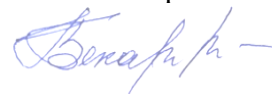


**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«КАБАРДИНО-БАЛКАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ В.М. КОКОВА»**

**ФАКУЛЬТЕТ «ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ»**

**КАФЕДРА «УПРАВЛЕНИЕ»**

**УТВЕРЖДАЮ**  
Декан факультета  
«Экономика и управление»  
Бекаров Г.А.



«27» мая 2025 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.В.08 «Организация, нормирование и оплата труда»**

Направление подготовки - **38.03.02 Менеджмент**

Направленность (профиль) - **Менеджмент в агробизнесе**

Квалификация выпускника – **бакалавр**

Курс обучения            **3 (3,3)**

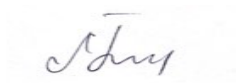
Семестр                    **5 (6,6)**

Форма обучения – **очная (очно-заочная, заочная)**

Рабочая программа дисциплины Б1.В.08 «Организация, нормирование и оплата труда» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки - 38.03.02 Менеджмент утвержденным приказом Минобрнауки России от 12 августа 2020 г. № 970 (далее ФГОС ВО) и рабочего учебного плана подготовки бакалавров по данному направлению.

Составитель рабочей программы

к.э.н., доцент



М.Г. Бицужева


Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры «Управление»

Протокол от «22» мая 2025г. № 10

Зав. кафедрой д.э.н., профессор  Э.С. Баккуев

Одобрено методической комиссией факультета «Экономика и управление»

Протокол от «23» мая 2025г. № 9

Председатель методической комиссии к.э.н., доцент  Г.А. Бекаров

Согласовано:

Директор научной библиотеки  И.А. Шогенова

«22» мая 2025г.

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Целью дисциплины** является формирование у обучающихся теоретических знаний и практических навыков в области организации, нормирования и оплаты труда для повышения эффективности труда персонала на основе применения прогрессивных приемов и методов организации, мотивации и стимулирования труда.

**Задачи дисциплины** сводятся к следующему:

формирование системного представления о роли труда – как целесообразной деятельности человека направленного на создание материальных и духовных благ для удовлетворения своих потребностей;

усвоение основных принципов и методов рациональной организации и стимулирования труда;

изучение вопросов разработки и применения прогрессивных форм организации труда, норм и нормативов труда, форм и систем его оплаты с целью повышения производительности и эффективности производства в целом;

анализ проблем эффективного использования персонала и решение практических вопросов организации, нормирования и оплаты труда в организациях.

**2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.**

Код компетенций	Наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
ПК-3	Способен находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	<b>ИД-1<sub>ПК-3</sub></b> Умеет разрабатывать организационно - управленческие решения с позиций социальной значимости	<b>Знать:</b> технологию построения мотивационного профиля работников; реализацию основных управленческих функций при организации процесса нормирования труда <b>Уметь:</b> принимать решения по вопросам организации, нормирования труда, внедрению прогрессивных форм организации и оплаты труда с учетом комплекса технических, экономических, психофизиологических и социальных факторов <b>Владеть:</b> навыками принятия управленческих решений в области организации рабочих мест, установления норм труда, начисления и распределения заработной платы, премий.
		<b>ИД-4<sub>ПК-3</sub></b> Способностью использовать для решения профессиональных задач знания технологий производств и переработки сельскохозяйственной продукции	<b>Знать:</b> место и роль организации труда как основного элемента трудовых отношений и процесса производства в целом; методы и способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени <b>Уметь:</b> проектировать трудовые процессы, с целью повышения эффективности деятельности предприятия <b>Владеть:</b> навыками составления планов по проектированию трудовых процессов; установления норм труда

### 3. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.08 Организация, нормирование и оплата труда входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)», включенных в учебный план направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) Менеджмент в агробизнесе

#### 4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах и в академических часах, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Учебные занятия	Очная форма обучения	Очно-заочная форма обучения	Заочная форма обучения
	семестр	семестр	семестр
	5	6	6
	З.е., часов	З.е., часов	З.е., часов
<b>1. Контактная работа з.е./час, в том числе (час):</b>	<b>2,14/77</b>	<b>1,06/38</b>	<b>0,4/14</b>
лекции	36(8)*	18(4)*	6(6)*
практические занятия	36(8)*	18(4)*	6(6)*
групповые консультации	1	1	1
контрольные балльно-рейтинговые мероприятия	3	-	-
промежуточная аттестация: зачет с оценкой	1	1	1
<b>2.Самостоятельная работа з.е./час, в том числе (час):</b>	<b>1,86/67</b>	<b>2,94/106</b>	<b>3,6/130</b>
самостоятельное изучение отдельных тем модуля, подготовка к практическим занятиям	63	101	125
подготовка к промежуточной аттестации	5	5	5
<b>Общая трудоемкость з.е./час</b>	<b>4/144</b>	<b>4/144</b>	<b>4/144</b>

(\*) - занятия, проводимые в интерактивных формах

#### 4.1 Содержание дисциплины (модуля) структурированное по темам (разделам) с указанием отведенных на них количества часов и видов учебных занятий (очная форма обучения)

Наименование разделов и тем дисциплины	Аудиторные занятия		Сам. раб.
	Лекции	Практ. занятия	Сам. изуч. отд. тем
1.Предмет, метод и задачи дисциплины	2	2	4
2.Разделение и кооперация труда	2(2)*	4(2)*	4
3.Условия труда	2	-	4
4.Рациональные режимы труда и отдыха	2	2	4
5.Организация, аттестация и рационализация рабочих мест	2	-	4
6.Основные принципы рациональной организации трудовых процессов	2	4	4
7.Общие вопросы нормирования труда	2	-	4
8.Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени	2	4	4
9.Особенности нормирования труда на отдельных трудовых процессах	6(2)*	8	6
10. Оплата труда: понятие, функции, принципы организации	2	-	4
11.Правовое регулирование оплаты труда	2	-	4
12.Компенсационные и стимулирующие выплаты	2	2	4
13. Тарифные и бестарифные системы оплаты труда	2	4(2)*	4
14. Формы и системы оплаты труда	2(2)*	2	4
15. Особенности стимулирования труда различных категорий персонала	4(2)*	4(2)*	5
<b>Итого по дисциплине</b>	<b>36(8)*</b>	<b>36(8)*</b>	<b>63</b>

(\*) - занятия, проводимые в интерактивных формах

**4.2. Содержание дисциплины (модуля) структурированное по темам (разделам)  
с указанием отведенных на них количества часов и видов учебных занятий  
(очно-заочная форма обучения)**

Наименование разделов и тем дисциплины	Аудиторные занятия		Сам. раб.
	Лекции	Практ. занятия	Сам. изуч. отд. тем
1.Предмет, метод и задачи дисциплины	1	1	5
2.Разделение и кооперация труда	1(1)*	2(1)*	7
3.Условия труда	1	-	7
4.Рациональные режимы труда и отдыха	1	1	7
5.Организация, аттестация и рационализация рабочих мест	1	-	7
6.Основные принципы рациональной организации трудовых процессов	1	2	7
7.Общие вопросы нормирования труда	1	-	7
8.Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени	1	2	7
9.Особенности нормирования труда на отдельных трудовых процессах	2(1)*	4(1)*	7
10. Оплата труда: понятие, функции, принципы организации	1	-	7
11.Правовое регулирование оплаты труда	1	-	5
12.Компенсационные и стимулирующие выплаты	1	1	7
13. Тарифные и бестарифные системы оплаты труда	1(1)*	2(1)*	7
14. Формы и системы оплаты труда	2	1	7
15. Особенности стимулирования труда различных категорий персонала	2(1)*	2(1)*	7
<b>Итого по дисциплине</b>	<b>18(4)*</b>	<b>18(4)*</b>	<b>101</b>

( )\* - занятия, проводимые в интерактивных формах

**4.2. Содержание дисциплины (модуля) структурированное по темам (разделам)  
с указанием отведенных на них количества часов и видов учебных занятий  
(заочная форма обучения)**

