершение расчетных заданий по алгоритму, заданному на практикуме	10

Шкала и критерии оценивания
(семинарское занятие)

Оценку *«отлично»* выставляют обучающемуся, глубоко и прочно освоившему теоретический материал семинарского занятия. На вопросы к семинарскому занятию дает логичный, грамотный ответ, показывает знание не только основного, но и дополнительного материала, быстро ориентируется, отвечая на дополнительные вопросы, выступил основным докладчиком по одному из вопросов семинара, подготовил наглядную, информативную презентацию с элементами творческого подхода.

Оценку *«хорошо»* заслуживает обучающийся, твердо знающий материал семинарского занятия, грамотно и по существу отвечает на вопросы. Не допускает существенных неточностей при ответах на вопросы. выступил основным докладчиком по одному из вопросов семинара, подготовил презентацию с неточностями, недостаточно иллюстрирующую представляемый материал.

Оценку *«удовлетворительно»* получает обучающийся, который имеет знания только основного материала, но не усвоил его детали. В ответах на поставленные вопросы семинара обучающимся допущены неточности, даны недостаточно правильные формулировки, нарушена последовательность в изложении программного материала, подготовленный доклад по одному из вопросов частично не соответствует теме; презентация не подготовлена.

Оценка *«неудовлетворительно»* говорит о том, что обучающийся не знает значительной части материала по дисциплине, допускает существенные ошибки в ответах, не подготовился по выбранному вопросу семинарского занятия, презентация не подготовлена.

Шкала и критерии оценивания
(практическое занятие)

- оценка «*зачтено*» выставляется, если обучающийся завершил расчеты и оформил полные выводы к заданиям на основе самостоятельного изученного материала, смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы.
- оценка «*не зачтено*» выставляется, если обучающийся не завершил расчеты и не оформил полные выводы к заданиям на основе самостоятельного изученного материала, не смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы.

5.4 Самоподготовка и участие в контрольно-оценочных учебных мероприятиях (работах) проводимых в рамках текущего контроля освоения дисциплины

Наименование оценочного средства	Охват обучающихся	Содержательная характеристика (тематическая направленность)	Расчетная трудоемкость, час
1	2	3	4
Очная / очно-заочная форма обучения			

Тестирование	Фронтальный	Все разделы дисциплины	8/8
Заочная форма обучения			
Тестирование	Фронтальный	Все разделы дисциплины	8

6 ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИЗУЧЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Нормативная база проведения промежуточной аттестации обучающихся по результатам изучения дисциплины:	
1) действующее «Положение о текущем контроле успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования (бакалавриат, специалитет, магистратура) и среднего профессионального образования в ФГБОУ ВО Омский ГАУ»	
6.2. Основные характеристики промежуточной аттестации обучающихся по итогам изучения дисциплины	
Цель промежуточной аттестации -	установление уровня достижения каждым обучающимся целей обучения по данной дисциплине, изложенных в п.2.2 настоящей программы
Форма промежуточной аттестации -	экзамен
Место экзамена в графике учебного процесса:	1) подготовка к экзамену и сдача экзамена осуществляется за счёт учебного времени (трудоёмкости), отведённого на экзаменационную сессию для обучающихся, сроки которой устанавливаются приказом по университету
	2) дата, время и место проведения экзамена определяется графиком сдачи экзаменов, утверждаемым деканом выпускающего факультета
Форма экзамена -	*Письменный*
Процедура проведения экзамена -	представлена в фонде оценочных средств по дисциплине (см. Приложение 9)
Экзаменационная программа по учебной дисциплине:	1) представлена в фонде оценочных средств по дисциплине (см. Приложение 9) 2) охватывает разделы (в соответствии с п. 4.1 настоящего документа)
Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков:	представлены в фонде оценочных средств по дисциплине (см. Приложение 9)

7 ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1 Библиотечное, информационное и методическое обеспечение учебного процесса по дисциплине

В соответствии с действующими государственными требованиями для реализации учебного процесса по дисциплине обеспечивающей кафедрой разрабатывается и постоянно совершенствуется учебно-методический комплекс (УМК), соответствующий данной рабочей программе. При разработке УМК кафедра руководствуется установленными университетом требованиями к его структуре, содержанию и оформлению.

Организационно-методическим ядром УМК являются:

- полная версии рабочей программы учебной дисциплины с внутренними приложениями №№ 1-3, 5, 6, 8;
- фонд оценочных средств по ней ФОС (Приложение 9);
- методические рекомендации для обучающихся по изучению дисциплины и прохождению контрольно-оценочных мероприятий (Приложение 4);
- методические рекомендации преподавателям по дисциплине (Приложение 7).

В состав учебно-методического комплекса в обязательном порядке также входят перечисленные в Приложениях 1 и 2 источники учебной и учебно-методической информации, учебные ресурсы и средства наглядности.

Приложения 1 и 2 к настоящему учебно-программному документу в обязательном порядке актуализируется на начало каждого учебного года

Электронная версия актуального УМКД, адаптированная для обучающихся, выставляется в информационно-образовательной среде университета.

7.2 Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине; соответствующая им информационно-технологическая и компьютерная база

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине и сведения об информационно-технологической и компьютерной базе, необходимой для преподавания и изучения дисциплины, представлены в Приложении 5. Данное приложение в обязательном порядке актуализируются на начало каждого учебного года.

7.3 Материально-техническое обеспечение учебного процесса по дисциплине

Сведения о материально-технической базе, необходимой для реализации программы дисциплины, представлены в Приложении 6, которое в обязательном порядке актуализируется на начало каждого учебного года.

7.4. Организационное обеспечение учебного процесса и специальные требования к нему с учетом характера учебной работы по дисциплине

Аудиторные учебные занятия по дисциплине ведутся в соответствии с расписанием, внеаудиторная академическая работа организуется в соответствии с семестровым графиком ВАР и графиками сдачи/приёма/защиты выполненных работ. Консультирование обучающихся, изучающих данную дисциплину, осуществляется в соответствии с графиком консультаций.

7.5 Кадровое обеспечение учебного процесса по дисциплине

Сведения о кадровом обеспечении учебного процесса по дисциплине представлены в Приложении 8, которое в обязательном порядке актуализируется на начало каждого учебного года.

7.6. Обеспечение учебного процесса по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Организационно-педагогическое, психолого-педагогическое сопровождение обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется на основании соответствующей рекомендации в заключении психолого-медико-педагогической комиссии или индивидуальной программе реабилитации инвалида.

Обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в случае необходимости:

- предоставляются печатные и (или) электронные образовательные ресурсы в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- учебно-методические материалы для самостоятельной работы, оценочные средства выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей;
- разрешается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями (эти средства могут быть предоставлены университетом или могут использоваться собственные технические средства).
- проведение процедуры оценивания результатов обучения возможно с учетом особенностей нозологий (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.) при использовании доступной формы предоставления заданий оценочных средств и ответов на задания (в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме аудиозаписи, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода) с использованием дополнительного времени для подготовки ответа.

Во время проведения занятий в группах, где обучаются инвалиды и обучающиеся с ОВЗ, возможно применение мультимедийных средств, оргтехники, слайд-проекторов и иных средств для повышения уровня восприятия учебной информации обучающимися с различными нарушениями. Для разъяснения отдельных вопросов изучаемой дисциплины преподавателями дополнительно проводятся индивидуальные консультации, в том числе с использованием сети Интернет.

7.7 Обеспечение образовательных программ с частичным применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий

При реализации программы дисциплины могут применяться электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

В случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, обучающимся обеспечивается доступ к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определяется в рабочей программе. В информационно-образовательной среде университета в рамках дисциплин создается электронный обучающий курс, содержащий учебно-методические, теоретические материалы, информационные материалы для самостоятельной работы.

8 ЛИСТ РАССМОТРЕНИЙ И ОДОБРЕНИЙ
рабочей программы дисциплины
в составе ОПОП 38.03.02 Менеджмент

1. Рассмотрена и одобрена:

а) На заседании обеспечивающей преподавание кафедры менеджмента и маркетинга

протокол № 14 от 11.06.2021.

Зав. кафедрой,
канд. экон. наук, доцент ____________ / Асташова Е.А. /

б) На заседании методической комиссии по направлению 38.03.02 Менеджмент;

протокол № 11 от 15.06.2021.

Председатель МКН – 38.03.02 Менеджмент ____________ Н.А. Турчанова

2. Рассмотрение и одобрение представителями профессиональной сферы по профилю ОПОП:

Директор ООО «Соляное»
Черлакского муниципального района
Омской области ____________ /Белёвкин В.Я./

"Соляное"

3. Рассмотрение и одобрение внешними представителями (органами) педагогического (научно-педагогического) сообщества по профилю дисциплины:

Канд. экон. наук,
доцент кафедры региональной экономики и
управления человеческими ресурсами
ФГБОУ ВО «ОмГУ им. Ф.М. Достоевского» ____________ /Бреусова А.Г./

Подпись Бреусовой А.Г. заверяю
Специалист по КР Зайцева Н.А.

9. ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
к рабочей программе дисциплины
представлены в приложении 10.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

ПЕРЕЧЕНЬ литературы, рекомендуемой для изучения дисциплины Б1.В.19 Организация, нормирование и оплата труда (на 2021/22 уч. год)	
Автор, наименование, выходные данные	Доступ
Бухалков, М. И. Организация и нормирование труда : учебник / М.И. Бухалков. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 380 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006001-9. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1708337 – Режим доступа: по подписке.	http://znanium.com
Бычин, В. Б. Организация и нормирование труда : учебное пособие / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова, С.В. Малинин. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 248 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003599-4. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/991802 – Режим доступа: по подписке.	http://znanium.com
Генкин, Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) : монография / Б. М. Генкин. - 2-е изд., испр. - Москва : Норма : ИНФРА-М, 2020. - 352 с. - ISBN 978-5-91768-711-7. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1039303 – Режим доступа: по подписке.	http://znanium.com
Вахрушев, В. Д. Организация труда персонала : практикум / В. Д. Вахрушев. - Москва : МГАВТ, 2013. - 140 с. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/419269 – Режим доступа: по подписке.	http://znanium.com
Скляревская, В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии : учебник / В. А. Скляревская. - Москва : Дашков и К, 2012. - 340 с. - ISBN 978-5-394-01299-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/415022 – Режим доступа: по подписке.	http://znanium.com
Бухалков, М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : учебное пособие / М. И. Бухалков. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 191 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-010654-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1006759 – Режим доступа: по подписке.	http://znanium.com
АПК: экономика, управление : ежемес. теорет. и науч.-практ. журн. - М., 1921 -	НСХБ

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

ПЕРЕЧЕНЬ
РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ»
И ЛОКАЛЬНЫХ СЕТЕЙ УНИВЕРСИТЕТА,
необходимых для освоения дисциплины

1. Удаленные электронные сетевые учебные ресурсы временного доступа, сформированные на основании прямых договоров с правообладателями (электронные библиотечные системы - ЭБС), информационные справочные системы	
Наименование	Доступ
Электронно-библиотечная система издательства «Лань»	http://e.lanbook.com
Электронно-библиотечная система «Znanium.com»	http:// znanium.com
Электронно-библиотечная система «Электронная библиотека технического ВУЗа («Консультант студента»)	http://studentlibrary.ru
Справочная правовая система КонсультантПлюс	Локальная сеть университета, http://www.consultant.ru
2. Электронные сетевые учебные ресурсы открытого доступа:	
Профессиональные базы данных	https://clck.ru/MC8Aq
3. Электронные учебные и учебно-методические ресурсы, подготовленные в университете:	

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ
по дисциплине

1. Учебно-методическая литература		
Автор, наименование, выходные данные		Доступ
2. Учебно-методические разработки на правах рукописи		
Автор(ы)	Наименование	Доступ
3. Учебные ресурсы открытого доступа (МООК)		
Наименование МООК	Платформа	ВУЗ разработчик	Доступ (ссылка на МООК, дата последнего обращения)

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
по освоению дисциплины
представлены отдельным документом

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ,
используемые при осуществлении образовательного процесса
по дисциплине

1. Программные продукты, необходимые для освоения учебной дисциплины		
Наименование программного продукта (ПП)		Виды учебных занятий и работ, в которых используется данный продукт
Пакет офисных программ		Лекции, практические занятия, ВАРС
2. Информационные справочные системы, необходимые для реализации учебного процесса		
Наименование справочной системы		Доступ
Свободная энциклопедия Википедия		http://ru.wikipedia.org/wiki/
Справочная правовая система «КонсультантПлюс»		Локальная сеть университета, http://www.consultant.ru
3. Специализированные помещения и оборудование, используемые в рамках информатизации учебного процесса		
Наименование помещения	Наименование оборудования	Виды учебных занятий и работ, в которых используется данное помещение
Компьютерные классы с выходом в интернет	ПК, комплект мультимедийного оборудования	Аудиторные занятия, ВАРС
4. Электронные информационно-образовательные системы (ЭИОС)		
Наименование ЭИОС	Доступ	Виды учебных занятий и работ, в которых используется данная система
ЭИОС ОмГАУ-Moodle	http://do.omgau.org	Самостоятельная работа студента

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Наименование объекта	Оснащенность объекта
Учебная аудитория для проведения лекционных, групповых и индивидуальных консультаций	Рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся. Доска ученическая. Демонстрационное оборудование: Экран настенный, Проектор, Компьютер
Учебная аудитория для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций	Рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся. Доска ученическая. Демонстрационное оборудование: Экран настенный, Проектор, Компьютер
Помещение для самостоятельной работы и курсового проектирования.	Рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся, оборудованные компьютерами с выходом в «Интернет». Демонстрационное оборудование: Принтер, Принтер, Сканер, Системный комплект arbyte МФУ, Многофункциональное устройство, Доска ученическая.

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ по дисциплине

1. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К УЧЕБНОЙ РАБОТЕ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Формы организации учебной деятельности по дисциплине: лекция, семинарские и практические занятия, самостоятельная работа студентов, экзамен.

У студентов ведутся лекционные занятия в интерактивной форме в виде «лекция-беседа». Семинарские занятия проводятся в виде: традиционного семинара и семинара-беседы.

В ходе изучения дисциплины студенту необходимо выполнить внеаудиторную работу, которая состоит из следующих видов работ: самостоятельное изучение тем (вопросов), самоподготовка к аудиторным занятиям, написание реферата, подготовка к участию в контрольно-оценочных мероприятиях.

На самостоятельное изучение студентам выносится ряд вопросов, которые отражены в пункте 5.3. По итогам изучения данных вопросов проводиться опрос студентов. По итогам изучения дисциплины осуществляется аттестация студентов в форме экзамена.

Учитывая значимость дисциплины к ее изучению предъявляются следующие организационные требования:

– обязательное посещение студентом всех видов аудиторных занятий; ведение конспекта в ходе лекционных занятий; качественная самостоятельная подготовка к практическим занятиям, активная работа на них, выступление на семинарских занятиях;

– активная, ритмичная внеаудиторная работа студента; своевременная сдача преподавателю отчетных материалов по аудиторным и внеаудиторным видам работ.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ

Специфика дисциплины состоит в том, что рассмотрение теоретических вопросов на лекциях тесно связано с семинарскими и практическими занятиями. В этих условиях на лекциях особенно большое значение имеет реализация следующих задач:

1) глубокое осмысливание ряда понятий и положений, введенных в теоретическом курсе;

2) раскрытие прикладного значения теоретических сведений;

3) развитие творческого подхода к решению практических и некоторых теоретических вопросов;

4) закрепление полученных знаний путем практического использования;

Наряду с перечисленными выше образовательными целями, лекционные занятия должны преследовать и важные цели воспитательного характера, а именно:

а) воспитание настойчивости в достижении конечной цели;

б) воспитание дисциплины ума, аккуратности, добросовестного отношения к работе;

в) воспитание критического отношения к своей деятельности, умения анализировать свою работу, искать оптимальный путь решения, находить свои ошибки и устранять их.

При изложении материала учебной дисциплины, преподавателю следует обратить внимание, на то, что студенты должны получить определенные знания, овладеть теоретическими основами и практическими навыками в области организации, нормирования и оплаты труда.

Для этого необходимо преподавателю ознакомиться с учебно-методическими комплексами дисциплин, взаимосвязанных с дисциплиной «Организация, нормирование и оплата труда».

Преподаватель должен четко дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, представить студентам основное ее содержание в сжатом, систематизированном виде. Преподаватель должен излагать учебный материал с позиций междисциплинарного подхода, давать четкие определения понятийного аппарата, который используется при изучении дисциплины.

В учебном процессе преподаватель должен использовать активные и интерактивные формы обучения студентов, которые должны опираться на творческое мышление студентов, в наибольшей степени активизировать познавательную деятельность, делать их соавторами новых идей, приучать их самостоятельно принимать оптимальные решения и способствовать их реализации.

В аудиторной работе со студентами предполагаются следующие формы проведения лекций:

Лекция-беседа предполагает непосредственный контакт преподавателя с аудиторией. Преимущество лекции-беседы состоит в том, что она позволяет привлекать внимание учащихся к наиболее важным вопросам темы, определять содержание и темп изложения учебного материала с учетом особенностей слушателей.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

По дисциплине рабочей программой предусмотрены семинарские занятия, которые проводятся в следующих формах: традиционного семинара и семинара-беседы.

Семинары служат для осмысления и более глубокого изучения теоретических проблем, а также отработки навыков использования знаний. Семинарское занятие дает студенту возможность:

– проверить, уточнить, систематизировать знания;

– овладеть терминологией и свободно ею оперировать;

– научиться точно и доказательно выражать свои мысли на языке конкретной науки;

– анализировать факты, вести диалог, дискуссию, оппонировать.

Семинар призван укреплять интерес студента к науке и научным исследованиям, научить связывать научно-теоретические положения с практической деятельностью. В процессе подготовки к семинару происходит развитие умений самостоятельной работы: развиваются умения самостоятельного поиска, отбора и переработки информации.

4. ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

4.1. Самостоятельное изучение тем

По темам (вопросам) вынесенным на самостоятельное изучение, проводится опрос студентов на семинарских и практических занятиях. Преподаватель в начале изучения дисциплины выдает студентам все темы для самостоятельного изучения, определяет сроки ВАРС и предоставления отчетных материалов преподавателю.

Преподавателю необходимо пояснить студентам общий алгоритм самостоятельного изучения тем:

1) ознакомиться с рекомендованной учебной литературой и электронными ресурсами по теме, с нормативно-правовыми актами (ориентируясь на вопросы для самоконтроля);
2) на этой основе составить развёрнутый план изложения темы;
3) проработать материал;
4) ответить на поставленные вопросы на занятии.

Критерии оценки тем, выносимых на самостоятельное изучение:

- оценка «*зачтено*» выставляется обучающемуся, если он ясно, четко, логично и грамотно излагает тему: дает определение основным понятиям, приводит практические примеры по изучаемой теме, четко излагает выводы;

- оценка «*не зачтено*» выставляется обучающемуся, если он не выделяет основные понятия и не представляет практические примеры, не смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы и ответить на вопросы.

4.2. Самоподготовка студентов к семинарским занятиям по дисциплине

Самоподготовка студентов к семинарским занятиям осуществляется в виде подготовки к тематическим беседам на семинарах по заранее известным темам и вопросам.

5. КОНТРОЛЬНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Входной контроль проводится с целью выявления реальной готовности студентов к освоению данной дисциплины за счет знаний, умений и компетенций, сформированных на предшествующих дисциплинах. Входной контроль проводится в виде тестирования.

Критерии оценки входного контроля:

- Оценка «отлично», если количество правильных ответов от 81-100%.
- Оценка «хорошо», если количество правильных ответов от 71-80%.
- Оценка «удовлетворительно», если количество правильных ответов от 61-70%.
- Оценка «неудовлетворительно», если количество правильных ответов менее 60%.

В течение семестра студент проходит текущий контроль по всем темам разделов в виде опроса.