Наименование разделов и тем дисциплины	Аудиторные занятия		Сам. раб.
	Лекции	Практ. занятия	Сам. изуч. отд. тем
1.Предмет, метод и задачи дисциплины	0,4(0,4)*	0,5(0,5)*	8
2.Разделение и кооперация труда	0,4(0,4)*	0,5(0,5)*	8
3.Условия труда	0,4(0,4)*	-	8
4.Рациональные режимы труда и отдыха	0,4(0,4)*	0,5(0,5)*	8
5.Организация, аттестация и рационализация рабочих мест	0,4(0,4)*	-	8
6.Основные принципы рациональной организации трудовых процессов	0,4(0,4)*	0,5(0,5)*	8
7.Общие вопросы нормирования труда	0,4(0,4)*	-	8
8.Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени	0,4(0,4)*	0,5(0,5)*	8
9.Особенности нормирования труда на отдельных трудовых процессах	0,4(0,4)*	1(1)*	10
10. Оплата труда: понятие, функции, принципы организации	0,4(0,4)*	-	8
11.Правовое регулирование оплаты труда	0,4(0,4)*	-	8
12.Компенсационные и стимулирующие выплаты	0,4(0,4)*	0,5(0,5)*	8
13. Тарифные и бестарифные системы оплаты труда	0,4(0,4)*	0,5(0,5)*	8
14. Формы и системы оплаты труда	0,4(0,4)*	0,5(0,5)*	8
15. Особенности стимулирования труда различных категорий персонала	0,4(0,4)*	1(1)*	11
<b>Итого по дисциплине</b>	<b>6(6)*</b>	<b>6(6)*</b>	<b>125</b>

( )\* - занятия, проводимые в интерактивных формах

### 4.3 Содержание тем дисциплины (модуля)

#### 4.3.1 Лекции

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Номер, тема и содержание лекции	Трудоемкость час.		
			очно	очно- заочно	заочно
1.	Организация труда	<b>ЛЕКЦИЯ №1 Тема: «Предмет, метод и задачи дисциплины»</b> Понятие и содержание организации труда. Сущность и социально-экономическая роль труда Характер и содержание труда, классификация видов труда. Методы и задачи курса, его место в системе других наук.	2	1	0,4(0,4)*
		<b>ЛЕКЦИЯ №2 Тема: «Разделение и кооперация труда»</b> Сущность и значение разделения труда. Виды и формы разделения труда. Понятие о трудовых коллективах и основные критерии их классификации. Формы и принципы организации трудовых коллективов. Дисциплина труда.	2(2)*	1(1)*	0,4(0,4)*
		<b>ЛЕКЦИЯ №3 Тема: «Условия труда»</b> Содержание понятия и факторы, определяющие условия труда. Психофизиологические условия труда. Санитарно-гигиенические условия труда и основные направления работы по их улучшению. Эстетические и социально-психологические условия труда	2	1	0,4(0,4)*
		<b>ЛЕКЦИЯ №4Тема: «Рациональные режимы труда и отдыха»</b> Рабочее время и время отдыха. Режимы труда и отдыха. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника. Работоспособность человека.	2	1	0,4(0,4)*
		<b>ЛЕКЦИЯ №5 Тема: «Организация, аттестация и рационализация рабочих мест»</b> Понятие и классификация рабочих мест. Организация и обслуживание рабочих мест. Оснащение и оборудование рабочих мест. Аттестация и рационализация рабочих мест	2	1	0,4(0,4)*
		<b>ЛЕКЦИЯ №6 Тема: «Основные принципы рациональной организации трудовых процессов»</b> Понятие трудового процесса и его классификация. Основные принципы рациональной организации трудовых процессов. Трудоемкость работ и пути ее снижения	2	1	0,4(0,4)*

2	Нормирование труда	<b>ЛЕКЦИЯ №7 Тема: «Общие вопросы нормирования труда»</b> Понятие нормирования труда, его роль, функции и задачи. Классификация норм труда. Методы нормирования труда. Анализ применения и выполнения норм труда, оценка их экономической эффективности	2	1	0,4(0,4)*
		<b>ЛЕКЦИЯ №8 Тема: «Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени»</b> Классификация трудовых процессов для целей нормирования. Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени. Классификация затрат рабочего времени. Фактический баланс и структура затрат времени смены	2	1	0,4(0,4)*
		<b>ЛЕКЦИЯ №9 Тема: «Особенности нормирования труда на отдельных трудовых процессах»</b> Нормообразующие факторы и основные положения методики нормирования труда на предприятиях АПК. Особенности нормирования труда в животноводстве.	2(2)*	0,5	0,2(0,2)*
		<b>ЛЕКЦИЯ №10 Тема: «Особенности нормирования труда на отдельных трудовых процессах»</b> Особенности нормирования труда на ручных работах. Установление норм труда с учетом классификации грузов и дорог на транспортных работах.	2	0,5	0,1(0,1)*
		<b>ЛЕКЦИЯ №11 Тема: «Особенности нормирования труда на отдельных трудовых процессах»</b> Нормирование труда на ремонтных работах. Особенности нормирования труда на работах с применением стационарных машин.	2	1(1)*	0,1(0,1)*
3	Организация оплаты и стимулирования труда	<b>ЛЕКЦИЯ №12 Тема: «Оплата труда: понятие, функции, принципы организации»</b> Экономическая сущность заработной платы. Понятие и структура заработной платы. Организация оплаты труда.	2	1	0,4(0,4)*
		<b>ЛЕКЦИЯ №13 Тема: «Правовое регулирование оплаты труда»</b> Система правового регулирования оплаты труда. Государственное регулирование оплаты труда. Договорное и локальное регулирование оплаты труда	2	1	0,4(0,4)*
		<b>ЛЕКЦИЯ №14 Тема: «Компенсационные и стимулирующие выплаты»</b> Компенсационные выплаты работникам. Стимулирующие надбавки и доплаты, поощрительные выплаты. Модели	2	1	0,4(0,4)*

		премиальных систем.			
		<b>ЛЕКЦИЯ №15 Тема: «Тарифные и бестарифные системы оплаты труда»</b> Основные элементы тарифной системы оплаты труда. Бестарифные системы оплаты труда	2	1	0,4(0,4)*
		<b>ЛЕКЦИЯ №16 Тема: «Формы и системы оплаты труда»</b> Формы заработной платы. Системы повременной заработной платы: простая повременная, окладная и повременно-премиальная. Системы сдельной заработной платы: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно - прогрессивная, косвенно- сдельная, аккордная.	2(2)*	2(1)*	0,4(0,4)*
		<b>ЛЕКЦИЯ №17 Тема: «Особенности стимулирования труда различных категорий персонала»</b> Стимулирование труда работников растениеводства. Системы оплаты труда, применяемые в животноводстве. Оплата труда при выполнении транспортных работ. Порядок оплаты труда работников ремонтных мастерских	2	1	0,2(0,2)*
		<b>ЛЕКЦИЯ №18 Тема: «Особенности стимулирования труда различных категорий персонала»</b> Особенности труда служащих и его оплаты. Оплата труда руководителей государственных предприятий Подходы к оплате труда руководителей, специалистов негосударственных организаций. Методы оценки сложности труда специалистов	2(2)*	1(1)*	0,2(0,2)*
		<b>Итого по дисциплине</b>	<b>36(8)*</b>	<b>18(4)*</b>	<b>6(6)*</b>

#### 4.3.2. Практические занятия

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Номер и тема практического занятия	Трудоемкость, час.		
			очно	очно-заочно	заочно
1	Предмет, метод и задачи дисциплины	<b>Практ. зан. 1</b> Анализ уровня организации труда	2	1	0,5(0,5)*
2	Разделение и кооперация труда.	<b>Практ. зан. 2</b> Определение размеров трудовых коллективов в растениеводстве	2(2)*	1(1)*	0,5(0,5)*
		<b>Практ. зан. 3</b> Определение размеров трудовых коллективов в животноводстве	2	1	-
3	Рациональные режимы труда и отдыха	<b>Практ. зан. 4</b> Проектирование рациональных режимов труда и отдыха работников внутрихозяйственных подразделений	2	1	0,5(0,5)*