Итоговый контроль проводится по итогам изучения дисциплины в форме электронного тестирования Данный тип контроля предполагает комплексную проверку образовательных результатов по всем ключевым целям и направлениям.

Критерии оценки итогового контроля:

- Оценка «отлично», если количество правильных ответов от 81-100%.
- Оценка «хорошо», если количество правильных ответов от 71-80%.
- Оценка «удовлетворительно», если количество правильных ответов от 61-70%.
- Оценка «неудовлетворительно», если количество правильных ответов менее 60%.

Форма промежуточной аттестации студентов – **экзамен**.

Подготовка к экзамену и сдача экзамена осуществляется за счёт учебного времени (трудоёмкости), отведённого на экзаменационную сессию для обучающихся, сроки которой устанавливаются приказом по университету.

Дата, время и место проведения экзамена определяется графиком сдачи экзаменов, утверждаемым деканом выпускающего факультета.

Основные условия допуска обучающегося к экзамену: обучающийся выполнил все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитался об их выполнении в сроки, установленные графиком учебного процесса по дисциплине.

Плановая процедура проведения экзамена:

1. Дата, время и место проведения экзамена определяется графиком сдачи экзаменов, утверждаемым деканом факультета
2. Форма экзамена – письменная
3. Время подготовки – 90 мин

ПРИЛОЖЕНИЕ 8

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Требование ФГОС

Реализация программы бакалавриата обеспечивается педагогическими работниками Организации, а также лицами, привлекаемыми к реализации программы бакалавриата на иных условиях.

Квалификация педагогических работников Организации должна отвечать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах (при наличии).

Не менее 70 процентов численности педагогических работников Организации, участвующих в реализации программы бакалавриата, и лиц, привлекаемых Организацией к реализации программы бакалавриата на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), должны вести научную, учебно-методическую и (или) практическую работу, соответствующую профилю преподаваемой дисциплины (модуля).

Не менее 5 процентов численности педагогических работников Организации, участвующих в реализации программы бакалавриата, и лиц, привлекаемых Организацией к реализации программы бакалавриата на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), должны являться руководителями и (или) работниками иных организаций, осуществляющими трудовую деятельность в профессиональной сфере, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники (иметь стаж работы в данной профессиональной сфере не менее 3 лет).

Не менее 60 процентов численности педагогических работников Организации и лиц, привлекаемых к образовательной деятельности Организации на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), должны иметь ученую степень (в том числе ученую степень, полученную в иностранном государстве и признаваемую в Российской Федерации) и (или) ученое звание (в том числе ученое звание, полученное в иностранном государстве и признаваемое в Российской Федерации).

ПРИЛОЖЕНИЕ 9

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина»
Экономический факультет

ОПОП по направлению подготовки
38.03.02 Менеджмент

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине

Б1.В.19 Организация, нормирование и оплата труда на предприятии

Направленность (профиль) «Производственный менеджмент»

Обеспечивающая преподавание дисциплины кафедра – менеджмента и маркетинга	
Разработчик, старший преподаватель	Н. А. Кузнецова

ВВЕДЕНИЕ

1. Фонд оценочных средств по дисциплине является обязательным обособленным приложением к Рабочей программе дисциплины.

2. Фонд оценочных средств является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися указанной дисциплины.

3. При помощи ФОС осуществляется контроль и управление процессом формирования обучающимися компетенций, из числа предусмотренных ФГОС ВО в качестве результатов освоения дисциплины.

4. Фонд оценочных средств по дисциплине включает в себя: оценочные средства, применяемые для входного контроля; оценочные средства, применяемые в рамках индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРС; оценочные средства, применяемые для текущего контроля; оценочные средства, применяемые для рубежного контроля и оценочные средства, применяемые при промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины.

5. Разработчиками фонда оценочных средств по дисциплине являются преподаватели кафедры менеджмента и маркетинга, обеспечивающей изучение обучающимися дисциплины в университете. Содержательной основой для разработки ФОС послужила Рабочая программа дисциплины.

1. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИЗУЧЕНИЯ

учебной дисциплины, персональный уровень достижения которых проверяется

с использованием представленных в п. 3 оценочных средств

Компетенции, в формировании которых задействована дисциплина		**Код и наименование индикатора достижений компетенции**	**Компоненты компетенций,** формируемые в рамках данной дисциплины (как ожидаемый результат ее освоения)		
код	наименование		знать и понимать	уметь делать (действовать)	владеть навыками (иметь навыки)
1			2	3	4
Профессиональные компетенции					
ПК-5	Способен осуществлять тактическое управление процессами организации производства	ИД-2$_{ПК-5}$ знает порядок разработки и оформления технической документации и ведения делопроизводства, постановления, распоряжения, приказы, методические и нормативные материалы по организации, нормированию и оплате труда	нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения в России; принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала	разрабатывать системы мотивации и стимулирования персонала, оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной	владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике.
		ИД-3$_{ПК-5}$ обладает знаниями экономики и организации производства, технологических процессов и режимов производства, порядка разработки календарных планов организации труда, заданий по снижению трудоемкости изделий; требования рациональной организации труда при разработке технологических процессов	организационные основы построения трудовых действующей отношений; теоретические основы формирования норм нормирования труда. особенности формирования оплаты труда на предприятии.	оперировать и применять нормы и нормативы труда, для организации управленческих процессов на предприятии; рассчитывать заработную плату работникам	сбора, группировки и систематизации информации, необходимой для анализа и планирования численности персонала организации
ПК-6	Способен оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели	ИД-1$_{ПК-6}$ знает порядок определения себестоимости продукции, разработки нормативов материальных и трудовых затрат, оптовых и розничных цен; порядок определения экономической эффективности	методы выявления факторов, влияющих на эффективность использования трудовых ресурсов	анализировать основные показатели использования трудовых ресурсов организации, выявлять резервы и предлагать направления их повышения; - разрабатывать показатели численности персонала с учетом распределения трудовых функций и	методиками расчета производственных и экономических показателей предприятия

		внедрения новой техники и технологии		стратегии развития организации; - обосновывать выбор систем оплаты труда по категориям работников и системы премирования	

Часть 2. Общая схема оценивания хода и результатов изучения учебной дисциплины Б очередным потоком бакалавров ОПОП 38.03.02 - Менеджмент. Общие критерии оценки и реестр применяемых оценочных средств

2.1 Обзорная ведомость-матрица оценивания хода и результатов изучения учебной дисциплины в рамках педагогического контроля

Категория контроля и оценки		Режим контрольно-оценочных мероприятий				
		само-оценка	взаимо-оценка	Оценка со стороны		Комис-сионная оценка
				препода-вателя	представителя производства	
		1	2	3	4	5
Входной контроль	**1**			Тестирование		
Индивидуализация выполнения*, **контроль фиксированных видов ВАРС:**	**2**					
- Самостоятельное изучение тем	2.1	Вопросы для самоподготовки	Взаимное обсуждение по итогам выступлений	опрос		
- Реферат	2.2			Реферат		
Текущий контроль:	**3**					
- в рамках семинарских занятий и подготовки к ним	3.1	Вопросы для самоподготовки		Опрос		
- в рамках обще-университетской системы контроля успеваемости	3.2			Фронтальный контроль текущей успеваемости по контрольным неделям, установленным в университете		
- по итогам изучения разделов	3.3			Тестирование		
Промежуточная аттестация* студентов по итогам изучения дисциплины	**4**	Вопросы для подготовки к экзамену		Экзамен		Прием комиссией экзамена у задолжен-ников
* данным знаком помечены индивидуализируемые виды учебной работы						

2.2 Общие критерии оценки хода и результатов изучения студентом дисциплины

1. Формальный критерий получения студентом положительной оценки по итогам изучения дисциплины:	
1.1 Предусмотренная программа изучения дисциплины студентом выполнена полностью до начала процесса промежуточной аттестации	1.2 По каждой из предусмотренных программой видов работ по дисциплине студент успешно отчитался перед преподавателем, демонстрируя при этом должный (не ниже минимально приемлемого) уровень сформированности элементов компетенций
2. Группы неформальных критериев качественной оценки работы студента в рамках изучения дисциплины:	
2.1 Критерии оценки качества хода процесса изучения магистрантом программы дисциплины (текущей успеваемости)	**2.2.** Критерии оценки качества выполнения конкретных видов ВАРС
2.3 Критерии оценки качественного уровня рубежных результатов изучения дисциплины	**2.4**. Критерии аттестационной оценки* качественного уровня результатов изучения дисциплины
* экзаменационной оценки	

2.3 РЕЕСТР элементов фонда оценочных средств по учебной дисциплине

Группа оценочных средств	Наименование	Унифицированное представление для пользователей
1. Средства для входного контроля	Тестовые вопросы для проведения входного контроля	Тестовые вопросы
	Критерии оценки ответов на вопросы входного контроля	Критерии оценки
2. Средства для индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРС	Вопросы для самостоятельного изучения темы	Вопросы
	Общий алгоритм самостоятельного изучения темы	Общий алгоритм
	Критерии оценки самостоятельного изучения темы	Критерии оценки
	Перечень заданий для рефератов	Перечень
	Организация выполнения и проверка реферата	Общий алгоритм
3. Средства для текущего контроля	Вопросы для самоподготовки по темам семинарских занятий	Вопросы
	Критерии оценки самоподготовки по темам семинарских занятий	Критерии оценки
4. Средства для рубежного контроля	Тестовые вопросы для проведения рубежного контроля	Тестовые вопросы
	Критерии оценки ответов на тестовые вопросы рубежного контроля	Критерии оценки
5. Средства для промежуточной аттестации магистрантов по итогам изучения дисциплины	Вопросы для проведения итогового контроля (экзамена)	Вопросы
	Экзаменационная программа по учебной дисциплине	Экзаменационная программа
	Пример экзаменационного билета	Пример экзаменационного билета
	Плановая процедура проведения экзамена	Плановая процедура
	Критерии оценки ответов на вопросы итогового контроля	Критерии оценки

2.4.Описание показателей, критериев и шкал оценивания и этапов формирования компетенций по дисциплине

Индекс и название компетенции	Код индикатора достижений компетенции	Индикаторы компетенции	Показатель оценивания – знания, умения, навыки (владения)	Уровни сформированности компетенций				Формы и средства контроля формирования компетенций
				компетенция не сформирована	минимальный	средний	высокий	
				Оценки сформированности компетенций				
				2	3	4	5	
				Оценка «неудовлетворительно»	*Оценка «удовлетворительно»*	*Оценка «хорошо»*	*Оценка «отлично»*	
				Характеристика сформированности компетенции				
				Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений и навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач	
Критерии оценивания								
ПК-5	ИД-2$_{ПК-5}$	Полнота знаний	Знает нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения в России; принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала	Не знает нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения в России; принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала	Плохо знает нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения в России; принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала	Хорошо знает нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения в России; принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала	Отлично нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения в России; принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала	Опрос, Реферат, Собеседование Тестирование, вопросы экзаменационного задания
		Наличие умений	Умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования персонала, оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной	Не умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования персонала, оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной	На низком уровне умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования персонала, оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной	На среднем уровне умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования персонала, оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной	На высоком уровне умеет разрабатывать системы мотивации и стимулирования персонала, оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной	

Продолжение таблицы

		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике.	Не владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике.	Поверхностно владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике.	Хорошо владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике.	Свободно владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике.	
	ИД-З$_{ПК-5}$	Полнота знаний	Знает организационные основы построения трудовых действующей отношений; теоретические основы формирования норм нормирования труда. особенности формирования оплаты труда на предприятии.	Не знает организационные основы построения трудовых действующей отношений; теоретические основы формирования норм нормирования труда. особенности формирования оплаты труда на предприятии.	Поверхностно знает организационные основы построения трудовых действующей отношений; теоретические основы формирования норм нормирования труда. особенности формирования оплаты труда на предприятии.	Хорошо знает организационные основы построения трудовых действующей отношений; теоретические основы формирования норм нормирования труда. особенности формирования оплаты труда на предприятии.	Отлично знает организационные основы построения трудовых действующей отношений; теоретические основы формирования норм нормирования труда. особенности формирования оплаты труда на предприятии.	Опрос, Реферат, Собеседование Тестирование, вопросы экзаменационного задания
		Наличие умений	Умеет оперировать и применять нормы и нормативы труда, для организации управленческих процессов на предприятии; рассчитывать заработную плату работникам	Не умеет оперировать и применять нормы и нормативы труда, для организации управленческих процессов на предприятии; рассчитывать заработную плату работникам	Плохо умеет оперировать и применять нормы и нормативы труда, для организации управленческих процессов на предприятии; рассчитывать заработную плату работникам	Хорошо умеет оперировать и применять нормы и нормативы труда, для организации управленческих процессов на предприятии; рассчитывать заработную плату работникам	Отлично умет оперировать и применять нормы и нормативы труда, для организации управленческих процессов на предприятии; рассчитывать заработную плату работникам	
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет навыками сбора, группировки и систематизации информации, необходимой для анализа и планирования численности персонала организации	Не владеет навыками сбора, группировки и систематизации информации, необходимой для анализа и планирования численности персонала организации	Поверхностно владеет навыками сбора, группировки и систематизации информации, необходимой для анализа и планирования численности персонала организации	Хорошо владеет навыками сбора, группировки и систематизации информации, необходимой для анализа и планирования численности персонала организации	Отлично владеет навыками сбора, группировки и систематизации информации, необходимой для анализа и планирования численности персонала организации	

Продолжение таблицы

ПК-6	ИД-1$_{ПК-6}$	Полнота знаний	Знать методы выявления факторов, влияющих на эффективность использования трудовых ресурсов	Не знает методы выявления факторов, влияющих на эффективность использования трудовых ресурсов	Поверхностно знает методы выявления факторов, влияющих на эффективность использования трудовых ресурсов	Хорошо знает методы выявления факторов, влияющих на эффективность использования трудовых ресурсов	Отлично знает методы выявления факторов, влияющих на эффективность использования трудовых ресурсов	
		Наличие умений	Уметь анализировать основные показатели использования трудовых ресурсов организации, выявлять резервы и предлагать направления их повышения; разрабатывать показатели численности персонала с учетом распределения трудовых функций и стратегии развития организации; - обосновывать выбор систем оплаты труда по категориям работников и системы премирования	Не умеет анализировать основные показатели использования трудовых ресурсов организации, выявлять резервы и предлагать направления их повышения; разрабатывать показатели численности персонала с учетом распределения трудовых функций и стратегии развития организации; - обосновывать выбор систем оплаты труда по категориям работников и системы премирования	Плохо умеет анализировать основные показатели использования трудовых ресурсов организации, выявлять резервы и предлагать направления их повышения; разрабатывать показатели численности персонала с учетом распределения трудовых функций и стратегии развития организации; - обосновывать выбор систем оплаты труда по категориям работников и системы премирования	Хорошо умеет анализировать основные показатели использования трудовых ресурсов организации, выявлять резервы и предлагать направления их повышения; разрабатывать показатели численности персонала с учетом распределения трудовых функций и стратегии развития организации; - обосновывать выбор систем оплаты труда по категориям работников и системы премирования	Отлично умеет анализировать основные показатели использования трудовых ресурсов организации, выявлять резервы и предлагать направления их повышения; разрабатывать показатели численности персонала с учетом распределения трудовых функций и стратегии развития организации; - обосновывать выбор систем оплаты труда по категориям работников и системы премирования	Опрос, Реферат, Собеседование Тестирование, вопросы экзаменационного задания
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеть методиками расчета производственных и экономических показателей предприятия	Не владеет методиками расчета производственных и экономических показателей предприятия	Поверхностно владеет методиками расчета производственных и экономических показателей предприятия	Хорошо владеет методиками расчета производственных и экономических показателей предприятия	Отлично владеет методиками расчета производственных и экономических показателей предприятия	

ЧАСТЬ 3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

Часть 3.1. Типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

3.1.1 Средства для входного контроля

ВОПРОСЫ
для проведения входного контроля

1. Какая форма организации труда названа неверно:
*а) коллектив;
б) цех;
в) бригада;
г) звено.
2. Назовите метод нормирования труда:
а) производственный;
б) приблизительный;
*в) суммарный;
г) экономический.
3. Что такое тарифная система?
а) перечень работ с указанием их разряда;
*б) система положений, которые определяют оплату труда в зависимости от характера и условий труда;
в) система тарифных коэффициентов;
г) нет правильного ответа.
4. Дополнительная оплата труда проводится:
*а) за более высококачественную работу;
б) за количество и качество продукции или выполненный объём работы;
в) на основании тарифных ставок и выполненного объёма работы или полученной продукции;
г) все ответы верные.
5. Назвать неверный стиль руководства:
а) либеральный
б) демократический
*в) социальный
г) авторитарный
6. Материальное стимулирование проводится в виде:
а) благодарности;
*б) денежной премия;
в) бесплатного отпуска;
г) грамоты.
7. Сдельная оплата труда проводится…
а) за более высококачественный труд;
*б) за количество и качество продукции или за выполненный объём работы или полученной продукции;
в) на основании тарифных ставок и выполненного объёма работы или полученной продукции;
г) правильного ответа нет.
8. Основная оплата труда проводится
а) за более высококачественную работу;
б) за количество и качество продукции или выполненный объём работы;
*в) на основании тарифных ставок и выполненного объёма работы или полученной продукции;
г) все ответы верные.
10. Форма оплаты труда…
*а) показывает, за какие показатели производится оплата труда;
б) показывает, как необходимо оплачивать труд в конкретных условиях производства;
в) правильного ответа нет;
г) все ответы верные.
11. Начисление оплаты труда за отработанное время – это:

*а) повременная оплата труда;
б) основная оплата труда;
в) сдельная оплата труда;
г) правильного ответа нет.

12. Количество продукции или конкретной работы определённого качества, которую необходимо выполнить одному или нескольким работникам за единицу времени – это:
*а) норма выработки;
б) норма времени;
в) норма обслуживания;
г) норма численности.

13. К каким организационно-правовым формам относятся перечисленные предприятия?

А. Как называется коммерческая организация, уставный фонд которой разделен на доли между участниками. Участники не отвечают по обязательствам общества, а риск по убыткам общества несут в пределах стоимости внесенных в уставный фонд вкладов?	1.производственный кооператив
Б. Как называется коммерческая организация, уставный фонд которой разделен на доли между участниками, определённые учредительными документами. Участники несут субсидиарную ответственность по обязательствам общества в пределах, определённых учредительными документами	2.полное товарищество
В. Как называется коммерческая организация, основанная на имущественных паевых взносах участников, их личном трудовом участии в деятельности и субсидиарной ответственности по обязательствам организации, установленных уставом в пределах не меньше величины получаемого им в данной организации годового дохода?	3.общество с ограниченной ответственностью
Г. Как называется коммерческая организация, участники которого в соответствии с заключенным между ними договором занимаются предпринимательской деятельностью от имени данной организации и несут при недостаточности имущества солидарную ответственность по его обязательствам всем принадлежащим им имуществом?	4.общество с дополнительной ответственностью

Правильные ответы: А - 3, Б - 4, В - 1, Г - 2

14. К каким организационно-правовым формам относятся перечисленные предприятия?

А. Как называется коммерческая организация, уставный фонд которой разделен на определенное число акций, а акционеры имеют право свободно отчуждать свои акции неограниченному кругу лиц, само общество имеет право на открытую подписку выпускаемых акций и свободную их продажу?	1. унитарное предприятие
Б. Как называется коммерческая организация, уставный фонд которой разделен на определенное количество акций, отчуждение которых может иметь место только с согласия всех акционеров либо ограниченному кругу лиц?	2. коммандитное товарищество
В. Как называется коммерческая организация, в которой наряду с полными товарищами имеется один или несколько участников-вкладчиков, которые несут риск убытков, связанных с деятельностью организации в пределах сумм внесенных ими вкладов?	3. закрытое акционерное общество
Г. Как называется коммерческая организация, не наделённая правом собственности на закреплённое за ней имущество, у которой есть один собственник – физическое или юридическое лицо?	4. открытое акционерное общество

Правильные ответы: А - 4, Б - 3, В - 2, Г - 1.

15. Выберите правильный ответ

А. Валовой доход (ВД)	1. ВП-МЗ
Б. Чистый доход (ЧД)	2. ВД-ОТ
В. Прибыль (П)	3. ВР-С
Г. Уровень рентабельности (У)	4. П/ С*100%

Правильные ответы: А - 1, Б - 2, В - 3, Г - 4

16. Схема организации делопроизводства:

а) передача на исполнение - регистрация входящих документов - подготовка ответов - распоряжение по документу;
*б) регистрация входящих документов – передача на исполнение – распоряжение по документу – подготовка ответов;
в) регистрация входящих документов – передача на исполнение – подготовка ответов – распоряжение по документу;
г) распоряжение по документу – передача на исполнение – подготовка ответов – регистрация входящих документов.

17. Последовательность разделов бизнес-плана:
а) план производства – организационный план – финансовый план – резюме;
б) финансовый план – организационный план – план производства – резюме;
*в) резюме – план производства - организационный план – финансовый план;
г) резюме – финансовый план – организационный план – план производства.

18. Перечислите в правильной последовательности функции управления:
а) мотивация – контроль – планирование – организация;
*б) планирование – организация – мотивация – контроль;
в) организация – мотивация – планирование – контроль;
г) мотивация – планирование – организация – контроль.

19. Расположите в правильной последовательности технологию принятия управленческого решения в порядке его реализации:
*а) подготовка – принятие – реализация;
б) принятие – реализация – подготовка;
в) принятие – подготовка – реализация;
г) подготовка – реализация – принятие.

20. Организация труда является:
+ Системой мероприятий, которые призваны обеспечивать рациональное использование рабочей силы
- Комплексом мер воздействия на работников
- Обязательным элементом управления государственных производственных предприятий

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
ответов на тестовые вопросы входного контроля

- Оценка «отлично», если количество правильных ответов от 81-100%.
- Оценка «хорошо», если количество правильных ответов от 71-80%.
- Оценка «удовлетворительно», если количество правильных ответов от 61-70%.
- Оценка «неудовлетворительно», если количество правильных ответов менее 60%.

3.1.2 Средства

для индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРС

ВОПРОСЫ

для самостоятельного изучения темы

Номер раздела дисциплины	Тема в составе раздела/ вопрос в составе темы раздела, вынесенные на самостоятельное изучение	Расчетная трудоемкость, час.	Форма текущего контроля по теме
Очная / очно-заочная форма обучения			
1	Введение и общие вопросы научной организации труда 1. Развитие науки о научной организации труда, понятие и содержание НОТ	2/4	Опрос

1	Общие принципы организации трудовых коллективов 1. Понятие о трудовых коллективах, их классификация 2. Выбор размеров первичных трудовых коллективов 3. Экономические и социальные границы разделения и кооперации труда 4. Совмещение профессий и обязанностей – понятие и социально-экономическое значение 5. Рациональная расстановка кадров в трудовом коллективе 6. Укрепление дисциплины труда 7. Виды социально-трудовых отношений в коллективах 8. Подготовка и переподготовка рабочих кадров, повышение квалификации работников	4/12	Опрос
2	Организация трудовых процессов в сельском хозяйстве и их рационализация 1. Понятие и классификация рабочих мест, их правильная организация и аттестация 2. Трудоемкость работ и пути ее снижения	2/6	Опрос
2	Аттестация рабочего места (на примере работников отраслей сельского хозяйства, перерабатывающей промышленности)	4/6	Опрос
2	Тема семинара: Нормирование труда 1. Сущность и роль нормирования труда 2. Классификация затрат рабочего времени и способы его изучения	4/8	Опрос
3	Совершенствование системы организации и стимулирования труда на предприятии 1. Сущность и факторы роста производительности труда 2. Методы измерения показателей производительности труда 3. Пути повышения производительности труда 4. Интенсивность труда и экономия рабочего времени 5. Диверсификация производства 6. Повышение мотивации к производительному и качественному труду 7. Сущность и функции заработной платы. Формы и системы оплаты труда 8. Бестарифные системы оплаты труда 9. Нематериальные стимулы работы по найму	6/12	Опрос
3	Тарификация труда (работ и профессий)	2/6	Опрос
Заочная форма обучения			
1	Введение и общие вопросы научной организации труда 1. Предмет, методы, основные задачи и функции дисциплины. 2. Развитие науки о научной организации труда, понятие и содержание НОТ	8	Опрос
1	Общие принципы организации трудовых коллективов 1. Понятие о трудовых коллективах, их классификация 2. Выбор размеров первичных трудовых коллективов 3. Экономические и социальные границы разделения и кооперации труда 4. Совмещение профессий и обязанностей – понятие и социально-экономическое значение 5. Рациональная расстановка кадров в трудовом коллективе 6. Укрепление дисциплины труда 7. Виды социально-трудовых отношений в коллективах 8. Подготовка и переподготовка рабочих кадров, повышение квалификации работников	20	Опрос

1	Рациональные режимы труда и отдыха 1. Пути рационализации режимов труда и отдыха	8	Опрос
2	Организация трудовых процессов в сельском хозяйстве и их рационализация 1. Понятие и классификация рабочих мест, их правильная организация и аттестация 2. Трудоемкость работ и пути ее снижения	10	Опрос
2	Аттестация рабочего места (на примере работников отраслей сельского хозяйства, перерабатывающей промышленности)	10	Опрос
2	Нормирование труда 1. Сущность и роль нормирования труда 2. Классификация затрат рабочего времени и способы его изучения	8	Опрос
3	Совершенствование системы организации и стимулирования труда на предприятии 1. Сущность и факторы роста производительности труда 2. Методы измерения показателей производительности труда 3. Пути повышения производительности труда 4. Интенсивность труда и экономия рабочего времени 5. Диверсификация производства 6. Повышение мотивации к производительному и качественному труду 7. Сущность и функции заработной платы. Формы и системы оплаты труда 8. Бестарифные системы оплаты труда 9. Нематериальные стимулы работы по найму 10. Правовое регулирование оплаты труда	19	Опрос
3	Тарификация труда (работ и профессий)	10	Опрос

ОБЩИЙ АЛГОРИТМ

самостоятельного изучения темы

Темы, вынесенные на самостоятельное изучение, докладываются на семинарских и практических занятиях в виде сообщения. Преподаватель в начале изучения дисциплины выдает студентам все темы для самостоятельного изучения, определяет сроки ВАРС и предоставления отчетных материалов преподавателю.

Преподавателю необходимо пояснить студентам общий алгоритм самостоятельного изучения тем:

1) Ознакомиться с рекомендованной учебной литературой и электронными ресурсами по теме
2) Составить развёрнутый план изложения темы
3) Подготовиться к опросу по самостоятельно изученной теме.

Шкала и критерии оценивания

самостоятельного изучения темы

Задание оценивается по следующим критериям:

- качество содержания сообщения (раскрытие темы, актуальность представленного материала, правильные выводы);
- самостоятельность выполнения задания (устанавливается при ответе на вопросы);
- задание выполнено в установленные сроки и по установленной форме.

- оценка «*зачтено*» выставляется обучающемуся, если он ясно, четко, логично и грамотно излагает тему: дает определение основным понятиям с позиции разных авторов, приводит практические примеры по изучаемой теме, четко излагает выводы;

- оценка «*не зачтено*» выставляется обучающемуся, если он не выделяет основные понятия и не представляет практические примеры, не смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы и ответить на вопросы.

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА
рефератов

Учебные цели, на достижение которых ориентировано выполнение реферата: получить целостное представление об основных современных проблемах макроэкономики и путей их решения.

Учебные задачи, которые должны быть решены обучающимся в рамках выполнения реферата:

- детальное рассмотрение наиболее актуальных проблем менеджмента предприятия;
- формирование и отработка навыков экономического исследования, накопление опыта работы с научной литературой, подбора и анализа фактического материала;
- совершенствование в изложении своих мыслей, критики, самостоятельного построения структуры работы, постановки задач, раскрытие основных вопросов, умение сформулировать логические выводы и предложения.

Выполнение реферата предусмотрено по одной из тем:

1. Формирование конкурентных преимуществ работников предприятия
2. Совершенствование системы мотивации труда работников
3.Резервы роста производительности труда
4. Совершенствования организации и нормирования труда на современном этапе
5. Содержание научной организации труда и возможность ее применения в сельском хозяйстве
6 Роль нормирования труда в рационализации трудовых процессов в сельском хозяйстве
7. Совмещение профессий и обязанностей – понятие и социально-экономическое значение
8. Организация и обслуживание рабочих мест
9. Режимы труда и отдыха. Охрана труда и техника безопасности
10. Нормирование и оплата труда работников предприятия
11. Роль рациональной системы материального стимулирования труда в повышении эффективности с.-х. производства
12. Организация оплаты труда на предприятии и ее регулирование со стороны государства
13. Структура заработной платы по отраслям, предприятиям, видам работ
14. Оплата труда работников. Современная практика оплаты труда работников на предприятиях
15. Особенности установления должностных окладов руководителям и специалистам

Этапы работы над рефератом

Выбор темы. Очень важно правильно выбрать тему. Выбор темы не должен носить формальный характер, а иметь практическое и теоретическое обоснование.

Автор реферата должен осознанно выбрать тему с учетом его познавательных интересов. При этом весьма полезными могут оказаться советы и обсуждение темы с преподавателем, который может оказать помощь в правильном выборе темы и постановке задач.

Если интересующая тема отсутствует в рекомендательном списке, то по согласованию с преподавателем обучающемуся предоставляется право самостоятельно предложить тему реферата, раскрывающую содержание изучаемой дисциплины. Тема не должна быть слишком общей и глобальной, так как небольшой объем работы (до 20 страниц) не позволит раскрыть ее.

При выборе темы необходимо учитывать полноту ее освещения в имеющейся научной литературе. Для этого можно воспользоваться тематическими каталогами библиотек и библиографическими указателями литературы, периодическими изданиями и ежемесячными указателями психолого-педагогической литературы, либо справочно-библиографическими ссылками изданий посвященных данной теме.

После выбора темы составляется список изданной по теме (проблеме) литературы, опубликованных статей, необходимых справочных источников.

Знакомство с любой научной проблематикой следует начинать с освоения имеющейся основной научной литературы. При этом следует сразу же составлять библиографические выходные данные (автор, название, место и год издания, издательство, страницы) используемых источников. Названия работ иностранных авторов приводятся только на языке оригинала.

Начинать знакомство с избранной темой лучше всего с чтения обобщающих работ по данной проблеме, постепенно переходя к узкоспециальной литературе.

На основе анализа прочитанного и просмотренного материала по данной теме следует составить тезисы по основным смысловым блокам, с пометками, собственными суждениями и оценками. Предварительно подобранный в литературных источниках материал может превышать необходимый объем реферата, но его можно использовать для составления плана реферата.

Составление плана. Автор по предварительному согласованию с преподавателем может самостоятельно составить план реферата, с учетом замысла работы. Правильно построенный план помогает систематизировать материал и обеспечить последовательность его изложения.

Объем реферата не должен превышать 15 страниц, включая список использованной литературы.

Требования к набору и печатанию следующие:

1) формат бумаги 210Х297 (А4);
2) поля: сверху и снизу – 20 мм, слева – 30 мм, справа – 15 мм;
3) шрифт 14 размера, цвет черный;
4) емкость – 28–30 строк по 58–62 знака;
5) абзацный отступ – 10 мм;
6) номера страниц проставляют в правом верхнем углу текста.

Наиболее традиционной является следующая структура реферата:

Титульный лист заполняется по единой форме (Приложение 1).

Оглавление (план, содержание) включает названия всех разделов (пунктов плана) реферата и номера страниц, указывающие начало этих разделов в тексте реферата.

Введение. В этой части реферата обосновывается актуальность выбранной темы, формулируются цели работы и основные вопросы, которые предполагается раскрыть в реферате, указываются используемые материалы и дается их краткая характеристика с точки зрения полноты освещения избранной темы. Объем введения не должен превышать 1-1,5 страницы.

Основная часть реферата может быть представлена одной или несколькими главами, которые могут включать 2-3 параграфа (подпункта, раздела).

Здесь достаточно полно и логично излагаются главные положения в используемых источниках, раскрываются все пункты плана с сохранением связи между ними и последовательности перехода от одного к другому.

Автор должен следить за тем, чтобы изложение материала точно соответствовало цели и названию главы (параграфа). Материал в реферате рекомендуется излагать своими словами, не допуская дословного переписывания из литературных источников. В тексте обязательны ссылки на первоисточники, т.е. на тех авторов, у которых взят данный материал в виде мысли, идеи, вывода, числовых данных, таблиц, графиков, иллюстраций и пр.

Работа должна быть написана грамотным литературным языком. Сокращение слов в тексте не допускается, кроме общеизвестных сокращений и аббревиатуры. Каждый раздел рекомендуется заканчивать кратким выводом.

Заключение (выводы). В этой части обобщается изложенный в основной части материал, формулируются общие выводы, указывается, что нового лично для себя вынес автор реферата из работы над ним. Выводы делаются с учетом опубликованных в литературе различных точек зрения по проблеме рассматриваемой в реферате, сопоставления их и личного мнения автора реферата. Заключение по объему не должно превышать 1,5-2 страниц.

Приложения могут включать графики, таблицы, расчеты. Они должны иметь внутреннюю (собственную) нумерацию страниц.

Библиография (список литературы) здесь указывается реально использованная для написания реферата литература, периодические издания и электронные источники информации. Список составляется согласно правилам библиографического описания.

Процедура оценивания

При аттестации бакалавра по итогам его работы над рефератом, руководителем используются критерии оценки качества процесса подготовки реферата, критерии оценки содержания реферата, критерии оценки оформления реферата, критерии оценки участия обучающегося в контрольно-оценочном мероприятии.

1. Критерии оценки содержания реферата: степень раскрытия темы; самостоятельность и качество анализа теоретических положений; глубина проработки, обоснованность методологической и методической программы исследования; качество анализа объекта и предмета исследования; проработка литературы при написании реферата.

2 Критерии оценки оформления реферата: логика и стиль изложения; структура и содержание введения и заключения; объем и качество выполнения иллюстративного материала; качество ссылок и списка литературы; общий уровень грамотности изложения.

3. Критерии оценки качества подготовки реферата: способность работать самостоятельно; способность творчески и инициативно решать задачи; способность рационально планировать этапы и время выполнения реферата, диагностировать и анализировать причины появления проблем при выполнении реферата, находить оптимальные способы их решения; дисциплинированность, соблюдение плана, графика подготовки диссертации; способность вести дискуссию, выстраивать аргументацию с использованием результатов исследований, демонстрация широты кругозора;

4. Критерии оценки участия бакалавра в контрольно-оценочном мероприятии: способность и умение публичного выступления с докладом; способность грамотно отвечать на вопросы;

7.1.1 Шкала и критерии оценивания

«Отлично» – оцениваются рефераты, содержание которых основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, изложено логично, аргументировано и в полном объеме. Основные понятия, выводы и обобщения сформулированы убедительно и доказательно.

«Хорошо» – оцениваются рефераты, основанные на твердом знании исследуемой темы. Возможны недостатки в систематизации или в обобщении материала, неточности в выводах. Студент твердо знает основные категории, умело применяет их для изложения материала.

«Удовлетворительно» – оцениваются рефераты, которые базируются на знании основ предмета, но имеются значительные пробелы в изложении материала, затруднения в его изложении и систематизации, выводы слабо аргументированы, в содержании допущены теоретические ошибки.

«Неудовлетворительно» – оцениваются рефераты, в которых обнаружено неверное изложение основных вопросов темы, обобщений и выводов нет. Текст реферата целиком или в значительной части дословно переписан из первоисточника без ссылок на него.

Оценка по реферату расписывается преподавателем в оценочном листе.

ВОПРОСЫ
для самоподготовки к семинарским и практическим занятиям

В процессе подготовки к семинарскому или практическому занятию обучающийся изучает представленные ниже вопросы по темам. На занятии обучающийся демонстрирует свои знания по изученным вопросам в форме устного ответа. Для усвоения материала по теме занятия обучающийся решает задачи.

ВОПРОСЫ
для самоподготовки к семинарскому занятию

Тема семинара: Организационная структура предприятия – как система взаимодействующих первичных трудовых коллективов

1. Экономические и социальные границы разделения и кооперации труда.
2. Совмещение профессий и обязанностей – понятие и социально-экономическое значение.
3. Рациональная расстановка кадров в трудовом коллективе.
4. Укрепление дисциплины труда.
5. Виды социально-трудовых отношений в коллективах.

Тема семинара: Нормирование труда

1. Сущность и роль нормирования труда
2. Классификация затрат рабочего времени и способы его изучения
3. Методы и способы нормирования труда. Порядок установления и использования норм труда

Тема семинара: Совершенствование системы организации и стимулирования труда на предприятии

1. Сущность и факторы роста производительности труда

2. Методы измерения показателей производительности труда

3. Пути повышения производительности труда

4. Интенсивность труда и экономия рабочего времени

5. Диверсификация производства

6. Повышение мотивации к производительному и качественному труду

7. Сущность и функции заработной платы. Формы и системы оплаты труда

8. Бестарифные системы оплаты труда

9. Нематериальные стимулы работы по найму

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

Раздел 1. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

Задание 1 ОРГАНИЗАЦИЯ ПОТОЧНОГО МЕТОДА УБОРКИ УРОЖАЯ ЗЕРНОВЫХ КУЛЬТУР

Цель: ознакомиться с методикой расчета потока при организации процессов труда в период уборочных работ.

Исходные данные

Площадь уборки зерновых культур – 1828 га

Наличие техники:	зерноуборочных комбайнов СКД-5	9
	валковых жаток ЖВН-6	5
	тракторов Т-150К	2
	ДТ-75М	4
	К-701	1
	МТЗ-6	6
	копнителей КУН-10	5
	волокуш ВТУ-10	5
	стогометателей СНУ-0,5	2
	плугов ПЛН-6-35	2
	плоскорезов КПГ-2-150	5

Уборку зерновых закончить за 10 рабочих дней. Режим труда – двухсменный. Продолжительность смены – 8–10 ч.

Последовательность выполнения задания

1. Определение ведущего звена потока, количества агрегатов в нем и ритма потока.

На уборке зерновых ведущим звеном потока является звено на обмолоте валков.

Число агрегатов в ведущем звене можно определить по формуле:

$$A_в = \frac{S}{W_в \cdot T_{фс}}, \quad (1)$$

где S - уборочная площадь, га;

$T_{фс}$ - сезонный фонд рабочего времени, ч;

$W_В$ - нормативная часовая производительность агрегата ведущего звена, га/ч.

Типовые нормы выработки на отдельные механизированные сельскохозяйственные работы приведены в прил.1.

Сезонный фонд рабочего времени можно определить по формуле

$$T_{фс} = T_{см} \cdot n_{см} \cdot n_{дн}, \quad (2)$$

где $T_{см}$ - продолжительность смены, ч;

$n_{см}$ - число смен в рабочем дне (в сутки);

$n_{дн}$ - число рабочих дней в периоде.

Ритм потока (R) определяется в зависимости от часовой производительности агрегатов ведущего звена по формуле

$$R = W_в \cdot A_в, \quad (3)$$

2. Определение числа агрегатов на скашивании зерновых культур в валки:

$$A_{ск} = \frac{R}{W_{ск}}, \quad (4)$$

где R - ритм потока;

$W_{ск}$ - часовая выработка агрегата на скашивании.

3. Определение количества транспортных средств в звене по отвозке зерна от комбайнов.