4	Основные принципы рациональной организации трудовых процессов	Практ. зан. 5 Определение потребности в технических средствах	2	1	0,5(0,5)*
		Практ. зан. 6 Определение плановой технологической трудоемкости	2	1	-
5	Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени	Практ. зан. 7 Расчет норм на основе фотографии рабочего дня	2	1	0,5(0,5)*
		Практ зан. 8 Расчет норм на основе хронометражных наблюдений	2	1	-
6	Особенности нормирования труда на отдельных трудовых процессах	Практ. зан. 9 Расчет комплексных норм	2	1	0,5(0,5)*
		Практ.зан. 10 Расчет норм обслуживания	2(2)*	1(1)*	0,5(0,5)*
		Практ. зан. 11Установление норм выработки на ручных работах для индивидуального исполнителя и для группы рабочих	2	1	-
		Практ. зан. 12 Расчет норм выработки на автотранспортных работах	2	1	-
7	Компенсационные и стимулирующие выплаты	Практ. зан. 13 Расчет дополнительной оплаты труда за своевременное и качественное выполнение работ	2	1	0,5(0,5)*
8	Тарифные и бестарифные системы оплаты труда	Практ. зан. 14 Определение среднего тарифного разряда	2(2)*	1(1)*	0,5(0,5)*
		Практ. зан. 15 Определение заработной платы работника по коэффициенту стоимости труда	2	1	-
9	Формы и системы оплаты труда	Практ. зан. 16 Расчет сдельного заработка при прямой сдельной системе оплаты труда работников.	2	1	0,5(0,5)*
10	Особенности стимулирования труда различных категорий персонала	Практ. зан. 17 Расчет расценок за единицу продукции в отраслях растениеводства.	2(2)*	1(1)*	0,5(0,5)*
		Практ. зан. 18 Расчет расценок за единицу продукцию для операторов машинного доения	2	1	0,5(0,5)*
Итого:			36(8)*	18(4)*	6(6)*

\* Занятия, проводимые в интерактивной форме

## 5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда» в научной библиотеке университета имеется достаточное количество учебников и учебных пособий. Кроме этого, для полноты обеспечения самостоятельной работы учебно – методической документацией по данной дисциплине разработано для внутривузовского пользования учебное пособие.

1. Учебное пособие по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда» для студентов направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент», направленность «Менеджмент в агробизнесе» всех форм обучения» / сост. М. Г. Бицуева. - Нальчик:

На самостоятельную работу при изучении данной дисциплины отводится по очной (очно-заочной, заочной форме обучения соответственно 67 (106,130) часов, из них 63(101,125) часов выделяется на самостоятельное изучение отдельных тем и вопросов. При самостоятельном изучении отдельных вопросов и тем основными видами самостоятельной работы обучающихся являются: проработка учебников, учебных пособий, учебно-методической литературы и информационно-образовательных ресурсов, конспектирование материалов, подготовка к выполнению практических заданий, к опросу, тестированию, к контрольным балльно-рейтинговым мероприятиям, подготовка к промежуточной аттестации.

На очной форме обучения контроль самостоятельной работы, чаще всего осуществляется перед началом чтения лекции, выполнения практических заданий, во время проведения балльно-рейтинговых контрольных мероприятий и промежуточной аттестации.

На очно-заочной, заочной форме обучения, контроль самостоятельной работы осуществляется только во время промежуточной аттестации.

Объем часов, выделяемых для подготовки к промежуточной аттестации (5 ч. по очной форме, 5 ч. по очно-заочной форме обучения, 5 ч. по заочной форме обучения), используется для самостоятельной подготовки обучающихся к зачету (с оценкой). Данный этап является завершающим при изучении дисциплины и контроль самостоятельной работы осуществляется на промежуточной аттестации.

№ темы	Тема и вопросы самостоятельной работы студентов	Объем часов очно (очно-заочно)	Перечень учебно-методического обеспечения*	Форма контроля
1	<p><i>Тема: Предмет, метод и задачи дисциплины</i></p> <p>1. Что вкладывается в понятие «труд» и в чем сущность данной экономической категории?</p> <p>2. Каковы задачи курса?</p> <p>3. Перечислите основные методы исследования.</p> <p>4. Что понимают под содержанием и характером труда?</p> <p>5. Какие вопросы решает товаропроизводитель, определяя цели, способы и результаты труда?</p> <p>6. Что понимают под термином «организация труда»?</p> <p>7. Каковы основные направления организации труда?</p> <p>8. Назовите признаки классификации видов труда.</p>	4(5,8)	[1], [2], [5]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета
2.	<p><i>Тема: Разделение и кооперация труда.</i></p> <p>1. Какие виды разделения труда существуют?</p> <p>2. В чем сущность понятий «разделение» и «кооперация» труда?</p> <p>3. Перечислите и кратко охарактеризуйте формы разделения труда.</p> <p>4. В чем заключается сущность понятия «трудовой коллектив»?</p> <p>5. Каковы критерии классификации трудовых</p>	4(7,8)	[1], [2], [5]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета

	<p>коллективов?</p> <p>6. Перечислите и охарактеризуйте основные формы организации трудовых коллективов.</p> <p>7. В чем заключается сущность понятия «дисциплина труда»?</p>			
3.	<p><i>Тема: Условия труда</i></p> <p>1. Каково содержание понятия «условия труда»?</p> <p>2. Охарактеризуйте основные санитарно-гигиенические элементы условий труда.</p> <p>3. В чем сущность психофизических элементов условий труда?</p> <p>4. Какова роль эстетических условий труда в производственном процессе?</p> <p>5. Что понимают под понятием «монотонность» труда?</p> <p>6. Каковы средства и способы изучения условий труда?</p> <p>7. Чем характеризуется динамическая и статическая работа?</p>	4(7,8)	[1], [2], [5]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета
4.	<p><i>Тема: Рациональные режимы труда и отдыха</i></p> <p>1. Что понимают под рабочим и нерабочим временем?</p> <p>2. Каким образом регулируется рабочее время и время на отдых?</p> <p>3. Назовите основные элементы внутрисменного режима труда и отдыха.</p> <p>4. Охарактеризуйте недельный и годовой режимы труда и отдыха.</p> <p>5. Что понимают под работоспособностью человека?</p> <p>6. В каких случаях допускаются сверхурочные работы?</p> <p>7. Что представляет собой скользящий график?</p> <p>8. Как классифицируется нерабочее время?</p>	4(7,8)	[1], [2], [5]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета
5.	<p><i>Тема: Организация, аттестация и рационализация рабочих мест</i></p> <p>1. Раскройте содержание понятий «рабочая зона», «рабочее место».</p> <p>2. Какие требования предъявляются к организации рабочего места?</p> <p>3. Какова классификация рабочих мест?</p> <p>4. Что понимают под организацией рабочего места.</p> <p>5. Каково содержание понятия «оснащение рабочих мест»?</p> <p>6. В чем заключается сущность внешней планировки рабочих мест?</p> <p>7. Каковы задачи общей</p>	4(7,8)	[1], [5]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета

	<p>планировки рабочих мест?</p> <p>8. По каким направлениям проводится аттестация рабочих мест?</p> <p>9. Какие рабочие места считаются аттестованными?</p> <p>10. Как определяется итоговая оценка по всем трем уровням аттестации?</p>			
6.	<p><i>Тема: Основные принципы рациональной организации трудовых процессов</i></p> <p>1. Что понимается под производственным и трудовым процессом?</p> <p>2. В зависимости от каких признаков, и для чего классифицируются трудовые процессы?</p> <p>3. Каковы составные части трудового процесса?</p> <p>4. Перечислите основные принципы рациональной организации трудовых процессов.</p> <p>5. Что понимают под операционной технологией?</p> <p>6. Что понимают под трудоемкостью?</p> <p>7. Каковы основные пути снижения трудоемкости работ?</p>	4(7,8)	[1], [5]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета
7.	<p><i>Тема: Общие вопросы нормирования труда</i></p> <p>1. Какова роль нормирования труда?</p> <p>2. В чем заключается сущность нормативов?</p> <p>3. Что понимают под термином «микроэлементные нормативы»?</p> <p>4. Какова классификация норм труда по степени укрупнения?</p> <p>5. Как подразделяют нормы труда в зависимости от периода или времени действия?</p> <p>6. Что понимают под уровнем применения научно обоснованных норм?</p> <p>7. Для чего используется коэффициент нормирования труда?</p> <p>8. Как оценить эффективность применяемых норм труда?</p> <p>9. Каковы причины перевыполнения или невыполнения норм?</p>	4(7,8)	[1], [2], [5]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета

8.	<p><i>Тема: Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени</i></p> <p>1. Охарактеризуйте этапы проведения хронометражных наблюдений.</p> <p>2. В чем состоят особенности проведения фотографии рабочего времени методом моментных наблюдений?</p> <p>3. Укажите приборы и технические средства, которые могут быть использованы при проведении наблюдения?</p> <p>4. Какие способы записи результатов наблюдений вам известны?</p> <p>5. Что называют нормативом штучного времени?</p> <p>6. Какова структура времени выполнения производственного задания?</p> <p>7. На какие действия затрачивается время подготовительно-заключительной работы?</p>	4(7,8)	[1], [2], [5]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета
9.	<p><i>Тема: Особенности нормирования труда на отдельных трудовых процессах</i></p> <p>1. Дайте определение понятию «нормообразующие факторы»</p> <p>2. Что такое комплексные нормы и когда они применяются?</p> <p>3. Какие виды норм труда применяют в животноводстве?</p> <p>4. Каков порядок расчета норм труда на ручных работах?</p> <p>5. На какие группы классифицируют дороги для целей нормирования?</p> <p>6. Как устанавливают нормы труда на ремонтных работах?</p> <p>7. В чем состоит особенность нормирования труда на работах с применением стационарных машин?</p> <p>8. От чего зависит производительность стационарных машин?</p>	6(7,10)	[1], [2], [5]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета
10.	<p><i>Тема: Оплата труда: понятие, функции, принципы организации</i></p> <p>1. Что понимают под термином «заработная плата»?</p> <p>2. Охарактеризуйте функции заработной платы.</p> <p>3. Перечислите основные принципы организации оплаты труда.</p> <p>4. Какова структура доходов?</p> <p>5. Включаются ли в минимальный размер оплаты труда доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные</p>	4(7,8)	[3], [4], [5]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета

	или компенсационные выплаты? 7. Каков размер минимальной оплаты труда в настоящее время? 8. От каких факторов зависит стимулирующая роль заработной платы?			
11.	<p><i>Тема: Правовое регулирование оплаты труда</i></p> <p>1. Назовите нормативные документы, регламентирующие условия оплаты труда в организациях.</p> <p>2. Охарактеризуйте особенности договорного регулирования заработной платы.</p> <p>3. Как соотносятся между собой уровни регулирования заработной платы в соответствии с ТК РФ?</p> <p>4. Назовите основные государственные гарантии по оплате труда работников.</p> <p>5. Назовите виды ответственности работодателя за нарушения законодательства об оплате труда.</p> <p>6. Какова роль региональных и отраслевых соглашений в определении правил оплаты труда?</p> <p>7. Какова роль коллективных договоров и локальных нормативных актов в установлении заработной платы работника?</p> <p>8. Какие вопросы, касающиеся заработной платы, должны оговариваться в трудовом договоре?</p>	4(5,8)	[1], [3], [4], [5]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета
12.	<p><i>Тема: Компенсационные и стимулирующие выплаты</i></p> <p>1. Дайте определение компенсационных выплат и назовите основные их функции</p> <p>2. Каков порядок установления выплаты за работы с вредными и (или) опасными условиями труда?</p> <p>3. Назовите порядок предоставления компенсации за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.</p> <p>4. Охарактеризуйте порядок установления компенсационных, стимулирующих и поощрительных выплат.</p> <p>5. Какие модели премиальных систем Вам известны?</p>	4(7,8)	[3], [4], [5]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета
13	<p><i>Тема: Тарифные и бестарифные системы оплаты труда</i></p> <p>1. Какие элементы включает в себя тарифная система?</p> <p>2. Чем характеризуются тарифные сетки?</p> <p>3. Что понимают под термином</p>	4(7,8)	[3], [4], [5]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета

	«тарификация работ»? 4. На основе чего осуществляется тарификация работ и присвоение тарифных разрядов (разрядов оплаты) работникам? 5. Назовите типы построения тарифных сеток. 6. Что представляет собой тарифная ставка? 7. В чем достоинства бестарифной системы оплаты труда? 8. Охарактеризуйте бестарифную систему оплаты труда.			
14.	<i>Тема: Формы и системы оплаты труда</i> 1. Назовите основные формы оплаты труда. 2. Что понимают под термином «система оплаты труда»? 3. Как осуществляется оплата труда при сдельно-прогрессивной системе? 4. Как рассчитывается сдельная расценка? 5. Какие виды оплаты труда Вам известны? 6. Перечислите системы сдельной формы оплаты труда. 7. Какой первичный документ является основанием для начисления заработной платы при повременной форме оплаты труда?	4(7,8)	[3], [4], [5]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета
15.	<i>Тема: Особенности стимулирования труда различных категорий персонала</i> 1. Какие системы оплаты труда применяют в растениеводстве? 2. Как обосновать форму авансирования и размер аванса? 3. В чем выражается профессиональное мастерство и как оно стимулируется? 4. Производится ли авансирование в отраслях, где продукция вырабатывается и реализуется в течение года? 5. В какой последовательности устанавливаются расценки за продукцию для оплаты труда работников животноводства? 6. Как осуществляется оплата труда руководителей государственных предприятий? 7. Какие существуют подходы к оплате труда руководителей, специалистов негосударственных организаций?	5(7,11)	[3], [4], [5]	Подготовка к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям и к сдаче зачета
	Подготовка к промежуточной аттестации	5(5)	[1], [2], [3] [4], [5]	Сдача зачета
<b>Итого</b>		<b>67 (106,130)</b>		

\* Перечень учебно-методического обеспечения приведен в разделе 8.

**6. Фонд оценочных средств, для проведения текущего и промежуточного контроля обучающихся по дисциплине (модулю)**

**6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования при текущем и промежуточном контроле знаний обучающихся**

<b>№ модуля</b>	<b>Структурированные модули</b>	<b>Коды формируемых компетенций</b>	<b>Этапы формирования компетенции в процессе освоения дисциплины</b>
1.	1.Предмет, метод и задачи дисциплины 2.Разделение и кооперация труда. 3.Условия труда 4.Рациональные режимы труда и отдыха 5.Организация, аттестация и рационализация рабочих мест 6.Основные принципы рациональной организации трудовых процессов	ПК-3	1-ый рейтинг-контроль. (Рейтинговые контрольные мероприятия (коллоквиумы, контрольные работы, тесты) подготовка к выполнению практических заданий и их защита)
2.	7.Общие вопросы нормирования труда 8.Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени 9.Особенности нормирования труда на отдельных трудовых процессах	ПК-3	2-ой рейтинг-контроль. (Рейтинговые контрольные мероприятия (коллоквиумы, контрольные работы, тесты) подготовка к выполнению практических заданий и их защита)
3.	10. Оплата труда: понятие, функции, принципы организации 11.Правовое регулирование оплаты труда 12.Компенсационные и стимулирующие выплаты 13. Тарифные и бестарифные системы оплаты труда 14. Формы и системы оплаты труда 15.Особенности стимулирования труда различных категорий персонала	ПК-3	3-ый рейтинг-контроль. (Рейтинговые контрольные мероприятия (коллоквиумы, контрольные работы, тесты) подготовка к выполнению практических заданий и их защита)

**6.2. Показатели и критерии оценивания сформированности компетенций на различных этапах их формирования, шкалы и процедуры оценивания при текущем и промежуточном контроле знаний обучающихся.**

**Текущий контроль** - это непрерывное отслеживание освоения индикаторов достижения универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций по дисциплине.

**Промежуточный контроль** проводится с целью оценки усвоения студентами материала крупного модуля или раздела учебной дисциплины. В течение семестра проводится три таких контрольных мероприятий, согласно календарного учебного графика.