Определить время рейса по формуле:

$$T_{рейса} = t_{пр} + \frac{2L}{V_{ср}}, \quad (5)$$

где $t_{пр}$ - время погрузки автомобиля (по данным наблюдения оно равно 0,12 ч), разгрузки и взвешивания (0,2 ч);

L - расстояние перевозки (среднее до поля), в нашем примере оно равно 6 км;

$t_б$ - время пробега данного расстояния без груза - 0,15 ч;

$t_г$ - время пробега с грузом – 0,2 ч (по данным хронографических наблюдений);

$V_{ср}$ - средняя скорость автомобиля:

$$V_{ср} = \frac{2V_Г \cdot V_б}{V_Г + V_б}, \quad (6)$$

где $V_г$ - скорость движения автомобиля с грузом , км/ч;

$V_б$ - скорость движения автомобиля без груза, км/ч;

Количество необходимых транспортных средств ($А_т$) определяют по формуле:

$$А_Т = \frac{У_З \cdot W_в \cdot А_в \cdot Т рейса}{10 \cdot Г}, \quad (7)$$

где $У_з$ - урожайность зерновых (15 ц/га),
Г - фактическая грузоподъёмность транспорта (4т).

4. Определение числа агрегатов в звене сволакивания и скирдования соломы.
Число агрегатов на сволакивании соломы ($А_{св}$) определяют по формуле:

$$Асв = \frac{R}{W_{св}}, \quad (8)$$

где $W_{св}$ - часовая выработка агрегата на сволакивании, га.

Число агрегатов ($А_{св}$) на скирдовании соломы определяют по формуле:

$$Аст = \frac{У_С \cdot R}{W_{СТ}}, \quad (9)$$

где $У_с$ - урожайность соломы (12 ц/га);
$W_{ст}$- часовая выработка агрегата на скирдовании.

5. При определении числа агрегатов в звене потока на вспашке зяби следует учесть, что 70% площади, вышедшей из-под посева зерновых, будет обрабатываться плоскорезами КПП-2-150 на глубину 20-22 см. Эту работу желательно выполнять тракторами К-701.Остальная площадь будет обрабатываться отвальными плугами. На эту работу можно запланировать тракторы Т-150К.
Количество агрегатов на той и другой обработке можно определить по формуле

$$Аn = \frac{S \cdot d}{W_{СМ} \cdot n_{см} \cdot n_{ДН}}, \quad (10)$$

где d - доля площади, подлежащая соответствующей обработке;
$W_{см}$ - сменная норма выработки соответствующего агрегата, га.
Таким образом, можно рассчитать звенья потока и на других видах работ, а затем, на основе расчета звеньев потока, составить рабочий план на период сельскохозяйственных работ.

Вопросы для самопроверки

1. Как определить число агрегатов в ведущем звене?
2.Как определить сезонный фонд рабочего времени?
3.Как рассчитать ритм (такт) потока?
4.Как рассчитать число агрегатов на скашивании зерновых культур в валки?
5.Как определить количество транспортных средств на отвозе зерна от комбайнов?
6.Как рассчитать число агрегатов на сволакивании соломы?
7.Как рассчитать число агрегатов на скирдовании соломы?
8.Как определить число пахотных агрегатов в звене потока на вспашке зяби?

РАЗДЕЛ 2. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Задание 1. НОРМИРОВАНИЕ РУЧНЫХ РАБОТ

Цель – освоить методику разработки норм выработки на ручных работах по материалам наблюдений.

Содержание задания:

1. Обработка наблюдательного листа при проведении прополки лука-севка (рабочая тетрадь).

2. Определение нормативов затрат времени на подготовительно-

заключительную работу, техобслуживание рабочего места, отдых и личные надобности, а также часовой производительности и нормы выработки.

Методические советы

Нормы выработки на ручные сельскохозяйственные работы определяют с учетом установленной продолжительности смены в разных единицах площади, объема, массы и т. д. В продолжительность смены не включается время обеда.

Нормативы времени на подготовительно-заключительную работу, на обслуживание рабочего места, отдых и личные надобности устанавливают по справочным материалам в зависимости от вида и группы выполняемой работы. Время подготовительно-заключительной работы включает время на подготовку исполнителя к работе, получение наряда, инвентаря и т.д. Время обслуживания рабочего места слагается из времени, затраченного на поддержание в рабочем состоянии инвентаря и уборку рабочего места в течение смены. Для данного вида работ (прополка), отнесенного ко второй группе ручных работ, установлены следующие нормативы:

- $T_{п.з.}$ *= 8 мин.,* $T_{л.н.}$ *= 10 мин.* – за смену;

- $t_{обс}$= 2 мин., $t_{отд}$ = 7 мин.- на 1 час оперативной работы.

Порядок выполнения задания

1. Затраты рабочего времени изучают на основе индивидуальной фотографии рабочего дня (рабочая тетрадь). Оформляют три наблюдательных листа, а затем в среднем по трем наблюдениям определяют производительность труда за 1 ч непосредственной работы.

2. Сменную норму выработки на ручных работах рассчитывают по формуле

$$H_{см} = W_о \cdot \frac{T_{см} - T_{п.з} - T_{л.н}}{60 + t_{обс} + t_{отд}}, \quad (11)$$

где $T_{см}$ – установленная продолжительность времени смены, мин;

$T_{п.з}$ – норматив времени на подготовительно-заключительную работу за смену, мин;

$T_{л.н}$ – норматив времени на личные надобности за смену, мин;

$t_{обс}$ – норматив времени на обслуживание рабочего места в расчете на 1 ч оперативной работы, мин;

$$t_{обс} = \frac{T_{обс}}{T_{оп}} \cdot 60, \quad (12)$$

$t_{отд}$ – норматив времени на отдых в расчете на один час времени непосредственного выполнения работы, мин;

$W_о$ – производительность за час оперативной работы, га, т, ц;

60 – число минут в часе.

3. Полученный результат должен быть проанализирован и предложены меры по совершенствованию организации данного вида работы в хозяйстве.

Вопросы для самопроверки

1. Как проводится самофотография рабочего дня?
2. Как определяется производительность труда при выполнении ручных работ?
3. Какие используют нормативы времени при расчете сменной нормы выработки на ручных работах?

Задание 2. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА НА МЕХАНИЗИРОВАННЫХ ПОЛЕВЫХ РАБОТАХ

Цель: освоить технику обработки наблюдательных листов, пути совершенствования организации рабочих процессов и методику проектирования научно обоснованных норм выработки и расхода топлива на механизированные полевые работы.

Содержание задания:

– спроектировать научно обоснованные нормы выработки и расхода топлива методом поэлементного технического нормирования по одному из рабочих процессов:

– рассмотреть подходы к обоснованию выбора места и объекта наблюдения;

– проанализировать хронографические наблюдения за работой агрегата в поле на протяжении трех полных смен выполнения одного производственного процесса;

– обработать материалы наблюдений;

– разработать проект рациональной организации рабочего процесса;

– рассчитать научно обоснованную норму выработки;

– рассчитать норму расхода топлива.

Методические советы

Подробно методика нормирования труда на механизированных полевых работах изложена в учебном пособии и практикуме по дисциплине (1,2), более приближенная к практическому использованию она изложена далее (см. последовательность выполнения работы).

Последовательность выполнения задания:

1. Обработать наблюдательный лист хронографии рабочего дня (рабочая тетрадь), используя данные.

Составить баланс рабочего времени по укрупненным элементам

2. Определение рабочей ширины захвата агрегата

Рабочая ширина захвата агрегата определяется тремя способами. Первый называется способом двойного замера. Для определения им от края обрабатываемого участка (борозды) в сторону по перпендикуляру отмеряется произвольное расстояние, но не менее чем 1,5-2,0 ширины захвата агрегата, и устанавливается колышек. Затем после прохода агрегата производится второй замер расстояния между колышком и краем борозды. Разность между двумя замерами будет равна рабочему захвату агрегата. В течение смены должно быть проведено 12-15 замеров ширины захвата в разных участках загонки.

Для каждого конкретного случая среднюю рабочую ширину захвата ($В_р$, м) устанавливают на основании фактических показателей работы агрегата вторым способом по формуле:

$$В_р = Ш_{уч}/г, \qquad (13)$$

где $Ш_{уч}$ – ширина обработанного участка, м;

г – число проходов (гонов) агрегата по участку.

Значение $В_р$ можно определить и третьим способом, который называют расчетным, по формуле:

$$В_р = В_к * п * \beta, \qquad (14)$$

где $В_к$ – конструктивная ширина захвата одной машины (орудия, корпуса плуга), м;

п – число машин (орудий, корпусов плуга) в агрегате;

β - коэффициент использования конструктивной ширины захвата.

Значения $B_к$ и коэффициента β даются преподавателем

3. Определение рабочей скорости движения агрегатов

Среднесменную фактическую скорость движения агрегата ($V_р$, км/ч) на участках правильной конфигурации устанавливают по формуле:

$$V_p = \frac{L_{ср} \cdot n_г}{T_о \cdot 1000}, \quad (15)$$

где $L_{ср}$ – средняя длина гона обрабатываемого участка, м;

$n_г$ - число проходов (гонов) агрегата за период наблюдений;

$T_о$ - основное рабочее время, ч.

Если длина гона участка разная, то среднюю длину гона ($L_{ср}$, м) можно подсчитать по формуле:

$$L_{ср} = \frac{H_ф \cdot 10000}{Ш_{уч}}, \quad (16)$$

где $H_ф$ – фактическая выработка агрегата за время наблюдения,га;

$Ш_{уч}$ – ширина обработанного участка, м.

Если агрегат работал на участке неправильной конфигурации или совершал движение вкруговую, то среднесменную скорость движения ($V_р$, км/ч) можно определить по формуле:

$$V_{ср} = \frac{10 \cdot H_ф}{B_р \cdot T_о}, \quad (17)$$

Если в ходе наблюдения скорость движения агрегата при разных передачах трактора замерялась по отрезкам пути (например: 200 или 400 м), то среднюю величину ее для каждой передачи отдельно рассчитывают по формуле:

$$V_p = \frac{3{,}6 \cdot l \cdot n_з}{\sum t}, \quad (18)$$

где l - длина отрезка пути, м;

$n_з$ - количество замеров на данной передаче трактора;

$\sum t$ - сумма времени по всем замерам, с.

4. Определение составных элементов сменного времени

При выполнении механизированных полевых работ рациональный состав времени рабочей смены схематически можно представить так:

$$T_{см} = T_{пз} + T_{обс} + T_{оп} + T_{отл}, \quad (19)$$

где $T_{см}$ – установленная длительность рабочего дня (смены);

$T_{пз}$ – подготовительно-заключительное время;

$T_{обс}$ – время обслуживания рабочего места и агрегата;

$T_{оп}$ – время оперативной работы;

$T_{отл}$ – время на отдых и личные надобности исполнителя.

Продолжительность смены ($T_{см}$). При шестидневной рабочей неделе для расчета норм выработки принимается 6,67-часовая смена, равная 400 мин. В хозяйствах, перешедших на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями, продолжительность смены равна 8 ч (480 мин).

Подготовительно-заключительное время ($T_{пз}$) на механизированных полевых работах слагается из времени на комплектование агрегатов, переезды и доставку машин к месту работы и обратно, на проведение ежесменного технического обслуживания, включая заправку агрегата топливом и водой, сдачу и приемку машины. Все виды перечисленных затрат времени включаются в структуру рабочего дня, а их значения устанавливаются следующим образом: по рекомендациям ГОСНИТИ, рассчитываются исходя из норм времени на техническое обслуживание МТА, берутся из материалов наблюдений.

Время обслуживания рабочего места ($T_{обс}$) слагается из времени технического обслуживания агрегата в течение смены, времени чистки рабочих органов машин, орудий и времени проверки качества работ. Все эти затраты времени определяются непосредственно по данным наблюдений в расчете на всю рабочую смену или устанавливаются по нормативам, рекомендованным ГОСНИТИ.

Время на личные надобности и отдых исполнителей ($T_{отл}$). Норматив этого времени обычно принимают в размере 2% от длительности смены (примерно 8-10 мин). На работах, требующих от исполнителей особо большого напряжения (междурядная обработка и т.п.), норматив времени на личные надобности, и отдых принимается в размере 3-4% от времени смены.

Время оперативной работы ($T_{оп}$) состоит из времени основной ($T_{о}$) и вспомогательной ($T_{вр}$) работы. Сначала устанавливается норматив времени на выполнение отдельных вспомогательных приемов, затем - нормативы времени по основной и вспомогательной работам в расчете на единицу работы.

5. Разработка нормативов времени и расчет сменной нормы выработки

5.1. Норматив времени основной работы на 1 гектар ($T_{о/га}$, мин/га) по установленным техническим нормативам рабочей ширины захвата агрегата ($B_р$) и среднесменной скорости движения агрегата ($V_р$) исчисляется по формуле:

$$T_{о/га} = \frac{60 \cdot 10}{B_р \cdot V_р}, \qquad (20)$$

Общая продолжительность чистого рабочего времени за смену определяется после расчета нормы выработки путем перемножения времени на единицу работ на полученную норму выработки.

5.2. Нормативы вспомогательного рабочего времени ($T_{в}$) рассчитывают также на единицу работы. Сюда относятся холостые повороты агрегата в конце гона, засыпка семян в сеялки и другие вспомогательные операции по обслуживанию агрегата в работе. По материалам наблюдений сначала устанавливается, сколько нужно затратить времени (в минутах) на один случай выполнения каждой вспомогательной операции, а затем - сколько раз будет повторяться эта операция за время выполнения единицы работы. Перемножив первое на второе, получим норматив на единицу выработки по каждой вспомогательной операции, то, подсчитывая их сумму, находят общий норматив $T_{в}$.

Норматив времени холостых поворотов агрегата на 1 га ($T_{пов/га}$) при гоновых движениях по полю находят по формуле:

$$T_{пов/га} = \frac{t_{пов} \cdot 10000}{B_р \cdot L}, \qquad (21)$$

где $t_{пов}$ - норматив времени одного поворота, рассчитанный как среднее улучшенное время по карточкам хронографии, мин;

L - длина гона, принятая в расчете, м.

При круговом движении агрегата по полю норматив времени определяется в результате деления времени всех поворотов на фактически обработанную площадь за период наблюдения.

5.3. Норматив времени загрузки агрегата семенами, удобрениями и так далее на 1 га ($T_{з/га}$) исчисляют по формуле:

$$T_{з/га} = \frac{t_з \cdot H_в}{10 \cdot d \cdot Q_{ящ} \cdot n \cdot K_е}, \qquad (22)$$

где $t_з$ - норматив времени одной загрузки агрегата, мин;

$H_в$ - норма высева семян, внесения удобрений и т.д. (1,8 ц/га);

d - удельный вес высеваемого материала (0,75 – 0,85 т/м^3);

$Q_{ящ}$ - нормальная емкость одного ящика сеялки или одной туковой банки и т.д. (0,275 м^3);

n - количество ящиков, туковых банок и т.д. в агрегате;

K_e - коэффициент использования емкости (0,85-0,90).

5.4. Если нужно определить норматив времени на разгрузку бункера комбайна и других машин ($T_{раз/га}$), то используют формулу:

$$T_{раз/га} = \frac{t_{раз} \cdot У}{10 \cdot d \cdot Q_{бунк} \cdot K_e}, \qquad (23)$$

где $t_{раз}$ - норматив времени одной разгрузки, мин.;

У - урожайность убираемой культуры, ц/га;

d - удельный вес получаемой продукции, т/м^3;

$Q_{бунк}$ - фактическая емкость бункера, м^3.

Общий норматив времени оперативной работы на 1 га сложится так:

$T_{оп/га} = T_{о/га} + T_{пов/га} + T_{з/га}$ и т.д.

Чтобы в заключение составить проектный баланс времени смены, необходимо перемножить значения погектарных нормативов времени оперативной работы на показатели исчисленной нормы выработки.

5.5. Расчет сменной нормы выработки агрегата. Норма выработки за смену (или рабочий день) ($Н_{см}$, га) рассчитывается по следующей формуле:

$$Н_{см} = \frac{T_{см} - (T_{пз} + T_{обс} + T_{отл})}{T_{о/га} + T_{в/га}}, \qquad (24)$$

6. Расчет нормы расхода топлива на единицу выработки

Общий расход топлива зависит от его часового расхода на каждом режиме нагрузки и от времени работы на них. Он включает следующие элементы:

- часовой расход топлива Q_o (кг/ч) при рабочем ходе, умноженный на время работы в смену при данном режиме (T_o);

- расход топлива Q_x (кг/ч) при холостом ходе трактора (на поворотах, переездах, при работе механизма вхолостую), умноженный на время работы T_x с данной нагрузкой;

- расход топлива при остановках агрегата с работающим двигателем (во время засыпки семян, разгрузки бункера, технического обслуживания), равный произведению часового расхода топлива при холостой работе двигателя $Q_{ост}$ на продолжительность работы за смену $T_{ост}$ на данном режиме.

Расход топлива на 1 га выполненной работы (q, кг/га) равен сумме расходов при разных режимах, разделенной на показатель сменной производительности:

$$q = \frac{Q_o \cdot T_o + Q_x \cdot T_x + Q_{ост} \cdot T_{ост}}{Н_{см}}, \qquad (25)$$

Примерный часовой расход топлива при работе тракторов на различных режимах нагрузки выдается преподавателем.

7. Выводы из проделанной работы должны содержать предложения по совершенствованию организации труда при выполнении данного трудового процесса (посев пшеницы).

Вопросы для самопроверки

1. Как определить рабочую ширину захвата агрегата (3 способа)?
2. Как определить рабочую скорость движения агрегата?

3.Как определить среднюю длину гона участка (поля)?
4.Из каких составных элементов состоит время смены?
5. Как рассчитать норматив времени основной работы агрегата на 1 га?
6.Как рассчитать норматив времени холостых поворотов агрегата на 1 га?
7.Как определить норматив времени загрузки агрегата семенами (удобрениями) на 1 га?
8.Как определить норматив времени оперативной работы на 1 га?
9.Как рассчитать сменную норму выработки агрегата?
10. Как составить проектный баланс времени смены?
11. Как определить расход топлива на 1 га выполненной работы?

Задание 3. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА В МОЛОЧНОМ СКОТОВОДСТВЕ

Цель – освоить методику разработки норм обслуживания животных по материалам хронографических, фотохронометражных наблюдений и по нормативным таблицам.

Содержание задания:

– на основе хронометражных наблюдений (рабочая тетрадь) определить нормы времени на ручные приемы доения, на их основе рационализировать процесс доения и рассчитать норму времени на доение коров;

– обработать карты хронографии и спроектировать затраты времени на обслуживание животных, рассчитать норму обслуживания животных;

– рассчитать нормы обслуживания животных по нормативным таблицам.

Методические советы

Норматив времени - это время, необходимое для выполнения единицы работы по уходу за скотом при данных условиях и соблюдении зоотехнических требований. Норма обслуживания (нагрузка) - численность поголовья, закрепляемого за одним или группой работников на определенный отрезок времени.

При техническом нормировании в животноводстве детально изучают приемы и условия труда, разрабатывают более совершенную его организацию и научно обоснованные нормы времени и обслуживания. Объектом изучения служат отдельные процессы, неразрывно связанные между собой и протекающие в определенной последовательности от начала производства до получения готовой продукции.

Нормативы времени на приемы доения коров рассчитывают по материалам хронометражных наблюдений, выполненных студентами. По каждому приему, длительность которого измерялась во время наблюдений, определяется устойчивость рядов измерений. Коэффициент устойчивости, как отношение максимальной длительности к минимальной, должен быть ≤ 3,0. Если ряд оказывается недостаточно устойчивым (К>3,0), из него исключаются те измерения, которые определяют его неустойчивость, или наблюдения проводят заново.

Последовательность выполнения задания

1. Рассчитать по каждому ряду средние затраты времени на выполнение приемов, которые принять за нормативы. Норматив времени на наблюдение за доильным аппаратом до его отключения достаточно установить на уровне 10 с, хотя по расчетам он обычно бывает большим; на подмыв, массаж вымени и сосков необходимо выделять 24-25 с

2. На основе установленных нормативов определяют число и тип доильных аппаратов, которыми следует снабдить рабочего. Для этого используют формулу:

$$n = \frac{(t_м - t_{вд} - t_{нб} - t_{дд})}{(\sum t_р - t_{вд})} + 1, \qquad (26)$$

где $t_м$ - норматив времени доения коровы с использованием аппарата, с;

$t_{вд}$ - норматив времени на доставку воды, с;

$t_{нб}$ - норматив времени наблюдения за доением, с;

$t_{дд}$ - норматив времени на машинный додой, с;

$\Sigma t_р$- суммарное время по всем ручным приемам, связанным с доением одной коровы, с.

2. Продолжительность машинного времени выдаивания коровы в значительной мере определяется подготовкой ее к доению. После хорошей подготовки корова способна отдавать молоко, а аппарат - принимать его со скоростью до 1,8-2,0 кг в минуту, при плохой подготовке этот

показатель резко снижается. Поэтому доярок необходимо учить рациональным способам доения. Кроме того, скорость выдаивания коровы зависит от типа используемого доильного аппарата и от величины разового удоя корова. Таким образом, при расчете необходимого числа доильных аппаратов следует ориентироваться не на фактически зафиксированное время доения коров в момент наблюдения, а на нормативное.

Норматив времени доярок на разовое доение коровы в свою очередь рассчитывают по формуле:

$$t_{Д} = \frac{(2t_{м} + t_{пг} + t_{вк} + t_{па} + 2t_{сн})}{2n}, \qquad (27)$$

где $t_{пг}$ - подготовительное время на подмыв, массаж, сдаивание первых струек и подключение аппарата, с;

$t_{вк}$ - норматив времени на подключение аппарата, с;

$t_{па}$ - норматив времени на перенос аппарата, с;

$t_{сн}$ - норматив времени на снятие аппарата, с.

3. Норма времени на доение коровы в сутки ($Т_{дд}$) определяется так:

$$Т_{дд} = t_{д} \cdot К_{р} \cdot К_{л} \cdot К_{ц}\ , \qquad (28)$$

где $К_{р}$ - средняя кратность доения коров в хозяйстве;

$К_{л}$ - коэффициент лактации;

$К_{ц}$ - коэффициент, увеличивающий время доения в связи с постепенным включением и постепенным выводом аппаратов из работы в начале и конце доения коров.

В практике целесообразно ориентироваться только на двукратное доение коров. Если в хозяйстве применяется разная кратность доения в разные периоды времени, то средний коэффициент кратности доения определяют по формуле

$$Кр = \frac{4 \cdot Д_{4} + 3Д_{3} + 2Д_{2}}{Д_{л}}, \qquad (29)$$

где $Д_{4}$ $Д_{3}$ $Д_{2}$ - длительность периодов дн., соответственно с 4-,3- и 2-кратным доением коров;

$$Д_{л} = Д_{4} + Д_{3} + Д_{2}\ , \qquad (20)$$

Коэффициент лактации ($К_{л}$) определяется как отношение числа дней лактации (270-300) к числу дней в воспроизводительном цикле (дни лактации + 60 дней сухостойных).

Коэффициент цикличности ($К_{ц}$) находится по формуле

$$К_{ц} = \frac{\sum t_{р}(n-1)}{2t_{Д} \cdot П_{ДК}} + 1, \qquad (21)$$

где $П_{дк}$ -число дойных коров в группе.

4. В процессе выполнения задания аналитически-экспериментальным методом необходимо обработать в рабочей тетради наблюдательный лист хронографии рабочего дня доярки и определить нормативы затрат времени на подготовительно-заключительную работу, отдых и личные надобности на обслуживание 1 гол, в день, рассчитать нормы обслуживания коров одной дояркой.

Норматив времени на обслуживание одной головы за день ($Т_{обс}$) определяется путем суммирования нормативов времени на работы, входящие в круг обязанностей работника.

Норму обслуживания животных для операторов машинного доения, по раздаче кормов, а также занятых на обслуживании дойного стада, в обязанности которых входит подвоз кормов, и занятых на обслуживании молодняка, работающих в одну смену, определяют по формуле:

$$Ноб = \frac{Т_{см} - (Т_{пз} + Т_{лн} + Т_{отд})}{Т_{обс}}, \qquad (22)$$

При работе в несколько смен для операторов на машинном доении

$$Н_{об} = \frac{n \cdot Т_{см} - Т_{пз} - (Т_{отд} + Т_{лн}) \cdot n}{Т_{обс}}, \quad (23)$$

где n - количество смен.

При обслуживании коров на доильной площадке или звеном операторов на машинном доении и операторами, занятыми на обслуживании молодняка (телятницами):

$$Н_{об} = \frac{n \cdot Т_{см} \cdot К_р - Т_{пз} \cdot К_р - (Т_{отд} + Т_{пл}) \cdot К_р \cdot n}{Т_{обс}}, \quad (24)$$

где $К_р$ - состав звена, обслуживающего данную группу животных.

Норму обслуживания для операторов, имеющих перерывы в работе, обусловленные технологией и организацией труда рассчитывают по формуле

$$Н_{об} = \frac{Т_{см} - Т_{пз}}{Т_{обс}} \cdot n, \quad (25)$$

Вопросы для самопроверки

1. Как определить рациональное количество доильных аппаратов, которыми следует снабдить оператора машинного доения?
2. Как рассчитать норматив времени на разовое доение коровы?
3. Как определить норматив времени на доение коровы в сутки?
4. Как найти коэффициент цикличности?
5. Как определить норму обслуживания животных на одного работника, работающего в одну смену?
6. Как определить норму обслуживания животных на одного работника при работе в несколько смен?
7. Как определить норму обслуживания животных звеном, работающим в несколько смен?
8. Как определить норму обслуживания животных для операторов, имеющих перерывы в работе, обусловленные технологией и организацией труда.

РАЗДЕЛ 3. ОПЛАТА ТРУДА

Задание 1. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЧАСОВЫХ И ДНЕВНЫХ ТАРИФНЫХ СТАВОК ПО КАТЕГОРИЯМ РАБОЧИХ И РАЗРЯДАМ РАБОТ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ (2 час.)

Цель: освоить методику установления часовых тарифных ставок по категориям рабочих и разрядам работ в сельскохозяйственных предприятиях.

Эти знания и умения потребуются студентам при выполнении заданий по оплате труда работников растениеводства, животноводства и вспомогательного производства, в курсовом и дипломном проектировании, при прохождении производственной практики.

Содержание задания:

– установить минимальную часовую тарифную ставку;

– определить часовую тарифную ставку для оплаты работ и рабочих разных разрядов;

– определить дневную тарифную ставку для оплаты работ и рабочих разных разрядов.

Последовательность выполнения работы

1. На основании минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного правительством РФ и среднемесячной нормы рабочих часов (168 ч) определяется минимальная часовая тарифная ставка, которая принимается за часовую тарифную ставку первого разряда для оплаты труда рабочего-повременщика, выполняющего конно-ручные работы, работы на убое скота, на мельницах и крупорушках и в общественном питании.

Например, в 2015г. МРОТ был установлен в размере 5965 руб. (хозяйства не могут устанавливать заработную плату ниже этого уровня), тогда часовая тарифная ставка 1 разряда составляла:

5965 / 168 = 35,5 руб.

2. Часовые тарифные ставки других разрядов на всех видах работ определяют путем умножения минимальной часовой тарифной ставки на соответствующие коэффициенты сложности труда

3. В том случае, когда определяются дневные тарифные ставки, последовательность расчета может быть такой же, как и при определении часовых тарифных ставок, но при этом нужно заменить среднемесячную норму часов на норму дней (при 6-дневной рабочей неделе – 25,2 дня, при 5-дневной – 21,15 дня). Можно также дневные тарифные ставки определить на основе минимальной часовой тарифной ставки, коэффициентов сложности и установления в хозяйстве продолжительности рабочего дня. Например, продолжительность рабочего дня в условиях 5-дневной рабочей недели – 8 ч., дневная тарифная ставка для тракториста, выполняющего сдельную работу 5-го разряда, составит:

35,5 руб. · 4,13 · 8 = 1172,92 руб.

Для подростков, работающих по 36-часовой неделе, тарифные ставки увеличиваются по коэффициенту 1,11.

Вопросы для самопроверки

1. Каков порядок расчета часовых тарифных ставок?
2. Какова методика установления дневных тарифных ставок (два варианта)?

Задание 2. ОПЛАТА ТРУДА В РАСТЕНИЕВОДСТВЕ

Цель: освоить методику установления сдельных и аккордных расценок; порядок начисления заработка в условиях повременной оплаты и за объем выполненных работ и продукцию при разных системах оплаты труда.

Содержание задания:

– начислить заработок работникам в условиях повременной оплаты труда (задача 1);

– установить сдельные расценки и начислить заработок за объем выполненных работ (задача 2);

– начислить заработок рабочим в условиях сдельно-премиальной и аккордно-премиальной систем оплаты труда.

Порядок выполнения расчетов и методические советы

Задача 1. Начисление заработка работникам в условиях повременной оплаты труда.

Исходные данные

Категория работы	Нормативная продолжительность		Разряд работы	Фактическое число рабочих	
	часов в день	дней в месяце		смен	часов
Конно-ручные мужчина	6,67	х	III	25	–
мужчина	8,0	х	IV	20	–
женщина	6,67	х	III	х	170
мужчина	8,0	х	IV	х	160
Руководство бригадой мужчина	6,67	25	V	20	х
---«----	8,0	21	V	х	165

Для начисления заработка повременщикам имеется несколько способов:

1. $З = Т_м \cdot К_{сл} \cdot Ч_р$, (26)

где $Т_м$ – минимальная часовая тарифная ставка, руб.;

$К_{сл}$ – коэффициент сложности;

$Ч_р$ – количество рабочих часов.

2. $З = Т_м \cdot К_{сл} \cdot Т_{см} \cdot Д_р$, (27)

где $Д_р$ – количество рабочих смен.

3. $З = Т_м \cdot К_{сл} \cdot Т_{см} \cdot 25{,}2 : Ч_н \cdot Ч_р$, (28)

где $Ч_н$ – среднемесячная норма рабочих часов.

4. $З = Т_8 : 8{,}0 \cdot Ч_р$, (29)

где $Т_8$ – дневная тарифная ставка за 8-часовой рабочий день.

5. $З = Т_{мес} : Д_н \cdot Д_р$, (30)

где $Т_{мес}$ – месячная тарифная ставка (оклад), руб.;

$Д_н$, $Д_р$ – соответственно нормативное и фактически отработанное число рабочих дней в месяце.

6. $З = Т_{мес} : Ч_н \cdot Ч_р$, (31)

Задача 2. Установление сдельных расценок и начисление тарифного заработка за объем выполненных работ.

Исходные данные

Наименование работ	Продолжител	Разряд	Норма	Фактически

(исполнитель)	ьность рабочего дня, ч	работы	выработки за смену	выполненный объем работ
Резка клубней (женщина)	6,67	II	6 ц	5 ц
Оправка картофеля после окучивания (мужчина)	6,67	I	0,7 га	0,5 га
Подборка картофеля после копки (женщина)	6,67	III	9 ц	10 ц
Косьба трав (мужчина)	6,67	IV	25 соток	0,25 га
Ворошение сена (мужчина)	6,67	I	1 га	110 соток
Копнение сена («	6,67	II	80 соток	1 га
Подача сена на стог («	8,0	IV	35 т	40 т

Для установления сдельных расценок за единицу работы нужно знать дневную тарифную ставку и норму выработки за смену:

$$Р_с = Т_д / Н_{см} , \quad (32)$$

где $Т_д$ – дневная тарифная ставка при разной продолжительности рабочего дня, ч;

$Н_{см}$ – норма выработки на соответствующую продолжительность рабочего дня, ц, га, сотка и т.д.

Для начисления тарифного заработка используем следующие способы:

1. $З = Т_д : Н_{см} \cdot Ф_о ,$ (33)

где $Ф_о$ – фактический объем выполненной работы, ц, га, сотка.

2. $З = Р_с \cdot Ф_о ,$ (34)

3. $З = Т_д \cdot К_н ,$ (35)

где $К_н$ – число фактически выполненных норм.

4. $З = Т_д \cdot П_в : 100 ,$ (36)

где $П_в$ – выполнение норм, %.

Задачи 3–13 – начисление заработка рабочим растениеводства в условиях сдельно-премиальной и аккордно-премиальной систем оплаты труда.

Порядок начисления основного сдельного заработка работника при сдельно-премиальной системе оплаты труда тот же, что и в задаче 2. Но при начислении заработка нужно учитывать следующие условия (1 вариант, который студенты используют при решении задач):

3.1 Общепринятые нормы выработки снижаются:

- для женщин-механизаторов – на 10%;
- для молодых механизаторов в первые три месяца работы после окончания СПТУ – до 40 %, а последующие три месяца работы – до 20 % (при решении задач принять максимальные размеры снижения).

3.2 Длительность ночных смен должна сокращаться с 6,67 до 6 ч без уменьшения тарифной оплаты (ночным считается время с 22 до 6 ч).

3.3 Работы с ядохимикатами и жидким аммиаком оплачиваются в размере 110 % тарифа.

3.4 Высококвалифицированным рабочим, аттестованным по 1-му и 2-му классам, начисляются надбавки соответственно в размере 20 и 10 % к тарифной оплате (и на повышенную оплату на уборке урожая).

3.5 За качественное и своевременное выполнение отдельных сельскохозяйственных работ начисляется дополнительная оплата (порядок и размеры определяются хозяйствами самостоятельно).

При решении задач предлагается использовать следующие данные:

- за зяблевую обработку почвы в августе – 50 %, с 1 сентября по 20 сентября – 40 %;
- за рядовой сев – 30 %;
- за квадратно-гнездовой сев – 40 %;
- за междурядную обработку культур – 30 %;
- за обработку посевов гербицидами – 40 %;
- за уборку ценной пшеницы при отличном качестве – 50 %, при хорошем – 30%;
- за заготовку кормов 1 класса-50 %; 2 класса-40 %; 3 класса-20%.

3.6 Повышенная оплата трактористам-машинистам на уборке зерновых начисляется в зависимости от уровня выполнения сезонной нормы уборочных работ по шкале:

Выполнение сезонной нормы, %	Размер повышения оплаты, %
до 25	-
25-40	25
40-60	50
60 и более	100

3.7 На уборке силосных культур повышенную оплату трактористам-машинистам начислять по другому варианту: в первые 10 дн. – 100%, в последующие дни на ограниченный срок – 50%.

3.8 Рабочим на зернотоках на ограниченный срок начисляется по 30% при условии выполнения сменных норм выработки.

4. 2-й вариант начисления, рекомендуемый областным министерством сельского хозяйства.

4.1 В период проведения весенне-полевых работ и работ по уходу за растениями рекомендуется увеличивать расценки или заработок работника исходя из уровня выполнения сменного задания и качества выполняемых работ:

А) Уровень выполнения сменного задания, %:	Размер повышения оплаты, %:
до 100	-
свыше 100 до 130	30
свыше 130 до 150	70
свыше 150	100
Б) Уровень выполнения сменного задания, %:	Размер премирования, %:
до 100	-
свыше 100 до 125	50
свыше 125 до 150	80
свыше 150	100
В) Дополнительная оплата (поощрение) за выполнение особо важных весенне-полевых работ с высоким качеством:	
Виды работ	Размер дополнительной оплаты, % к заработку
1. За подготовку почвы к весеннему севу согласно агротехническим требованиям	60

2. За качественное проведение сева посадки с.-х. культур в установленные агротехнические сроки	60
3. За получение равномерных, прямолинейных всходов нормальной густоты стояния растений, за отсутствие огрехов	80

4.2 В целях сокращения сроков проведения весенне-полевых и других сельскохозяйственных работ в хозяйствах организуется двухсменная работа. В этих случаях за время работы с 22 ч вечера до 6 ч утра расценки увеличиваются в зависимости от условий труда в размере от 30 до 50% против уровня, применяемого в дневное время.

4.3 На заготовке кормов может применяться дополнительная оплата за корма 1-го класса в размере до 100% к заработку, 2-го – до 60%.

На химическом консервировании кормов в связи с вредностью этой работы для исполнителей рекомендуется снижать нормы выработки на 30-50%.

4.4 В период уборки зерновых культур рекомендуется оплату труда трактористов-машинистов производить по прогрессивно-возрастающим расценкам с учетом уровня выполнения сменного задания:

Уровень выполнения сменного задания, %	Размер премирования, %
100	-
свыше 100 до 125	25
свыше 125 до 150	60
свыше 150	100

4.5 В период уборки зерновых культур рекомендуется производить дополнительную оплату трактористам-машинистам, работающим на комбайнах, за качество намолоченного зерна и выполненных работ.

Общее число баллов при оценке всех показателей	Оценка качества уборки урожая	Дополнительная оплата за качество работы, % к основному заработку
8-9	Отлично	100,0
6-7	Хорошо	80,0
4-5	Удовлетворительно	60,0
1-3	Неудовлетворительно (частичный брак)	-
0	Полный брак	-

Задача 3. Начислите дневной заработок трактористу-машинисту 1-го класса, выполнившему сменную норму выработки на зяблевой обработке почвы в августе на 120% с высоким качеством. Разряд работы – V.

Задача 4. Начислите заработок женщине-механизатору, имеющей 2-й класс и выполнившей в установленные сроки и с высоким качеством восемь общепринятых сменных норм на междурядной обработке кукурузы. Разряд работы – IV.

Задача 5. Начислите заработок рабочему, выполнявшему ручную работу на току в период уборки урожая в ночную смену (с 22 ч до 6 ч с одночасовым перерывом для отдыха), если он выполнил установленную норму на 110%. Разряд работы – III.

Задача 6. Начислите заработок молодому механизатору, работающему первый месяц после окончания СПТУ, если за декаду в начале сентября им выполнено восемь общепринятых сменных норм на вспашке зяби с хорошим качеством. При этом 32 ч им отработано в ночное время. Разряд работы – V.

Задача 7. Разработайте шкалу дифференциации повышенной оплаты труда на уборке урожая зерновых культур в зависимости от уровня выполнения сезонной нормы уборочных работ (по числу выполненных нормо-смен на уборке урожая), если по плану предстоит скосить в валки и затем обмолотить 12 800 га зерновых и 3000 га убрать прямым комбайнированием. Хозяйство располагает 80 комбайнами «Енисей-1200» и 20-СКД-6.

Сменные нормы выработки с учетом состояния хлебостоя установлены на следующем уровне, га		
Наименование с.-х работы	«Енисей-1200» (ширина захвата – 5,8 м) ЖВН-6А	СКД-6 (ширина захвата – 4,0 м) ЖРБ-4,2А
Косовица	20,2	14,8
Обмолот валков	22,5	19,7
Прямое комбайнирование	15,0	11,0

Задача 8. Используя шкалу из задачи 7, начислите заработок комбайнеру 1-го класса, выполнившему сменную норму намолота ценной пшеницы на 150% при отличном качестве работы. К началу данной смены им уже было выполнено на уборке 10 нормо-смен. Разряд работы – VI.

Методические советы для решения задачи 9

При сдельно-премиальной системе оплаты труда в начале года на основании тарифного фонда, рассчитанного на плановую площадь по культурам и видам незавершенного производства, с учетом общебригадной (общезвеньевой) оплатой определяется общая доплата за продукцию в размере 25-50% и на 1 ц продукции, на 100 руб. стоимости валовой продукции.

Доплату на 1 ц продукции, определяют по формуле:

$$Д_{П1ц} = \frac{(Т_{Ф} + О_{О}) \cdot К_{Д}}{Н_{ПР}}, \qquad (37)$$

где $Т_{ф}$ – тарифный фонд оплаты труда, рассчитанный на плановую площадь по культурам и видам незавершенного производства, руб.;

$О_о$ – оплата бригадира, помощника, заправщика, мастера наладчика и других общебригадных рабочих, руб.;

$К_Д$ – коэффициент доплаты за продукцию (0,25-0,5);

$Н_{пр}$ – норма производства продукции, ц.