Оценка знаний студентов осуществляется в баллах с учетом:

- оценки (текущего контроля) за работу в семестре (оценки за выполнение контрольных заданий, за выполнение и успешную защиту практических заданий, за активное участие в опросе студентов перед началом лекции или в конце ее);
- оценки промежуточных знаний на рейтинговых мероприятиях (ответы на тесты, на контрольные вопросы ).

Для определения оценки за работу в семестре и оценки промежуточных знаний на рейтинговых мероприятиях содержательная часть рабочей программы четко структурируется на содержательные модули из которых формируется три блока (модуля), с периодами изучения равными периодам проведения рейтинг-контроля.

Таким образом, устанавливается объем дисциплины, подлежащей оценке качества усвоения в рамках блоков. При этом каждая контрольная точка оценивается в 20 баллов.

Критериями оценки индикатора достижения компетенций являются уровень освоения обучающимися знаний, умений и навыков, которыми они должны обладать при изучении разделов (модулей) дисциплины.

Согласно этих критериев при разработке шкал оценивания автор руководствуется следующим:

**15-20 баллов** – студент получает при **высоком** уровне овладения индикаторами достижения компетенций и освоения знаний, умений и теоретического материала без пробелов; выполнении всех заданий, предусмотренных учебным планом на высоком качественном уровне; сформировании практических навыков, профессионального применения освоенных знаний;

**10-14 баллов** – студент получает при **среднем** уровне овладения индикаторами достижения компетенций и освоении знаний, умений и теоретического материала, когда учебные задания не оценены максимальным числом баллов, и в основном сформированы практические навыки.

**До 10 баллов** – студент получает при **пороговом** уровне овладения индикаторами достижения компетенций и частично с пробелом освоении знания, умения и теоретического материала, некачественном выполнении учебных заданий, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, в случаях не сформирования некоторых практических навыков.

## **7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)**

### **7.1. Перечень компетенции с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы**

Рабочей программой дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда» предусмотрено участие дисциплины в формировании следующих компетенций:

**ПК-3** Способен находить организационно-управленческие решения, оценивать результаты и последствия принятого управленческого решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

В процессе освоения образовательной программы по направлению 38.03.02 «Менеджмент» компетенция ПК-3 формируются при изучении дисциплин и подготовке к процедуре защиты и процедуры защиты ВКР.

#### **Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы «Менеджмент»**

<b>Код компетенции</b>	<b>Дисциплины, практики, ГИА, через которые формируется компетенция (компоненты)</b>	<b>Этапы формирования компетенции в процессе освоения образовательной программы*</b>
<b>ПК-3</b>	Б1.В.03 Технологии производства, переработки и хранения продукции растениеводства и животноводства	2
	Б1.В.08 Организация, нормирование и оплата труда	5
	Б2.В.01(Пд) Производственная практика, преддипломная Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и процедура защиты ВКР	8

*\* Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы определяются семестром изучения дисциплин и прохождения практик.*

### **7.2. Описание показателей индикаторов достижения компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

Для оценки знаний, умений, навыков и индикаторов достижения компетенций по дисциплине применяется балльно-рейтинговая система контроля и оценки успеваемости

студентов. В основу балльно-рейтинговой системы (БРС) положены принципы, в соответствии с которыми формирование рейтинга студента осуществляется в ходе текущего, промежуточного контроля и промежуточной аттестации знаний.

**Промежуточная аттестация – зачет с оценкой.**

При модульной системе основным стимулом к регулярной работе студентов является возможность быть освобожденным от *зачета с оценкой* (получить его «автоматом»). Для этого студент должен выполнить следующие условия:

- не иметь по промежуточным модулям **0** баллов;
- если студент по итогам текущего рейтинга набрал в семестре **49-54** баллов то он получает, «автоматом» оценку - «**хорошо**», **55** и выше «**отлично**».
- Максимальная сумма баллов, которую студент может набрать за семестр составляет **100** баллов, из которых на текущий и промежуточный контроль отводится **60** баллов. Оставшиеся **40** баллов - это сумма баллов, которую студент может набрать по результатам промежуточной аттестации *зачет с оценкой*.

Студент, получивший по итогам текущего и промежуточного контроля меньше **45** баллов, не может претендовать на оценку «**отлично**».

#### Индикаторы достижения компетенций\*

Код и наименование индикатора достижения компетенции, этапы освоения	Планируемые результаты обучения	Соответствие индикатора достижения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания			
		минимальный	пороговый	средний	высокий
		0-59	60-69	70-84	85-100
		Оценка			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
ИД-1пк – 3 Умеет разрабатывать организационно-управленческие решения с позиций социальной значимости (5 этап)	<b>Знать:</b> технология построения мотивационного профиля работников; реализацию основных управленческих функций при организации процесса нормирования труда	Не знает технологию построения мотивационного профиля работников; реализацию основных управленческих функций при организации процесса нормирования труда	Частично знаком с технологией построения мотивационного профиля работников; реализацией основных управленческих функций при организации процесса нормирования труда	Достаточно владеет технологией построения мотивационного профиля работников; реализацией основных управленческих функций при организации процесса нормирования труда	В полной мере знает технологию построения мотивационного профиля работников; реализацию основных управленческих функций при организации процесса нормирования труда
	<b>Уметь:</b> принимать решения по вопросам организации, нормирования труда, внедрению прогрессивных форм организации и оплаты труда с учетом комплекса технических, экономических, психофизиологических и социальных факторов	Не обладает умениями в рамках компетенции принимать решения по вопросам организации, нормирования труда, внедрению прогрессивных форм организации и оплаты труда с учетом комплекса технических, экономических, психофизиологических и социальных факторов	Частично обладает умениями в рамках компетенции принимать решения по вопросам организации, нормирования труда, внедрению прогрессивных форм организации и оплаты труда с учетом комплекса технических, экономических, психофизиологических и социальных факторов	Умеет на достаточно хорошем уровне принимать решения по вопросам организации, нормирования труда, внедрению прогрессивных форм организации и оплаты труда с учетом комплекса технических, экономических, психофизиологических и социальных факторов	Умеет на высоком уровне принимать решения по вопросам организации, нормирования труда, внедрению прогрессивных форм организации и оплаты труда с учетом комплекса технических, экономических, психофизиологических и социальных факторов
	<b>Владеть навыками:</b> принятия	Не владеет навыками принятия	Не в полной мере владеет навыками принятия	Способен принимать управленческие	Владеет на высоком уровне навыками

	управленческих решений в области организации рабочих мест, установления норм труда, начисления и распределения заработной платы, премий	управленческих решений в области организации рабочих мест, установления норм труда, начисления и распределения заработной платы, премий	управленческих решений в области организации рабочих мест, установления норм труда, начисления и распределения заработной платы, премий	решения в области организации рабочих мест, установления норм труда, начисления и распределения заработной платы, премий	принятия управленческих решений в области организации рабочих мест, установления норм труда, начисления и распределения заработной платы, премий
<b>ИД-4пк-3</b> Способностью использовать для решения профессиональных задач знания технологий производств и переработки сельскохозяйственной продукции (5 этап)	<b>Знать:</b> место и роль организации труда как основного элемента трудовых отношений и процесса производства в целом; методы и способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени	Не знает место и роль организации труда как основного элемента трудовых отношений и процесса производства в целом; методы и способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени	Удовлетворительно знает место и роль организации труда как основного элемента трудовых отношений и процесса производства в целом; методы и способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени	Достаточно хорошо знает место и роль организации труда как основного элемента трудовых отношений и процесса производства в целом; методы и способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени	На высоком уровне знает место и роль организации труда как основного элемента трудовых отношений и процесса производства в целом; методы и способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени
	<b>Уметь:</b> проектировать трудовые процессы, с целью повышения эффективности деятельности предприятия	Не умеет проектировать трудовые процессы, с целью повышения эффективности деятельности предприятия	Удовлетворительно проектирует трудовые процессы, с целью повышения эффективности деятельности предприятия	Хорошо проектирует трудовые процессы, с целью повышения эффективности деятельности предприятия	Отлично умеет проектировать трудовые процессы, с целью повышения эффективности деятельности предприятия
	<b>Владеть навыками:</b> составления планов по проектированию трудовых процессов; установления норм труда	Не владеет навыками составления планов по проектированию трудовых процессов; установления норм труда	Удовлетворительно владеет навыками составления планов по проектированию трудовых процессов; установления норм труда	Достаточно хорошо владеет навыками составления планов по проектированию трудовых процессов; установления норм труда	Отлично владеет навыками составления планов по проектированию трудовых процессов; установления норм труда

*\*На этапе освоения дисциплины*

Для допуска к зачету с оценкой, студент должен набрать в ходе текущего и промежуточного контроля не менее **40** баллов. Если эта сумма меньше **30** баллов, то студент не допускается к зачету с оценкой. Если эта сумма больше или равна **30**, то путем дополнительного опроса (собеседование, контрольный опрос, тест) эта сумма может быть повышена до **40** баллов.