Доплату на 100 руб. стоимости валовой продукции, определяют по формуле:

$$Д_{П100р} = \frac{(Т_Ф + О_О) \cdot К_Д}{НВ_{ПР}} \cdot 100, \quad (38)$$

где $НВ_{пр}$ – нормативная стоимость валовой продукции, руб.

В конце года после оприходования продукции определяют доплату за продукцию всего коллектива по формуле:

$$Д_к = [Д_п{}^1{}_{1ц} \cdot Q_1 + Д_п{}^2{}_{1ц} \cdot Q_2 + \ldots\ldots + Д_п{}^n{}_{1ц} \cdot Q_n] \cdot К_{инд.г.}, \quad (39)$$

или

$$Д_к = [Д_п{}^1{}_{100р} \cdot В_{пр1} + Д_п{}^2{}_{100р} \cdot В_{пр2} + \ldots\ldots + Д_п{}^n{}_{100р} \cdot В_{прп}] \cdot К_{инд.г.}, \quad (40)$$

где $Д_п{}^1{}_{1ц}$, $Д_п{}^2{}_{1ц}$ …… $Д_п{}^n{}_{1ц}$ – доплата на 1 ц продукции 1,2, ….. n вида продукции;

Q_1, Q_2, …… Q_n – объем произведенной продукции 1,2, ….. n видов продукции, ц;

$Д_п{}^1{}_{100р}$, $Д_п{}^2{}_{100р}$, …… $Д_п{}^n{}_{100р}$ - доплата за продукцию на 100 руб. 1,2, ….. n вида продукции, руб.;

$В_{пр1}$, $В_{пр2}$, …… $В_{прп}$ – стоимость произведенной продукции 1,2, ….. n вида продукции, руб.;

$К_{инд.г.}$- годовой коэффициент индексации.

Доплату за продукцию распределяют, как решит коллектив.

При аккордно-премиальной системе оплаты труда в начале года определяют аккордные расценки 1 ц продукции по формуле:

$$А_{Р1ц} = \frac{(Т_Ф + О_О) \cdot К_Д}{Н_{ПР}}, \quad (41)$$

где $К_Д$ – коэффициент доплаты за продукцию (1,2-1,5).

Аккордные расценки на 100 руб. стоимости валовой продукции определяют по формуле:

$$А_{Р100р} = \frac{(Т_Ф + О_О) \cdot К_Д}{НВ_{ПР}} \cdot 100, \quad (42)$$

где $НВ_{пр}$ – нормативная стоимость валовой продукции, руб.

В конце года после оприходования продукции определяют доплату за продукцию коллектива по формуле:

$$Д_п = [А_Р{}^1{}_{1ц} \cdot Q_1 + А_Р{}^2{}_{1ц} \cdot Q_2 + \ldots + А_Р{}^n{}_{1ц} \cdot Q_n] \cdot К_{инд.г.} - \frac{ТА \cdot К_{ИНД.Г.}}{К_{ИНД.С.Г}}, \quad (43)$$

или

$$Д_п=[А_Р{}^1_{100р} \cdot В_{пр1}+ А_Р{}^2_{100р} \cdot В_{пр2}+ \ldots+А_Р{}^n_{100р} \cdot В_{прп}]\cdot К_{инд.г.}- \frac{ТА \cdot К_{ИНД.Г.}}{К_{ИНД.С.Г}}, \quad (44)$$

где $А_Р{}^1_{1ц}$, $А_Р{}^2_{1ц}$, … $А_Р{}^n_{1ц}$ – аккордные расценки за 1 ц 1,2, ….. n вида продукции, руб.;
$А_Р{}^1_{100р}$, $А_Р{}^2_{100р}$, …$А_Р{}^n_{100р}$ – аккордные расценки за 100 руб. 1,2, ….. n вида продукции, руб.;
Q_1, Q_2, … Q_n – объем произведенной продукции 1,2, ….. n видов продукции, ц;
$В_{пр1}$, $В_{пр2}$, … $В_{прп}$ – стоимость произведенной продукции 1,2, ….. n вида продукции, руб.;
$К_{инд.г.}$ – годовой коэффициент индексации;
$К_{инд.с.г.}$ – среднегодовой коэффициент индексации.

Доплату за продукцию распределяют, как решит коллектив.

Задача 9. Установите размеры доплаты за единицу продукции (сдельно-премиальная система) для поощрения трудового коллектива по итогам работы за год при следующих условиях:

Исходные данные

Культуры	Площадь, га	Вид продукции	Нормативный сбор продукции, ц		Нормативный фонд оплаты, руб.					
			с 1 га	всего	тарифный	повышенная на уборке	дополнительная	надбавки	общебригадная	всего
Зерновые	3600	Зерно Солома	15 10	54000 36000	146500	22700	12300	16500		

Картофель	100	Клубни	120	12000	86500	15300	10500	9800		
Пар	1200	х	х	х	66000	–	3500	7500		
Всего	4900	х	х	х	299000	38000	26300	33800	57500*	

* Оплата бригадира, помощника, заправщика, мастера-наладчика и других общебригадных рабочих распределяется по культурам прямо пропорционально тарифному фонду оплаты (рассчитанному в технологических картах). Доплату за продукцию предусмотреть в размере 25% всего планового тарифного фонда оплаты по культуре.

Задание 3. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТАРИФНЫХ СТАВОК ПРИ РАЗНЫХ ФОРМАХ И СИСТЕМАХ ОПЛАТЫ ТРУДА В ЖИВОТНОВОДСТВЕ (2 час.)

Цель: освоить методику установления сдельных и аккордных расценок за единицу продукции, определения фактического заработка работников животноводства.

Содержание задания:

– определить годовой фонд для расчета сдельных и аккордных расценок;

– установить сдельные и аккордные расценки;

– начислить заработок работникам различных отраслей животноводства в условиях сдельно-премиальной и аккордно-премиальной систем оплаты труда.

Методика определения годового тарифного фонда, сдельных и аккордных расценок за единицу продукции, заработка работников животноводства рассматривается на примерах решения задач.

Задача 1. Определите размеры годового фонда и доплаты за продукцию работникам животноводства (на основного и подменного рабочего суммарно) в условиях шестидневной рабочей недели. Часовые тарифные ставки сдельщиков взять из задания 1 (см. рабочую тетрадь).

Задача 2. Установите сдельную расценку для оплаты труда скотника за обслуживание быка-производителя в течение полного месяца на основании часовых тарифных ставок, рассчитанных при выполнении задания 1.

Исходные данные:

норма обслуживания – 13 быков;

разряд работы – VI.

Задача 3. Установите сдельную расценку за 1 ц прироста для оплаты труда скотника, обслуживающего животных на откорме на основании часовых тарифных ставок, рассчитанных при выполнении задания 1.

Задача 4. Установите расценки за 1 ц шерсти и за 1 ц живой массы ягнят, отбиваемых от маток, для оплаты труда чабанов, обслуживающих маточную отару овец.

Годовой фонд оплаты взять из расчета в задаче 1.

Исходные данные:

норма обслуживания на одного чабана – 200 маток;

норма продуктивности:

100 ягнят от 100 маток и 5 кг шерсти с одной матки;

живая масса ягненка – в среднем 24 кг;

фонд оплаты распределяется на ягнят и шерсть поровну;

разряд работы – V.

Задача 5. Установите сдельные расценки для оплаты труда доярок за 1 ц молока, за одного полученного теленка и в стойловый период дополнительно за обслуживание одной коровы в месяц (в условиях 5-дневной рабочей недели).

Исходные данные

норма обслуживания – 50 коров;

норма надоя молока на фуражную корову – 3000 кг,

из них 45% в пастбищный период (июнь – сентябрь – 122 дня);

норма получения телят – 90% от числа коров;

в оплату за телят (суммарно за своевременное оплодотворение коров и получение телят принять примерно 15 – 20% фонда оплаты (расценку за теленка округлить до целого числа рублей);

разряд работы – V;

дополнительные нормативы: 20% от всех отелов планируется в хозяйстве на летний пастбищный период; коровы будут находиться в родильном отделении в среднем до 20 дней после отела, суточная продуктивность их в это время – 15 кг, доят коров в это время специальные рабочие.

Задача 6. Установите аккордную расценку за 1 ц прироста скота на летней откормочной площадке для оплаты звена из трех скотников и трех трактористов, работающих по 8,8 ч в день, но с выделением каждому из работников двух выходных дней через каждые четыре дня работы (подменные работники со стороны не привлекаются).

Исходные данные

норма обслуживания на звено – 1000 гол.;

норма получения прироста – 800 г на 1 гол. / сут.;

разряд работы скотников – IV,

трактористов – IV.

Задача 7. Скотник, имеющий квалификацию мастера-животновода II класса, в течение 25 рабочих дней (из 30 в месяце) обслуживал 15 быков-производителей. Начислите ему зарплату, используя установленную ранее расценку (задача 2).

Задача 8. Тракторист на зимнее время переведен на работу скотником и обслуживал животных на откорме. За месяц по обслуживаемой группе получено 15,4 ц прироста. Из 31 дня в месяце он проработал 26, в остальные дни его подменял рабочий фермы. Начислите заработную плату за продукцию рабочим (сдельную расценку возьмите из задачи 3).

Задача 9.

А. Начислите доплату за продукцию чабанской бригаде, обслуживающей отару овцематок, получившей 680 ягнят с общей живой массой к отбивке 184 ц и 33,4 ц шерсти. В течение года за обслуживание животных членам бригады выплачено 120 тыс. руб. тарифной оплаты, 12 тыс. руб. надбавок за классность и 10 тыс. руб. дополнительной оплаты. Годовой и среднегодовой коэффициент индексации оплаты возьмите из задания 10, расценки – из задания 13, задачи 4.

Б. Распределите начисленную выше доплату между членами бригады, если годовой тарифный аванс у рабочих оказался таким: у первого рабочего – 38 тыс. руб., у второго – 40 тыс. руб., у третьего – 42 тыс. руб.

Методические советы

Годовой фонд оплаты для расчета сдельных и аккордных расценок за продукцию определяется путем умножения часовой тарифной ставки на установленную продолжительность рабочего дня в часах, на число дней в году и коэффициент доплаты за продукцию (1,25-1,5).

Чтобы определить сдельную расценку за 1 ц молока, нужно из годового фонда оплаты вычесть величину оплаты за телят и уход за коровами, а оставшуюся часть фонда разделить на величину валового надоя молока от группы коров за вычетом количества молока, надоенного в родильном отделении.

На телят рекомендуется выделить от 15 до 20% годового фонда, расходуемого на обслуживание коров.

Сдельные расценки за 1 ц молока устанавливают и по периодам года. При этом отдельно определяют фонд оплаты труда в пастбищный и стойловый период, а также валовой надой молока от группы коров, число телят и количество надоенного молока в родильном отделении по периодам года. Сдельную расценку за 1 ц молока определяют по пастбищному периоду, но пользуются ею для оплаты в течение года.

Аккордную расценку за 1 ц молока рассчитывают путем деления величины годового фонда оплаты на количество валового надоя молока за год (без учета молока, надоенного в родильном отделении).

При аккордно-премиальной системе оплаты труда аккордная расценка устанавливается только за единицу продукции, то есть на обслуживание животных фонд оплаты труда не выделяется.

Сдельная расценка за 1 ц прироста определяется путем деления дневной тарифной ставки, увеличенной на доплату за продукцию, на норму прироста за день, или путем деления годового фонда оплаты на норму получения прироста от группы за год.

При установлении аккордных расценок за продукцию для звена или бригады определяют общий фонд оплаты всех работников этого коллектива за период обслуживания (или за день), увеличивают его на коэффициент доплаты за продукцию и делят на норму получения продукции за период (или за день).

Сдельный заработок доярок складывается из оплаты за уход, приплод, осеменение и количество надоенного молока. Затем он делится между основными и подменными доярками пропорционально отработанному времени, далее им начисляются надбавки, а подменным – дополнительно 10%.

Скотники при обслуживании молодняка крупного рогатого скота при сдельно-премиальной системе оплаты труда получают за прирост исходя из сдельных расценок, а при аккордно-премиальной – из аккордных расценок.

При переводе трактористов для работы в животноводство им при выполнении норм выработки или для получения продукции гарантируется заработок по 2-му разряду сетки трактористов-машинистов. Им начисляется сначала сдельный заработок как животноводам, а затем его умножают на коэффициент соотношения тарифных ставок механизатора (2-го разряда) и животновода.

Размер доплаты за продукцию в условиях аккордно-премиальной системы для работников определяется как разница между аккордным заработком за продукцию, скорректированным на коэффициент индексации оплаты и авансом (сдельным или повременным), выданным в течение года (периода).

Операторам, занятым непосредственно обслуживанием животных на животноводческих комплексах, начисляется зарплата, как и на обычных животноводческих механизированных фермах. Но для операторов с особо высокой интенсивностью труда тарифные ставки могут повышаться до 12%.

Вопросы для самопроверки

1. Каков порядок определения годового фонда для расчета сдельных и аккордных расценок в животноводстве?
2. Как определяются сдельные расценки?
3. Как рассчитываются аккордные расценки?
4. Как начисляется заработок работникам различных отраслей животноводства в условиях сдельно-премиальной системы оплаты труда?
5. Как начисляется заработок работникам различных отраслей животноводства в условиях аккордно-премиальной системы оплаты труда?

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
самоподготовки по темам семинарского занятия

Оценку *«отлично»* выставляют обучающемуся, глубоко и прочно освоившему теоретический материал семинарского занятия. На вопросы к семинарскому занятию дает логичный, грамотный ответ, показывает знание не только основного, но и дополнительного материала, быстро ориентируется, отвечая на дополнительные вопросы, выступил основным докладчиком по одному из вопросов семинара, подготовил наглядную, информативную презентацию с элементами творческого подхода.

Оценку *«хорошо»* заслуживает обучающийся, твердо знающий материал семинарского занятия, грамотно и по существу отвечает на вопросы. Не допускает существенных неточностей при ответах на вопросы, выступил основным докладчиком по одному из вопросов семинара, подготовил презентацию с неточностями, недостаточно иллюстрирующую представляемый материал.

Оценку *«удовлетворительно»* получает обучающийся, который имеет знания только основного материала, но не усвоил его детали. В ответах на поставленные вопросы семинара обучающимся допущены неточности, даны недостаточно правильные формулировки, нарушена последовательность в изложении программного материала, подготовленный доклад по одному из вопросов частично не соответствует теме; презентация не подготовлена.

Оценка *«неудовлетворительно»* говорит о том, что обучающийся не знает значительной части материала по дисциплине, допускает существенные ошибки в ответах, не подготовился по выбранному вопросу семинарского занятия, презентация не подготовлена

8.2.1 КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
самоподготовки по темам семинарских и практических занятий

Шкала и критерии оценивания

(семинарское занятие)

Оценку *«отлично»* выставляют обучающемуся, глубоко и прочно освоившему теоретический материал семинарского занятия. На вопросы к семинарскому занятию дает логичный, грамотный ответ, показывает знание не только основного, но и дополнительного материала, быстро ориентируется, отвечая на дополнительные вопросы, выступил основным докладчиком по одному из вопросов семинара, подготовил наглядную, информативную презентацию с элементами творческого подхода.

Оценку *«хорошо»* заслуживает обучающийся, твердо знающий материал семинарского занятия, грамотно и по существу отвечает на вопросы. Не допускает существенных неточностей при ответах на вопросы. выступил основным докладчиком по одному из вопросов семинара, подготовил презентацию с неточностями, недостаточно иллюстрирующую представляемый материал.

Оценку *«удовлетворительно»* получает обучающийся, который имеет знания только основного материала, но не усвоил его детали. В ответах на поставленные вопросы семинара обучающимся допущены неточности, даны недостаточно правильные формулировки, нарушена последовательность в изложении программного материала, подготовленный доклад по одному из вопросов частично не соответствует теме; презентация не подготовлена.

Оценка *«неудовлетворительно»* говорит о том, что обучающийся не знает значительной части материала по дисциплине, допускает существенные ошибки в ответах, не подготовился по выбранному вопросу семинарского занятия, презентация не подготовлена.

Шкала и критерии оценивания
(практическое занятие)

- оценка «*зачтено*» выставляется, если обучающийся завершил расчеты и оформил полные выводы к заданиям на основе самостоятельного изученного материала, смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы.

- оценка «*не зачтено*» выставляется, если обучающийся не завершил расчеты и не оформил полные выводы к заданиям на основе самостоятельного изученного материала, не смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы.

Рубежный контроль успеваемости

В течение семестра, проводится рубежный контроль успеваемости по дисциплине, к которому обучающийся должен быть подготовлен.

Отсутствие пропусков аудиторных занятий, активная работа на практических занятиях, общее выполнение графика учебной работы являются основанием для получения положительной оценки по рубежному контролю.

В качестве рубежного контроля используется опрос и проверка выполнения практических заданий. Опрос состоит из небольшого количества элементарных вопросов по разделам дисциплины.

Процедура оценивания

Оценивание происходит путем устного опроса обучающихся по предложенным вопросам.

8.3.1 Шкала и критерии оценивания

Оценку *«отлично»* выставляют студенту, глубоко и прочно освоившему теоретический и практический материал раздела. Студенту необходимо показать знание не только основного, но и дополнительного материала, быстро ориентироваться, отвечая на дополнительные вопросы. Студент должен свободно решать предложенную ему практическую задачу.

Оценку *«хорошо»* заслуживает студент, твердо знающий материал раздела, грамотно и по существу отвечает на вопросы. Не допускает существенных неточностей при ответах на вопросы, правильно применяет теоретические знания при решении практических задач, владеть определенными навыками и приемами их выполнения.

Оценку *«удовлетворительно»* получает студент, который имеет знания только основного материала, но не усвоил его детали, испытывает затруднения при решении практических задач. В ответах на поставленные вопросы студентом допущены неточности, даны недостаточно правильные

формулировки, нарушена последовательность в изложении программного материала.

Оценка *«неудовлетворительно»* говорит о том, что студент не знает значительной части материала по разделу, допускает существенные ошибки в ответах, не может решить практические задачи или решает их с затруднениями.