На зачете с оценкой студент может получить **20 – 40** баллов. Максимальный балл при каждой повторной пересдаче уменьшается на **10** баллов. Если ответы студента оцениваются суммой баллов менее **20**, то студенту выставляется **0** баллов.

Если по итогам рейтинга студент набирает **40-48** баллов, то он допускается к сдаче зачета с оценкой и остальные **20-40** баллов он получает на зачете с оценкой.

Студент, набравший по итогам текущего и промежуточного контроля по дисциплине менее **30** баллов, после всех разрешенных отработок может получить оценку не выше «удовлетворительно».

### Критерии оценивания результатов обучения

Оценка	Шкала оценивания	Критерии оценивания
Высокий уровень «5» (отлично)	85-100	заслуживает студент, освоивший знания, умения и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы.
Средний уровень «4» (хорошо)	70-84	заслуживает студент, практически полностью освоивший знания, умения и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки.
Пороговый уровень «3» (удовлетворительно)	60-69	заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения и теоретический материал, либо не выполнил учебные задания, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы.
Минимальный уровень «2» (не удовлетворительно)	0-59	заслуживает студент, не освоивший знания, умения, и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы.

### 7.3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения индикаторов достижения компетенции ИД-1пк-3, ИД-4пк-3 в процессе освоения образовательной программы

#### 7.3.1. Тесты для текущего и промежуточного контроля знаний обучающихся Тестовые задания

#### Тема 1. Предмет, метод и задачи дисциплины

Установить последовательность приведенных ниже слов:

1.Труд это:

- а) человек б) деятельность в) целесообразный г) потребность д) удовлетворение  
е) определенный ж) осуществлять

2. Организация труда – это:

- а) система б) упорядочение в) люди г) деятельность д) трудовой е) приведение

3. Создание условий для повышения степени содержательности, привлекательности труда, достижения в творческом отношении к труду – это задачи:

- а) социальные б) экономические в) психофизиологические г) правовые

4. Выбор наилучшего варианта организации трудового процесса – это принцип:

- а) гуманности  
б) ритмичности  
в) эффективности  
г) оптимальности

5. Проверка научных разработок опытом, практикой, сравнительным анализом – это метод исследования:

- а) монографический  
б) экспериментальный  
в) статистический  
г) абстрактно-логический

6. Элементами организации труда являются:

- а) разделение и кооперация труда  
б) использование наиболее рациональных материалов  
в) управление производством

г) организация рабочих мест

7. Проверка научных разработок опытом, практикой, сравнительным анализом – это метод исследования:

а) монографический

б) экспериментальный

в) статистический

г) абстрактно-логический

8. Приведение трудовой деятельности людей в определенную систему, характеризующуюся внутренней упорядоченностью, согласованностью и направленностью взаимодействия людей для реализации совместной программы или цели – это определение категории:

а) труд

б) занятость

в) трудовая деятельность

г) организация труда

## **Тема 2. Разделение и кооперация труда**

1. Разделение труда между структурными подразделениями предприятия; между профессиональными группами работников, а внутри групп – между работниками различного уровня квалификации представляет собой:

а) общее разделение труда

б) частное разделение труда

в) единичное разделение труда

г) квалификационное разделение труда

2. В рамках отдельных трудовых коллективов выделяют разделение труда:

а) межотраслевое

б) пооперационное

в) функциональное

г) частное

3. Деление всех рабочих на основных и вспомогательных принадлежит к области разделения труда:

а) пооперационного

б) квалификационного

в) технологического

г) функционального

4. Разделение труда обуславливает деление работников:

а) по квалификациям

б) по профессиям

в) по стажу работы

г) по специальностям

5. Способности человека длительное время выполнять кратковременные, однообразные и постоянно повторяющиеся операции, которые сводятся к двум-трем рабочим действиям определяют границы разделения труда:

а) физиологические

б) психофизиологические

в) технологические

г) социальные

д) экономические

6. Установление правильного количественного и качественного соотношения между отдельными элементами трудового процесса – это принцип:

а) рациональной организации трудовых коллективов

б) рациональной организации трудовых процессов

в) нормирования труда

- г) организации оплаты труда
- 7. Степень соблюдения установленных режимов труда и отдыха, правил внутреннего распорядка – это:
  - а) государственная дисциплина труда
  - б) трудовая дисциплина труда
  - в) технологическая дисциплина труда
  - г) нормативная дисциплина труда
- 8. Степень соблюдения правил эксплуатации техники и оборудования, выполнения норм труда, дневных и сменных заданий – это:
  - а) трудовая дисциплина труда
  - б) государственная дисциплина труда
  - в) нормативная дисциплина труда
  - г) технологическая дисциплина труда
- 9. Мера воплощенной в человеке способности приносить доход называется:
  - а) человеческим капиталом
  - б) трудовым капиталом
  - в) трудовым потенциалом
  - г) уровнем квалификации работников

### **Тема 3. Условия труда**

- 1. Участие в разработке и осуществлении перспективных планов экономического и социального развития – это факторы условий труда:
  - а) нормативно-правовые
  - б) общественно-политические
  - в) социально-психологические
  - г) экономические
- 2. Статическая работа характеризуется:
  - а) изменением длины мышц человека при их напряжении и перемещении в пространстве звеньев его двигательного аппарата
  - б) напряжением мышц человека без изменения их длины
  - в) напряжением внимания, зрения, слуха
- 3. Динамическая работа характеризуется:
  - а) изменением длины мышц человека при их напряжении и перемещении в пространстве звеньев его двигательного аппарата
  - б) напряжением мышц человека без изменения их длины
  - в) напряжением внимания, зрения, слуха
- 4. Высота над уровнем моря – это показатель:
  - а) освещенности
  - б) атмосферного давления
  - в) микроклимата
  - г) излучения
- 5. Бластомагенные вещества вызывают:
  - а) отравление всего организма
  - б) астматические явления
  - в) аллергические реакции организма
  - г) образование опухолей
- 6. Психофизиологические условия труда характеризуются следующими параметрами:
  - а) энергозатраты, грузооборот за рабочий день
  - б) степень опасности травмирования движущимися частями машин и оборудования
  - в) подвижность воздушной среды, теплонасыщенность и влагонасыщенность
  - г) уровень ароматичности запахов воздушной среды

7. Факторы, включающие законодательную и нормативно-правовую базу, регламентирующую условия труда, системы контроля и надзора за ними, льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях и т.д. – это

- а) нормативно-правовые
- б) общественно-политические
- в) социально-психологические
- г) социально-экономические

#### **Тема 4. Рациональные режимы труда и отдыха**

1. Виды режимов труда и отдыха

- а) односменный
- б) двухсменный
- в) внутрисменный
- г) недельный
- д) полугодовой
- е) годовой

2. Типы графиков труда и отдыха

- а) прерывные и непрерывные
- б) твердые и временные
- в) твердые и скользящие
- г) постоянные и временные

3. Режим рабочего времени регулируется

- а) графиком сменности
- б) правилами по охране труда
- в) правилами внутреннего трудового распорядка
- г) графиком согласования операций

4. Производственная неделя может быть

- а) прерывная
- б) непрерывная
- в) скользящая
- г) шестидневная
- д) пятидневная