ТЕСТОВЫЕ ВОПРОСЫ
для проведения итогового контроля

Раздел 1 Научные основы организации труда

1. Организация труда – это _____
работа, связанная с расчетом и определением меры труда;
упорядочение, приведение в систему трудовой деятельности людей; +
целесообразная деятельность человека, направленная на создание потребительных стоимостей;
формирование у работников побуждений, сочетающих личные интересы с интересами коллектива;

2. Обязательность труда для всех лиц, способных трудиться – это_____
коллективизм;
всеобщность; +
ответственность;
творчество;
свобода;

3. Право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с желанием, образованием, и возможностями человека – это_____
коллективизм;
всеобщность;
ответственность;
творчество;
свобода; +

4. Обусловленность непосредственными связями людей в процессе производства, обменом сырьем, различной продукцией, готовыми изделиями, информацией – это___
коллективизм; +
всеобщность;
ответственность;
творчество;
свобода;

5. Организация труда в рамках отдельного трудового коллектива предполагает:
подбор и профессиональную подготовку кадров; +
установление норм и нормативов;
разделение и кооперацию труда в коллективе; +
создание благоприятных условий труда; +
своевременную выплату заработной платы;

6. В процессе организации, нормирования и оплаты труда решаются важнейшие задачи:
экономические; +
психофизиологические; +
социальные; +
эстетические; +
экологические;

7. _____ определяет пути повышения работоспособности человека и сохранения его здоровья
эргономика;
физиология труда; +
гигиена труда;
психология труда;

8. _____позволяет установить влияние условий труда на деятельность работников, функциональные взаимоотношения внутри коллектива, эффективность методов обучения
эргономика;
физиология труда;
гигиена труда;
психология труда; +

9. _____ применяется при создании техники и оборудования, планировке и оснащении рабочих мест

эргономика; +

физиология труда;

гигиена труда;

психология труда;

10. Научная организация (НОТ) - это организация труда, основанная на _____, систематически внедряемых в производство, позволяющая наиболее эффективно соединить технику и людей в едином производственном процессе

достижениях науки;

передовом опыте;

достижениях науки и передовом опыте; +

достижениях научно-технического прогресса;

11. Выбор наилучшего варианта организации трудового процесса – это принцип ___

комплексности;

гуманности;

оптимальности; +

ритмичности;

12. Проведение мероприятий по организации труда одновременно по всем направлениям – это принцип_____

комплексности; +

гуманности;

оптимальности;

ритмичности;

13. Проявление постоянной заботы о человеке труда - это принцип _____

комплексности;

гуманности; +

оптимальности;

ритмичности;

14. Организация труда на основе исследований и анализа трудовых процессов и передового опыта – это принцип _____

оптимальности;

научности; +

экономичности;

пропорциональности;

15. Обоснованность разработки мероприятий НОТ расчетами эффективности – это принцип _____

оптимальности;

научности;

экономичности; +

пропорциональности;

16. Основоположниками науки о НОТ среди зарубежных ученых и практиков были:

Тейлор Ф.; +

Форд Г.; +

Маркс К.;

Эмерсон Г.; +

17. Отечественные исследователи в области НОТ:

Ерманский О.А.; +

Гастев А.К.; +

Керженцев П.М.; +

Плеханов Г.В.;

18. Обособление отдельных групп работников в зависимости от их роли в производстве – это_____

технологическое разделение труда;

квалификационное разделение труда;

пооперационное разделение труда;

функциональное разделение труд; +

19. Обособление отдельных групп рабочих в зависимости от уровня их квалификации (классности, тарифного разряда) – это_____

технологическое разделение труда;

квалификационное разделение труда; +

пооперационное разделение труда;

функциональное разделение труда;

20. Специализация отдельных групп работников на выполнении одной или нескольких родственных операциях – это_____
технологическое разделение труда;
квалификационное разделение труда;
пооперационное разделение труда; +
функциональное разделение труда;
21. Обособление отдельных групп рабочих в зависимости от технологии производства – это_____
технологическое разделение труда; +
квалификационное разделение труда;
пооперационное разделение труда;
функциональное разделение труда;
22. К достоинствам разделения труда относятся следующие:
создает положительный микроклимат в коллективе;
способствует формированию навыков, углублению знаний, специализации; +
рабочие места максимально приспособлены к исполнителю и характеру выполняемых работ; +
ликвидирует монотонность труда;
23. Кооперация - это_____участие людей в одном или в разных, связанных между собой процессах труда
коллективное;
совместное; +
раздельное;
организованное;
24. Важным условием разделения труда является:
крупные объемы производства и специализация; +
небольшие объемы производства и специализация;
крупные объемы производства и высокая производительность труда;
25. При разделении труда перечень закрепляемого за рабочим оборудования:
увеличиваются;
уменьшаются; +
не изменяются;
26. Коллектив работников, выполняющих на основе разделения труда своими силами и в кооперации с другими подразделениями предприятия весь цикл сельскохозяйственных работ по производству продукции, - это_____
рабочая группа;
производственная бригада; +
механизаторское звено;
уборочно-транспортный отряд;
27. Основная форма внутрибригадной организации труда – это____
рабочая группа;
производственная бригада;
механизаторское звено; +
уборочно-транспортный отряд;
28. Коллектив, создаваемый на определенный период для выполнения конкретных производственных заданий, - это_____
рабочая группа; +
производственная бригада;
механизаторское звено;
уборочно-транспортный отряд;
29. Объединение работников по производству одного вида продукции – это ____бригада
специализированная; +
отраслевая;
межотраслевая;
многоотраслевая;
30. Объединение работников по производству нескольких однородных видов продукции – это _____бригада
специализированная;
отраслевая; +
межотраслевая;
многоотраслевая;
31. Объединение работников по производству нескольких разнородных видов продукции – это _____бригада
специализированная;

отраслевая;
межотраслевая;
многоотраслевая; +
32. Для правильной расстановки рабочих кадров необходимо учитывать:
А. характер выполняемых работ; +
Б. соответствие квалификации сложности выполняемой работы; +
В. состояние здоровья и семейное положение;
Г. устоявшиеся традиции;
33. При решении проблем организации, нормирования и оплаты труда широко применяются следующие научные методы:
экспериментальный; +
монографический; +
экспертный;
исторический;

Раздел 2 Организация нормирования труда

Тест к теме «Организация трудовых процессов»

1. Принцип _____позволяет установить правильное количественное и качественное соотношение между отдельными элементами трудового процесса
непрерывности;
ритмичности;
пропорциональности; +
синхронности;
2. Принцип _____позволяет осуществлять последовательное выполнение трудового и технологического процессов, обеспечивающее наиболее полную загрузку людей и машин во времени при кратчайших перемещениях их на рабочих местах
непрерывности;
ритмичности;
пропорциональности;
синхронности; +
3. Принцип _____позволяет осуществлять последовательное и равномерное чередование трудовых операций и их элементов во времени
непрерывности;
ритмичности; +
пропорциональности;
синхронности;
4. Осуществление трудового процесса с минимальным числом перерывов или вообще без них означает принцип _____
минимальных перемещений и экономии движений;
оптимальной занятости и интенсивности труда;
непрерывности; +
специализации рабочих функций;
5. Рациональная расстановка работников в трудовом коллективе с учетом их профессиональной подготовки, квалификации, опыта работы, наклонностей означает принцип ____
минимальных перемещений и экономии движений;
оптимальной занятости и интенсивности труда;
непрерывности;
специализации рабочих функций; +
6. Система государственного и общественного предупредительного и повседневного надзора за соблюдением законов о труде, установленных норм, правил и инструкций составляют группу _____факторов, определяющих условия труда
экономических;
общественно-политических;
нормативно-правовых; +
социально-психологических;
7. Отношение работающих к труду, эстетико-воспитательная деятельность, межличностные и межгрупповые отношения в коллективе, отношения между руководителями и подчиненными составляют группу _____ факторов, определяющих условия труда
экономических;
общественно-политических;

нормативно-правовых;
социально-психологических; +
8. Система материального и морального стимулирования за работу по улучшению условий труда, а также набор льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях составляет группу_____ факторов, определяющих условия труда
экономических; +
общественно-политических;
нормативно-правовых;
социально-психологических;
9. К факторам организации труда относятся**:**
формы трудовых коллективов; +
методы и приемы труда; +
структура подразделений и характер их взаимодействия;
способы обработки предметов труда;
10. Психофизиологические условия труда включают следующие элементы:
физическая и нервно-психическая нагрузка; +
освещенность;
рабочая поза; +
вредные вещества, пары, аэрозоли;
11. Санитарно-гигиенические условия труда включают следующие элементы:
микроклимат; +
озеленение;
механические колебания; +
функциональная музыка на производстве;
12. Социально-психологические условия труда включают следующие элементы:
сплоченность коллектива; +
ароматичность запахов;
характер межличностных отношений в коллективе; +
режим труда и отдыха;
13. Степень выполнения предприятием, трудовым коллективом государственного законодательства, государственных заказов и т. д. является _____дисциплиной
трудовой;
государственной; +
производственной;
технологической;
14. Соблюдение правил эксплуатации техники и оборудования, охраны и безопасности труда, выполнение норм труда, дневных и сменных заданий является ___
дисциплиной
трудовой:
государственной;
производственной; +
технологической;
15. Степень соблюдения установленных режимов труда и отдыха, правил внутреннего распорядка является _____ дисциплиной
трудовой; +
государственной;
производственной;
технологической;
16. В укреплении дисциплины труда важную роль играют:
соблюдение технологии производства; +
использование заниженных норм труда и сменных заданий;
материальное и моральное стимулирование; +
соблюдение экологической безопасности;
17. В настоящее время основные социально-экономические отношения в сфере трудовой деятельности регулируются:
Конституцией РФ; +
Уголовным кодексом РФ;
Трудовым кодексом РФ; +
Экологическим законодательством;
18. Нормальная продолжительность рабочего дня при 6-дневной рабочей неделе:
5 час;
6,67 час; +
7 час;

8 час;
19. Нормальная продолжительность рабочего дня при 5-дневной рабочей неделе:
5 час;
6,67 час;
7 час;
8 час; +
20. Сокращенная продолжительность рабочего времени (36 час. в неделю) устанавливается для следующих категорий работающих:
в возрасте от 16 до 18 лет; +
женщин, работающих в воинских частях; +
инвалидов 3 группы;
врачей и учителей; +
21. Продолжительность работы сокращается на 1 час:
накануне праздничных дней; +
накануне выходного дня;
при работе в ночное время; +
на работах с вредными условиями труда;
22. Время отдыха работающих подразделяется на:
перерывы для отдыха и питания; +
ежедневный отдых между рабочими днями; +
еженедельные выходные дни и праздничные дни; +
ежегодные отпуска; +

Тест к теме «Организация нормирования труда»

1. Работа, связанная с расчетом и определением меры труда, называется _____
тарификацией труда;
организацией труда;
нормированием труда; +
мотивацией труда;
2. Нормирование труда способствует:
рациональному использованию техники; +
сокращению регламентированных перерывов; +
применению передовых методов труда;
совершенствованию системы материального стимулирования; +
3. Задачами экономистов хозяйства является:
изучение конкретных условий производства и труда и выбор соответствующей нормы в сборнике норм труда; +
разработка организационно-технологических мероприятий по рационализации трудовых процессов, способствующих выполнению норм труда; +
разработка типовых норм труда на тот или иной трудовой процесс;
4. Нормообразующие факторы в сельскохозяйственном производстве могут быть объединены в следующие группы:
технические, организационные, экологические, психологические;
технологические, биологические, социальные, экономические;
технические, технологические, биологические, организационные; +
5. Время выполнения производственного задания включает следующие элементы затрат рабочего времени:
Тпз+То+Тв;
Тпз+Топ+Тобс; +
Тпз+Топ +Тобс +Тот;
6. Время регламентированных перерывов включает:
перерывы на отдых; +
перерывы на личные надобности; +
перерывы, обусловленные технологией и организацией трудового процесса; +
потери рабочего времени по техническим или организационным причинам;
7. К способам изучения трудовых процессов относятся:
самофотография; +
хронометраж; +
фотохронометраж; +
постоянное наблюдение;
8. Разновидностями фотография рабочего дня являются:

групповая фотография; +
способ моментных наблюдений;
самофотография; +
киновидеосъемка;
9. Установлению норм труда на основные процессы в сельскохозяйственном производстве предшествует:
изучение нормообразующих факторов; +
улучшение условий труда;
наблюдение за трудовым процессом; +
изыскание возможностей для совершенствования трудового процесса;
10. Затраты труда на выполнение отдельных элементов трудового процесса (засыпка семян, раздача того или иного корма и т.п.) называются _____
норма времени;
норматив; +
объем работ;
нормированное задание;
11. Затраты времени на выполнение единицы работы или выработку единицы продукции называются
норма выработки;
норма численности;
норма времени; +
норма обслуживания;
12. Количество единиц продукции (работы), которое должно быть произведено (выполнено) работниками в единицу времени (час, смену), нзывается
норма численности;
норма выработки; +
норма времени;
норма обслуживания;
13. Количество единиц оборудования, машин, голов животных, число рабочих мест или размер площади, обслуживаемые одним или группой работников в единицу времени (рабочий день, смену)
норма выработки;
норма численности;
норма времени;
норма обслуживания; +
14. _____ нормы применяются для нормирования труда на одинаковых работах на предприятиях одной или нескольких отраслей
комплексные;
местные;
типовые;
единые; +
15. _____ нормы применяются для нормирования труда на одинаковых, наиболее распространенных работах с типовыми технологией и организацией труда, достигнутыми большинством предприятий
комплексные;
местные;
типовые; +
единые;
16. _____ нормы разрабатываются и применяются в одном конкретном хозяйстве или группе хозяйств одного сельскохозяйственного района
комплексные;
местные; +
типовые;
единые;
17. _____ нормы устанавливаются для работников на взаимосвязанных трудовых процессах
комплексные; +
местные;
типовые;
единые;
18. Применяемые нормы труда должны удовлетворять следующим условиям:
не изменяться и использоваться продолжительное время;
быть обоснованными экономически и организационно; +
соответствовать конкретным условиям производства; +

учитывать достижения науки и практики; +

19. _____метод нормирования предполагает наблюдение за трудовыми процессами, изучение затрат времени на выполнение отдельных элементов работ, анализ полученных данных и на их основе расчет норм труда

микроэлементный;

аналитически-расчетный;

аналитически-экспериментальный; +

суммарный;

20. При _____методе нормирования нормы труда устанавливаются опытно-статистическим путем, т. е. в соответствии с фактически выполненным объемом работ за определенное количество рабочих дней/ смен

микроэлементном;

аналитически-расчетном;

аналитически-экспериментальном;

суммарном; +

21. _____ метод нормирования позволяет определить нормы труда с помощью заранее разработанных типовых нормативов и норм, содержащихся в специальных сборниках

микроэлементный;

аналитически-расчетный; +

аналитически-экспериментальный;

суммарный;

22. При суммарном методе исследования трудовые процессы:

разбиваются на составные элементы;

не разбиваются на составные элементы +;

не изучаются и не анализируются затраты времени; +

Тест к теме «Организация трудовой деятельности»

1. Рабочее место - это _____участок с необходимыми техническими средствами, на котором протекает трудовая деятельность одного исполнителя или группы работников, совместно выполняющих трудовую операцию

оборудованный;

ограниченный; +

обособленный;

оснащенный;

2. Рабочая зона – это _____, предоставляемая (ое) для одного или группы рабочих с необходимыми средствами производства для выполнения отдельной операции

площадь; +

территория;

помещение;

производственное здание;

3. В зависимости от функций исполнителей рабочие места подразделяются на

механизированные и места ручной работы;

универсальные и специализированные;

индивидуальные и коллективные;

места основных и вспомогательных рабочих; +

4. По степени механизации рабочие места подразделяются на

универсальные и специализированные;

механизированные и места ручной работы; +

индивидуальные и коллективные;

места основных и вспомогательных рабочих;

5. По степени специализации рабочие места подразделяются на

механизированные и места ручной работы;

универсальные и специализированные; +

индивидуальные и коллективные;

места основных и вспомогательных рабочих;

6. В зависимости от числа работников места подразделяются на

механизированные и места ручной работы;

универсальные и специализированные;

индивидуальные и коллективные; +

места основных и вспомогательных рабочих;

7. Различные приспособления, позволяющие закрепить предметы труда, инвентарь, инструмент являются

основным оборудованием;

вспомогательным оборудованием;

технологической оснасткой; +

организационной оснасткой;

8. Средства труда, оказывающие непосредственное воздействие на предмет труда, являются

технологической оснасткой;

основным оборудованием; +

вспомогательным оборудованием;

организационной оснасткой;

9. Производственная мебель, средства сигнализации, связи, тара для производственных отходов являются

основным оборудованием;

вспомогательным оборудованием;

технологической оснасткой;

организационной оснасткой; +

10. Приспособления, облегчающие выполнение операций: транспортеры, тележки и т.п. являются

основным оборудованием;

вспомогательным оборудованием; +

технологической оснасткой;

организационной оснасткой;

11. Планировка рабочего места - это наиболее _____пространственное размещение материальных элементов производства: техники, машин, механизмов, предметов труда, исполнителей, технологической и организационной оснастки

оптимальное;

рациональное; +

эстетическое;

удобное;

12. Рациональная организация обслуживания рабочего места означает:

планировка рабочего места;

своевременное обеспечение его материалами, электроэнергией, водой и т.д.; +

механизация, специализация и централизация вспомогательных работ; +

оснастка и оборудование рабочего места;

налаженная связь и наличие диспетчерской службы; +

13. Оценка каждого рабочего места на его соответствие нормативным требованиям и прогрессивным технологиям проводится по следующим уровням:

техническому, организационному;

организационному, технологическому, условиям труда;

технологическому, организационному, правовому;

организационно-экономическому, технико-технологическому, условиям труда и техники безопасности; +

14. Рационализации подлежат рабочие места**,** _____

полностью соответствующие предъявляемым требованиям;

отдельные характеристики которых не соответствуют установленным требованиям, но могут быть доведены до уровня этих требований; +

которые не соответствуют необходимым параметрам и не могут быть доведены до этого уровня;

15. Часть трудового приема, объединяющая несколько непрерывных, переходящих одно в другое движения человека, это ____

трудовой прием;

трудовое действие; +

трудовое движение;

16. Законченный элемент трудового процесса, характеризующийся неизменностью предметов труда и средств труда, периодически, последовательно повторяющийся во времени, это _____

трудовой прием;

трудовое действие;

операция; +

трудовое движение;

17. Технологически однородная часть операции, объединяющая совокупность непрерывно выполняемых целенаправленных действий рабочего, это ____

операция;
трудовой прием; +
трудовое действие;
трудовое движение;
18. Операционная технология в производстве механизированных полевых работ включает:
агротехнические требования; +
подготовка поля к работе; +
повышение квалификации механизаторов;
порядок работы агрегатов в загона; +
19. Основные способы движения агрегатов при вспашке:
продольный;
загонно-петлевой с чередованием загонов; +
поперечный;
беспетлевой комбинированный; +
20. Основные способы движения агрегатов при посеве:
продольный;
челночный; +
перекрытием; +
поперечный;
21. Основные типы доильных установок, применяемые при машинном доении:
«Елочка»; +
«Карусель»; +
«Конвейер»;
«Тандем»; +
22. В карте организации труда приводится следующая информация:
технология процесса; +
потребность в технике и исполнителях; +
организация трудового процесса; +
условия отдыха исполнителей;
23. Функции отдела по труду и заработной плате:
нормирование труда и анализ его производительности; +
установление разрядов и форм заработной платы; +
определение численности специалистов и составление штатного расписания; +
подбор и расстановка кадров;

Раздел 3 Организация оплаты труда

Тест к теме Общие вопросы тарификации и оплаты труда в сельском хозяйстве

1. В доход от непосредственной трудовой деятельности **не** входят:
оплата труда;
доплаты;
надбавки;
премия;
доходы от собственности; +
2. Рациональным соотношением доходов рядовых работников и руководителей является следующее:
1:2,5;
1:3,5; +
1:26;
1:100;
3. Доплаты, компенсирующие различия в климатических условиях, включают:
районные доплаты; +
северные надбавки; +
выплаты и компенсации за работу в неблагоприятных условиях;
доплаты за тяжелые и вредные условия труда;
4. Выплаты и компенсации за работу в неблагоприятных условиях включают:
северные надбавки;
доплата за работу в ночное время; +
доплаты за тяжелые и вредные условия труда; +
районные доплаты;
5. Заработная плата как цена рабочей силы зависит от:

количества и качества затраченного труда работника; +
времени пребывания работника на предприятии;
конечных результатов работы предприятия; +
климатических условий;
6. Факторы, определяющие уровень оплаты труда*:*
состояние спроса и предложения рабочей силы на рынке труда; +
государственная политика; +
соотношение в уровнях доходов рядовых работников и руководителей;
доля заработной платы в цене произведенного товара;
7. _____ функция заработной платы обеспечивает заинтересованность в достижении высокой производительности труда на основе тесной связи материального вознаграждения с результатами труда
Воспроизводственная;
Стимулирующая; +
Регулирующая;
Социальная;
Учетно-производственная;
8. _____функция заработной платы заключается в воздействии механизма оплаты труда на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование численности персонала и уровня занятости в различных отраслях экономики
Воспроизводственная;
Стимулирующая;
Регулирующая; +
Социальная;
Учетно-производственная;