5. На непрерывно действующих предприятиях, а также при выполнении некоторых видов работ, где по условиям производства не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение учета рабочего времени:

- а) поденного
- б) недельного
- в) суммированного
- г) ненормированного

6. Рабочее время – это время, в течение которого работник должен

- а) находиться на территории предприятия
- б) находиться на обеденном перерыве
- в) исполнять трудовые обязанности
- г) быть на своем рабочем месте

7. Что не является видом рабочего времени

- а) нормальное
- б) сокращенное
- в) неполное
- г) сверхурочное
- д) ненормированное

8. Нормальная продолжительность рабочего времени

- а) не может превышать 40 часов в неделю

- б) не может быть менее 40 часов в неделю
- в) должна быть равной 40 часам в неделю
- г) ТК РФ не установлена

#### **Тема 5. Организация, аттестация и рационализация рабочих мест**

- 1.Способы обслуживания рабочих мест
  - а) планово-предупредительный
  - б) централизованный
  - в) децентрализованный
  - г) смешанный
  - д) дежурный
- 2.Рациональное размещение техники, производственной мебели, исполнителей с созданием необходимых условий – это
  - а) оснащение рабочих мест
  - б) обслуживание рабочих мест
  - в) планировка рабочих мест
  - г) аттестация рабочих мест
- 3.Разработка и претворение в жизнь конкретных мер, направленных на реализацию принятого аттестационной комиссией решения – это
  - а) аттестация рабочих мест
  - б) рационализация рабочих мест
  - в) модернизация рабочих мест
  - г) совершенствование рабочих мест
- 4.Рабочее место считается аттестованным, если общая оценка в баллах составляет
  - а) не менее 0,46
  - б) не менее 0,56
  - в) не менее 0,66
  - г) не менее 0,76
- 5.В основу аттестации рабочих мест положена оценка каждого показателя
  - а) по двухбалльной системе
  - б) по трехбалльной системе
  - в) по четырехбалльной системе
  - г) по пятибалльной системе
- 6.Оптимальная расстановка работников с учетом трудоемкости выполняемых функций, эффективное обслуживание рабочих мест – это требование к организации рабочего места
  - а) техническое
  - б) организационное
  - в) экономическое
  - г) технологическое
- 7.Чтобы конструкция оборудования и инструмента была максимально приспособлена к возможностям человеческого организма и способствовала удобству в работе, снижению физических и нервно-психических нагрузок - это требование к организации рабочего места
  - а) техническое
  - б) организационное
  - в) социально-психологическое
  - г) эргономическое

#### **Тема 6. Основные принципы рациональной организации трудовых процессов**

- 1.Последовательное и равномерное чередование трудовых операций и их элементов во времени обеспечивающем одинаковые темпы и скорость производства продуктов в тот или иной период – это принцип
  - а) равномерности
  - б) согласованности

- в) пропорциональности
  - г) оптимальной интенсивности
  - д) ритмичности
- 2.Однократное движение рук, ног, пальцев, корпуса работника, выполняемое им в процессе трудовой деятельности – есть
- а) трудовая операция
  - б) трудовой прием
  - в) трудовое движение
  - г) трудовое действие
- 3.Совокупность непрерывно выполняемых целенаправленных действий рабочего – есть
- а) трудовая операция
  - б) трудовое действие
  - в) трудовой прием
  - г) трудовое движение
- 4.Разнообразные способы воздействия на предметы труда в целях получения готовой продукции: определенный состав и последовательность выполнения операций, применение конкретных машин, заранее заданный их режим работы и соответствующая квалификация исполнителей – есть:
- а) производственный процесс
  - б) технологический процесс
- 5.Данные технологической трудоемкости служат основой для определения:
- а) общей численности работников
  - б) численности вспомогательных работников
  - в) основных производственных работников
  - г) административно-управленческих работников
- 6.Принципы рациональной организации трудовых процессов:
- специализация рабочих функции
- а) ритмичности
  - б) комплексности
  - в) эффективности
- 7.Последовательность выполнения трудового и технологического процессов, которая должна обеспечить наиболее полную загрузку людей и машин во времени – это принцип:
- а) минимальных перемещений
  - б) согласованности
  - в) непрерывности
  - г) синхронности
- 8.Затраты труда рабочих, обеспечивающих и обслуживающих производство в основных и вспомогательных цехах, составляют:
- а) технологическую трудоемкость
  - б) трудоемкость обслуживания
  - в) производственную трудоемкость
  - г) трудоемкость управления

### **Тема 7. Общие вопросы нормирования труда**

- 1.Метод нормирования, который предполагает установление норм труда на всю трудовую операцию целиком без расчленения её на элементы – это метод
- а) аналитический
  - б) аналитически-расчетный
  - в) сравнительный
  - г) суммарный
- 2.Основные функции нормирования – это
- а) разъяснение
  - б) учет

- в) совершенствование
- г) контроль
- д) стимулы

3. Метод нормирования, предусматривающий анализ природно-производственных условий; разделение нормируемой операции на её составляющие технологические и трудовые элементы, их исследование, выявление роли и назначения каждого элемента – есть:

- а) суммарный
- б) аналитический
- в) экспериментальный
- г) опытно-статистический

4. Отношение количества выполненных нормо-смен (нормо-часов) по технически обоснованным нормам к общему числу нормо-смен (нормо-часов) отработанных в хозяйстве, выраженное в процентах – это показатель:

- а) уровень выполнения норм
- б) средний процент выполнения норм
- в) уровень применения технически обоснованных норм
- г) эффективность выполнения норм

5. Экономия (или перерасход) затрат по конкретному виду работ определяют по формуле:

- а)  $\Delta_n = O_p \times (3\phi + 3н)$
- б)  $\Delta_n = O_p \times (3\phi - 3н)$
- в)  $\Delta_n = (O_p + 3\phi) / 3н$
- г)  $\Delta_n = (O_p - 3\phi) / 3н$

#### **Тема 8. Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени**

1. Вид наблюдения, при котором изучаются циклически повторяющиеся элементы оперативной работы, отдельные элементы подготовительно-заключительной работы или работы по обслуживанию рабочего места – это:

- а) фотохронометраж
- б) хронография рабочего дня
- в) хронометраж
- г) фотография рабочего дня

2. Вид наблюдения, при котором измеряют все затраты времени, осуществляемые исполнителем (исполнителями) за определенный период работы (за смену) – это:

- а) фотохронометраж
- б) хронография рабочего дня
- в) хронометраж
- г) фотография рабочего дня

3. Метод изучения затрат рабочего времени, предусматривающий измерение отдельных элементов работы, операции независимо от их последовательности во времени – это:

- а) сплошные замеры
- б) выборочные замеры
- в) моментные наблюдения
- г) цикловые замеры

4. Изучение элементов операции (действий, движений) небольшой продолжительности осуществляется при:

- а) выборочных замеров
- б) сплошных замеров
- в) хронометража
- г) цикловых замеров

5. В качестве критерия оценки хронорядов, служит:

- а) коэффициент нормирования
- б) коэффициент напряженности

- в) коэффициент качества
- г) коэффициент устойчивости

41. Проверка правильности заполнения наблюдательного листа осуществляется на этапе:

- а) выбор объекта наблюдения
- б) подготовка к наблюдению
- в) собственно наблюдение
- г) анализ и сводка материалов наблюдений

6. Условием устойчивости хронорядов является:

- а) фактический коэффициент устойчивости должен быть менее или равен нормативному
- б) фактический коэффициент устойчивости больше нормативного
- в) нормативный коэффициент устойчивости меньше фактического коэффициента устойчивости
- г) нормативный коэффициент устойчивости больше фактического коэффициента устойчивости

7. Какие существуют виды наблюдений?