9. _____функция заработной платы характеризует меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства и при распределении чистого дохода или прибыли
Воспроизводственная;
Стимулирующая;
Регулирующая;
Социальная;
Учетно-производственная; +
10. Государственное регулирование оплаты труда и доходов, как система законодательных и правительственных мер, **не** включает:
установление минимального размера оплаты труда;
утверждение нормативов начисления на заработную плату;
принятие системы налогообложения доходов;
установление соотношения в уровне доходов рядовых работников и руководителей; +
11. К основным принципам оплаты труда **не** относится:
учет минимального размера оплаты труда, установленного государством;
самостоятельность предприятий в вопросах организации и оплаты труда;
опережение темпов ее роста по сравнению с темпами роста производительности труда; +
обеспечение социальной защищенности работников независимо от формы собственности;
12. К основным принципам оплаты труда **не** относится:
соответствие оплаты труда рыночной стоимости рабочей силы;
снижение удельного веса зарплаты в себестоимости продукции, работ или услуг; +
поощрение высокого качества продукции, труда и услуг;
обеспечение индексации оплаты труда в соответствии с темпами роста инфляции;
13. К основным принципам оплаты труда **не** относится:
обеспечение оптимальных соотношений в оплате труда отдельных категорий и групп работников;
ритмичность выплаты заработной платы;
дифференциация уровня оплаты труда в зависимости от уровня организованности трудящихся; +
стимулирование производительности труда и рационального использования ресурсов;
14. Научный метод отнесения отдельного вида труда (трудовой деятельности) в зависимости от его качества к какой-либо группе по оплате труда, а также конкретного исполнителя в зависимости от его квалификации к соответствующему разряду по оплате труда называется _____
нормированием труда;
тарификацией труда; +
организацией труда;

дифференциацией труда;
15. Система организационно-правовых нормативов, установленных в коллективных договорах, тарифных соглашениях и нормативных актах для регулирования заработной платы групп работников, называется _____
тарифная сетка;
тарифный разряд;
тарифная система; +
совокупность нормативов;
16. Заработная плата групп (категорий) работников тарифицируется в зависимости от:
сложности труда; +
интенсивности труда; +
организационно-правовой формы предприятия;
погодных условий;
17. Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени называется _____
оклад;
тарифный разряд;
квалификационный разряд;
тарифная ставка; +
18. Совокупность квалификационных разрядов, расположенных по возрастающей в зависимости от качественной характеристики работ и соответствующих этим разрядам тарифных коэффициентов, называется ____
тарифная система;
диапазон тарифной сетки;
тарифная сетка; +
тарифное соглашение;
19. Тарифные ставки могут быть**:**
временные и постоянные;
для авансирования и для расчета за продукцию;
часовые, дневные, месячные, годовые; +
основные и переменные;
20. Что **не** относится к параметрам тарифной сетки:
число разрядов;
диапазон сетки;
межразрядные соотношения;
Г. тарифная ставка; +
21. К методам тарификации труда относятся:
метод балльной оценки; +
метод экспертной оценки;
метод математической выборки;
аналитический метод оценки; +
22. Основными элементами тарифной системы оплаты труда являются:
ЕТКС, тарифные сетки, тарифные ставки, тарифные коэффициенты; +
тарифный фонд заработной платы, должностные инструкции;
ЕТКС, должностные инструкции, тарифные сетки, коэффициенты доплат;
тарифные сетки, тарифные ставки, должностные инструкции;
23. Согласно единой тарифной сетке тарифной ставкой является_____
должностной оклад;
абсолютный размер оплаты труда рабочих за единицу времени; +
совокупность тарифных коэффициентов;
совокупность тарифных разрядов и тарифных коэффициентов;
24. Коэффициенты тарифной сетки для бюджетных организаций устанавливаются:
предприятием;
государством; +
отраслевым Министерством;
профсоюзами;
25. К фонду основной заработной платы **не** относятся:
отпускные;
премии и доплаты; +
доплаты по районному коэффициенту;
тарифный фонд;

Тест к теме Формы и системы оплаты труда, применяемые в сельском хозяйстве

1. Принятый на каждом конкретном предприятии способ определения размера оплаты труда по результатам выполненной работы называется _____
тарификацией труда;
системой оплаты труда;
формой оплаты труда; +
системой материального стимулирования;
2. Характер сочетания основной оплаты и переменной, т. е. тарифной оплаты с различными доплатами и премиями называется _____
системой материального стимулирования;
системой оплаты труда; +
тарификацией труда;
формой оплаты труда;
3. Повременная оплата труда может быть:
простая повременная; +
аккордно-премиальная;
повременно-премиальная; +
косвенно- сдельная;
4. Сдельная оплата труда может быть:
прямая сдельная; +
косвенно-сдельная; +
повременно-премиальная;
аккордно-премиальная; +
5**.** Сдельная оплата применяется при условиях:
при нормальной интенсивности труда работник получает достаточно высокую заработную плату; +
объем и качество выполненной работы зависят от индивидуальных или коллективных усилий работающих; +
технологический процесс не позволяет работнику существенно увеличить производительность труда (работа на конвейере);
в течение рабочего дня исполнитель выполняет разные виды работы;
6. Повременная форма оплаты применяется при следующих условиях:
затруднен учет выработки исполнителей; +
перевыполнение норм труда нецелесообразно из-за ухудшения качества работы (продукции; +
обеспечивается точный учет количества и качества выполненной работы;
увеличение выработки не приводит к снижению качества работы;
7. При _____системе заработок рабочего зависит от индивидуальной выработки
прямой сдельной; +
сдельно-премиальной;
сдельно-прогрессивной;
косвенно-сдельной;
8. При _____ системе оплаты труда рабочим сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивают премию за выполнение и перевыполнение заранее установленных количественных и качественных показателей
прямой сдельной;
сдельно-премиальной; +
сдельно-прогрессивной;
косвенно-сдельной;
9. При _____ системе труд в пределах установленной нормы (базы) оплачивается по основным (неизменным) сдельным расценкам, а весь объем работы сверх нормы (базы) - по повышенным расценкам
прямой сдельной;
сдельно-премиальной;
сдельно-прогрессивной; +
косвенно-сдельной;
10. Система оплаты труда, повышающая материальную заинтересованность вспомогательных рабочих-сдельщиков в улучшении обслуживания рабочих мест и машин, называется _____
аккордной;
косвенно-сдельной; +

коллективно-сдельной;
сдельно-прогрессивной;
11. Сдельная расценка равна отношению часовой тарифной ставки и ___
нормы обслуживания;
нормы времени;
часовой выработки; +
нормы управляемости;
12. Аккордная система оплаты труда предполагает оплату за _____
выполнение определенных работ;
выполнение определенных функций;
законченный объем работ; +
фактически отработанное время;
13. Оплата труда в выходные и праздничные дни работникам-сдельщикам производится
не менее чем по тройным сдельным расценкам;
не менее чем по двойным сдельным расценкам; +
в полуторном размере установленной сдельной расценки за единицу продукции;
в одинарном размере с учетом квалификации;
14. Система косвенно-сдельной оплаты труда используется для ____
специалистов;
административно-управленческого персонала;
вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием оборудования; +
основных производственных рабочих;
15. Повременная оплата труда зависит от_____
количества произведенной продукции в единицу времени;
количества отработанного времени; +
количества произведенной продукции;
времени пребывания на предприятии;
16. Прямой (тарифный) фонд оплаты труда повременщиков напрямую зависит от_____
количества чел/дней в месяце;
количества отработанных нормо-часов; +
численности рабочих;
количества рабочих дней в периоде;
17. Сдельная расценка работников при часовой оплате труда равна произведению часовой тарифной ставки и нормы _____
управляемости;
обслуживания;
выработки;
времени; +
18. При _____системе оплата производится, исходя из фактически отработанного времени и тарифной ставки за единицу времени
простой повременной; +
повременно-премиальной;
аккордной;
коллективной;
19. При _____системе в заработную плату рабочего-повременщика сверх тарифной оплаты за отработанное время включается премия за выполнение нормативного задания, своевременное и качественное выполнение работы и другие достижения
простой повременно;
повременно-премиальной; +
аккордной;
коллективной;
20. При _____системе оплата труда производится не за отдельную производственную операцию, а за комплекс взаимосвязанных работ
простой повременной;
повременно-премиальной;
аккордной;
коллективной; +
21. Основная часть годового фонда
определяется конечными результатами труда;
зависит от количества затраченного труда; +
является условно-гарантированной или постоянной; +
зависит от принятой системы оплаты труда;

22. За перевыполнение плана производства продукции, за экономию прямых затрат или снижение себестоимости продукции, за перевыполнение норм труда выплачиваются:
надбавки;
доплаты; +
премии; +
дивиденды;
23. За неблагоприятные и вредные условия труда, за работу в праздничные и выходные дни, за сложность работы, за работу в вечернюю и ночную смены выплачиваются
стимулирующие надбавки;
премии;
компенсирующие доплаты; +
дивиденды;
24. В сельском хозяйстве используются следующие формы авансирования:
в доле произведенной продукции;
равное повременное; +
по единому наряду; +
по трудодням;
25. Коэффициент трудового участия зависит от:
трудового вклада каждого; +
внедрения и освоения новых приемов в работе; +
повышения производительности труда и качества работ; +
выполнения трудовой и технологической дисциплины; +

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
ответов на тестовые вопросы рубежного контроля

- Оценка «отлично», если количество правильных ответов от 81-100%.
- Оценка «хорошо», если количество правильных ответов от 71-80%.
- Оценка «удовлетворительно», если количество правильных ответов от 61-70%.
- Оценка «неудовлетворительно», если количество правильных ответов менее 60%.

3.1.5. Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины

ВОПРОСЫ
для подготовки к итоговому контролю

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЭКЗАМЕНУ

1. Предмет, методы и основные задачи дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях АПК».
2. Понятие и содержание научной организации труда (НОТ).
3. Способы изучения процессов труда. Технические средства изучения затрат рабочего времени.
4. Основные направления организации труда в сельскохозяйственном производстве: разделение и кооперация труда.
5. Организация и обслуживание рабочего места при выполнении механизированных полевых работ.
6. Организация и обслуживание рабочего места (рабочей зоны) на работах по обслуживанию животных на ферме.
7. Аттестация рабочих мест.
8. Санитарно-гигиенические условия труда (показатели, зонирование, пути улучшения).
9. Психофизиологические условия труда и пути их улучшения.
10. Эстетические условия труда и пути их улучшения.
11. Характеристика основных принципов организации трудовых процессов.
12. Организация трудовых процессов при выполнении работ на пахоте.
13. Организация трудовых процессов при выполнении работ на посеве зерновых культур.
14. Организация трудовых процессов при выполнении работ на уборке зерновых культур.
15. Организация трудовых процессов при кормлении крупного рогатого скота.
16. Характеристика рабочего и нерабочего времени.
17. Трудовой кодекс РФ о рабочем времени и времени отдыха.
18. Работоспособность человека и зависимость ее от режима труда и отдыха.
19. Режимы труда и отдыха и пути их рационализации.

20. Методы нормирования труда.

21. Назначение и классификация норм труда.

22. Оценка технологических свойств земель для целей нормирования механизированных полевых работ.

23. Методика нормирования труда на механизированных полевых работах аналитически-экспериментальным способом.

24. Методика нормирования труда на механизированных полевых работах аналитически-расчетным способом.

25. Методика нормирования труда на работах по обслуживанию животных.

26. Методика нормирования труда на транспортных работах аналитически-расчетным способом.

27. Методика нормирования труда на транспортных работах аналитически-экспериментальным способом.

28. Методика нормирования труда на работах по обслуживанию стационарных машин.

29. Методика нормирования труда на ручных работах

30. Характеристика первичных трудовых коллективов в с.-х. предприятиях и основных принципов их формирования.

31. Порядок определения численности трудовых коллективов в растениеводстве и животноводстве.

32. Понятие, назначение и методы тарификации труда.

33. Тарифная система и используемые в ней регламентирующие документы.

34. Характеристика функций оплаты труда.

35. Характеристика принципов оплаты труда.

36. Затратные системы оплаты труда, применяемые в сельском хозяйстве (краткая аннотация).

37. Виды (элементы) оплаты, из которых обычно формируется полный заработок работника в сельском хозяйстве (краткая аннотация).

38. Характеристика сдельно-премиальной системы оплаты труда
работников растениеводства.

39. Характеристика сдельно-премиальной системы оплаты труда
работников животноводства.

40. Характеристика сдельно-премиальной системы оплаты труда работников автопарка.

41. Порядок определения часовых и дневных ставок. Индексация зарплаты.

42. Методика установления сдельных расценок за объемы работ и за продукцию в растениеводстве.

43. Методика установления сдельных расценок за обслуживание и продукцию в животноводстве.

44. Характеристика аккордно-премиальной системы оплаты труда в растениеводстве.

45. Характеристика аккордно-премиальной системы оплаты труда в животноводстве.

46. Методика установления коллективных аккордных расценок за получение продукции в растениеводстве.

47. Методика установления коллективных аккордных расценок за получение продукции в животноводстве.

48. Порядок начисления и распределения подрядному коллективу доплаты за продукцию в отраслях растениеводства при аккордно-премиальной системе оплаты труда по итогам работы за год (период).

49. Порядок начисления и распределения подрядному коллективу доплаты за продукцию в животноводстве при аккордно-премиальной системе в конце года (периода).

50. Характеристика противозатратных систем оплаты труда в с/х

51. Характеристика нетрадиционных систем оплаты труда в с/х

52. Трудовой кодекс о зарплате.

53. Характеристика оплаты труда руководителей, специалистов и служащих предприятий АПК.

54. Оплата труда руководителей первичных трудовых коллективов.

55. Понятие и структура трудового процесса.

56. Виды трудовых процессов в сельском хозяйстве.

57. Характерные черты сельскохозяйственного труда.

58. Оценка обоснованности и эффективности применяемых норм труда.

Основные характеристики

промежуточной аттестации обучающихся по итогам изучения дисциплины

Цель промежуточной аттестации -	установление уровня достижения каждым обучающимся целей обучения по данной дисциплине, изложенных в п.2.2 настоящей программы
Форма промежуточной аттестации -	экзамен
Место экзамена в графике учебного процесса:	1) подготовка к экзамену и сдача экзамена осуществляется за счёт учебного времени (трудоёмкости), отведённого на экзаменационную сессию для обучающихся ОП (38.03.02 – Менеджмент), сроки которой устанавливаются приказом по университету
	2) дата, время и место проведения экзамена определяется графиком сдачи экзаменов, утверждаемым деканом выпускающего факультета
Форма экзамена -	*Письменная*
Процедура проведения экзамена -	представлена в фонде оценочных средств по дисциплине (см. Приложение 9)
Экзаменационная программа по дисциплине:	1) представлена в фонде оценочных средств по дисциплине (см. Приложение 9) 2) охватывает разделы №№ 1 – 4
Основные критерии достижения соответствующего уровня освоения программы дисциплины, используемые на экзамене	представлены в фонде оценочных средств по дисциплине (см. Приложение 9)

ПЛАНОВАЯ ПРОЦЕДУРА
проведения экзамена

Форма промежуточной аттестации обучающихся – **экзамен**. Участие обучающегося в процедуре получения экзамена осуществляется за счёт учебного времени (трудоёмкости), отведённого на изучение дисциплины.

Основные условия допуска к экзамену обучающегося:

- 100% посещение лекций, семинарских и практических занятий.

- Положительные ответы при текущем опросе, прохождение всех этапов тестирования.

- Выполнение и защита практических заданий.

- Подготовленность по темам, вынесенным на самостоятельное изучение и грамотные ответы на семинаре.

- Выполнение и сдача реферата (контрольной работы) в установленные графиком сроки.

ПРИМЕР ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО БИЛЕТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина»
Кафедра менеджмента и маркетинга

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1
по дисциплине
«Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях»
для обучающихся по направлению 38.03.02 Менеджмент

1. Основные направления организации труда в сельскохозяйственном производстве: разделение и кооперация труда.
2. Характеристика сдельно-премиальной системы оплаты труда работников животноводства.
3. Решить задачу по разделу «Организация нормирования труда».

Плановая процедура получения экзамена.

1) Экзамен проводится в письменной форме. Обучающиеся по одному проходят в аудиторию, самостоятельно выбирают экзаменационный билет, показывают выбранный билет преподавателю, берут листы для письменных ответов и присаживаются в аудитории на место, которое указал им преподаватель.

2) Ответы на экзаменационные вопросы группа пишет в полном составе в экзаменационной аудитории.

3) На экзамен отводится 90 минут (1 пара). Отсчет времени начинается после того, как последний обучающийся, вовремя пришедший на экзамен, взял билет и занял свое место в аудитории.

4) По истечении отведенного времени обучающиеся сдают экзаменационный билет и письменные ответы на экзаменационные вопросы, содержащиеся в билете. На каждом листе с экзаменационными ответами должны в обязательном порядке присутствовать следующие элементы: дата проведения экзамена, фамилия, имя и отчество обучающегося, номер билета, экзаменационный вопрос, на который дается письменный ответ, собственноручная подпись обучающегося.

5) Преподаватель собирает письменные ответы обучающихся и осуществляет их проверку.

6) По результатам проверки, в случае необходимости, преподаватель проводит дополнительное собеседование с обучающимся, на котором обучающемуся могут быть заданы дополнительные вопросы по всем разделам дисциплины.

Результаты экзамена определяют оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», объявляют в день экзамена и выставляют в зачетно-экзаменационную ведомость и зачетную книжку обучающегося.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
оценки знаний при проведении экзамена

Экзамен проводится по билетам, в каждом из которых два теоретических вопроса и одно практическое задание. Студенты дают письменные ответы. После их просмотра экзаменатор проводит со студентом собеседование и выводит соответствующую оценку.

Результаты экзамена определяют оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и объявляют в день экзамена.

Оценку «отлично» выставляют студенту, глубоко и прочно освоившему теоретический и практический материал дисциплины. Ответ должен быть логичным, грамотным. Студенту необходимо показать знание не только основного, но и дополнительного материала, быстро ориентироваться, отвечая на дополнительные вопросы. Студент должен свободно справляться с поставленными задачами, правильно обосновывать принятые решения.

Оценку «хорошо» заслуживает студент, твердо знающий программный материал дисциплины, грамотно и по существу излагающий его. Не следует допускать существенных неточностей при ответах на вопросы, необходимо правильно применять теоретические положения при решении практических задач, владеть определенными навыками и приемами их выполнения.

Оценку «удовлетворительно» получает студент, который имеет знания только основного материала, но не усвоил его детали, испытывает затруднения при решении практических задач. В ответах на поставленные вопросы студентом допущены неточности, даны недостаточно правильные формулировки, нарушена последовательность в изложении программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» говорит о том, что студент не знает значительной части материала по дисциплине, допускает существенные ошибки в ответах, не может решить практические задачи или решает их с затруднениями.

8 ЛИСТ РАССМОТРЕНИЙ И ОДОБРЕНИЙ
Фонд оценочных средств дисциплины
в составе ОПОП 38.03.02 Менеджмент

1. Рассмотрена и одобрена:

а) На заседании обеспечивающей преподавание кафедры менеджмента и маркетинга

протокол № 14 от 11.06.2021.

Зав. кафедрой,
канд. экон. наук, доцент _____ / Асташова Е.А. /

б) На заседании методической комиссии по направлению 38.03.02 Менеджмент;

протокол № 11 от 15.06.2021.

Председатель МКН – 38.03.02 Менеджмент _____ Н.Н. Бурцева

2. Рассмотрение и одобрение представителями профессиональной сферы по профилю ОПОП:

Директор ООО «Соляное»
Черлакского муниципального района
Омской области _____ /Белёвкин В.Я./

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ

к фонду оценочных средств дисциплины Б1. В.16 Производственный менеджмент

в составе ОПОП 38.03.02 Менеджмент

Ведомость изменений

Срок, с которого вводится изменение	Номер и основное содержание изменения и/или дополнения	Отметка об утверждении/ согласовании изменений	
		инициатор изменения	руководитель ОП или председатель МКН

ПРИЛОЖЕНИЕ 10

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
к рабочей программе дисциплины
в составе ОПОП 38.03.02 Менеджмент

Ведомость изменений

№ п/п	Вид обновлений	Содержание изменений, вносимых в ОПОП	Обоснование изменений
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			