- а) хронометраж, фотография рабочего времени и фотохронометраж
- б) хронометраж, фотография рабочего времени и метод моментных наблюдений
- в) метод непосредственных замеров и метод моментных наблюдений
- г) метод непосредственных замеров, фотография рабочего времени и фотохронометраж

### **Тема 9. Особенности нормирования труда на отдельных трудовых процессах**

1. При выполнении механизированных полевых работ на нормы труда оказывают влияние следующие нормообразующие факторы:

- а) технологические
- б) биологические
- в) экономические
- г) социальные

2. Время вспомогательной работы при механизированном труде включает затраты времени на:

- а) вспашку
- б) получение наряда
- в) загрузки и выгрузки семян
- г) проверки исполнителем качества работ
- д) поворотов

3. Время поворотов за смену зависит от:

- а) нормы высева семян
- б) средней площади обрабатываемого участка
- в) состава агрегата, длины гона
- г) средней продолжительности 1-го переезда

4. Затраты времени на обслуживание 1 гол в день складываются из суммы нормативов времени на:

- а) доение, чистку животных; подготовительно-заключительную работу
- б) доение, чистку животных, привязывание и отвязывание
- в) раздачу корма, привязывание и отвязывание, доение
- г) доение, раздачу корма, личные надобности

5. В основе классификации перевозимых грузов лежит:

- а) вид груза
- б) состав транспортных средств
- в) состояние груза
- г) степень использования грузоподъемности

6. На ремонтных работах вспомогательное время используют на:

- а) сдачу инструмента
- б) настройку оборудования

в) установку и выверку деталей на стан;

г) изменение форм, размеров детали

7. Отношение максимального и минимального значений продолжительности элемента в хроноряде, есть:

а) коэффициент качества

б) коэффициент эффективности

в) коэффициент напряженности

г) коэффициент устойчивости

8. Производительность стационарных машин зависит от таких факторов, как:

а) вид и состояние обрабатываемого материала

б) тип помещений

в) способ чистки

г) интенсивность подачи материала

д) норма полива

9. Сумма времени организационно-технического обслуживания рабочего места и времени перерывов на отдых и личные надобности - есть время:

а) оперативное

б) штучное

в) вспомогательное

г) дополнительное

#### **Тема 10. Оплата труда: понятие, функции, принципы организации**

1. Заинтересованность в достижении высокой производительности труда на основе тесной связи материального вознаграждения с результатами труда – это функция заработной платы:

а) социальная

б) регулирующая

в) стимулирующая

г) воспроизводственная

2. Эквивалентный обмен товаров, совершающийся на основе затрат общественно необходимого труда – это закон:

а) распределения по труду

б) стоимости

в) совокупного действия факторов роста

г) потребления

3. Материальные блага для личного потребления между работниками – это закон:

а) потребления

б) накопления

в) стоимости

г) распределения по труду

4. Заработная плата – это:

а) стоимость труда

б) стоимость рабочей силы

в) цена труда

г) цена рабочей силы

5. Воздействие механизма оплаты труда на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование численности персонала и уровня развития занятости в различных отраслях экономики – это функция заработной платы:

а) воспроизводственная

б) социальная

в) учетно-производственная

г) регулирующая

### **Тема 11. Правовое регулирование оплаты труда**

1. Гарантируемый законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда, есть:

- а) прожиточный минимум
- б) должностной оклад
- в) минимальный размер оплаты труда
- г) тарифная ставка

2. Договор, по которому одна сторона обязуется выполнить работу по заданию другой, а последняя в свою очередь обязуется принять и оплатить выполненную работу, есть:

- а) коллективный договор
- б) трудовое соглашение
- в) аренда
- г) подряд

3. Что служит основным источником образования фонда оплаты труда на предприятии (фирме):

- а) доход от реализации продукции
- б) доход на капитал
- в) доход на акции
- г) дотации государства
- д) налог на прибыль

4. Виды трудового договора по срокам действия:

- а) срочный, бессрочный, на время определенной работы.
- б) срочный, бессрочный.
- в) краткосрочный, среднесрочный, на время определенной работы.
- г) краткосрочный, сезонный, долгосрочный.

5. Государственное регулирование оплаты труда предполагает:

- а) законодательно установленный минимум оплаты
- б) применение норм трудового кодекса
- в) определение порядка налогообложения заработной платы

### **Тема 12. Компенсационные и стимулирующие выплаты**

1. Доплаты производятся за:

- а) мастерство и классность;
- б) за экономию прямых затрат или снижение себестоимости продукции;
- в) за работу в праздничные и выходные дни, за работу сверхурочно;
- г) бригадирам и звеньевым за руководство.

2. Размер повышения заработной платы работников в целях компенсации различий в стоимости жизни – это:

- а) премия
- б) доплата
- в) надбавка
- г) районный коэффициент

3. Сумма выплат, призванная стимулировать привлечение на определенный срок квалифицированных кадров – это:

- а) тарифный коэффициент
- б) районный коэффициент
- в) надбавка
- г) доплата

4. Доплаты, надбавки, премии – это:

- а) доходы от собственности
- б) компенсационные выплаты
- в) доход от непосредственно трудовой деятельности

г) стимулирующие выплаты

5. Доплаты за тяжелые и вредные условия труда – это:

а) компенсационные выплаты

б) доход от непосредственно трудовой деятельности

в) стимулирующие выплаты

г) выплаты, компенсирующие различия в климатических условиях

6. Элемент заработной платы, призванный стимулировать работников к улучшению количественных и качественных показателей работы есть:

а) надбавка

б) аванс

в) премия

г) доплата

### **Тема 13. Тарифные и бестарифные системы оплаты труда**

1. Тарифная ставка - это:

а) абсолютный размер оплаты труда рабочих за единицу времени

б) коэффициент, на который умножается оклад при начислении заработной платы; размер должностного оклада

в) совокупность тарифных разрядов и тарифных коэффициентов

2. Шкала тарифных разрядов характеризующих соотношение оплаты труда рабочих в зависимости от уровня квалификации или степени сложности выполняемой работы – это:

а) тарифный коэффициент

б) тарифная ставка

в) тарифная сетка

3. Выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий работников в единицу времени есть – это:

а) тарифный разряд

б) тарифная ставка

в) тарифная сетка

г) тарифная система

4. Соотношение между тарифными коэффициентами, соответствующими крайним разрядам тарифной сетки – есть:

а) размах тарифной сетки

б) масштаб тарифной сетки

в) диапазон тарифной сетки

5. В основе бестарифной системы оплаты труда лежит

а) устная договоренность между работодателем и работником

б) оплата труда «в конверте»

в) долевое распределение заработанных коллективом средств  
объем выполненных работ/услуг

### **Тема 14. Формы и системы оплаты труда**

1. Способ определения размера оплаты труда по результатам выполненной работы – это:

а) форма оплаты труда

б) система оплаты труда

в) вид оплаты труда

г) организация оплаты труда

2. Установление размера оплаты труда за весь комплекс работ, взятый в целом – это система оплаты труда:

а) прямая сдельная

б) сдельно-премиальная

в) аккордная сдельная

г) сдельно-прогрессивная

3. Установление оплаты труда в пределах нормы на основе одинарных расценок, а сверх исходной базы – по повышенным – это система оплаты труда:

- а) сдельно-прогрессивная
- б) сдельно-премиальная
- в) аккордная сдельная
- г) косвенная сдельная

4. Установление величины заработной платы на основе фактически отработанного времени и установленной тарифной ставки осуществляется при системе оплаты труда:

- а) прямой повременной
- б) повременно-премиальной
- в) простой повременной
- г) повременно-прогрессивной

5. Система при которой размер заработка исполнителя ставится в зависимость от результатов труда обслуживаемых им работников, есть:

- а) сдельно-премиальная
- б) сдельно-прогрессивная
- в) прямая сдельная
- г) косвенная сдельная

### **Тема 15. Особенности стимулирования труда различных категорий персонала**

1. Оплата труда рабочих ремонтных мастерских может производиться по системе оплаты труда

- а) прямой сдельной
- б) простой повременной
- в) сдельно-премиальной
- г) повременно-премиальной

2. Какие особенности характерны для использования аккордной системы оплаты труда при выполнении транспортных работ?

- а) наращивание объема перевозок
- б) улучшение качества перевозок
- в) экономия времени при выполнении задания
- г) рост производительности труда
- д) снижение себестоимости

3. Труд водителей грузовых автомобилей оплачивается по системе оплаты труда

- а) сдельной
- б) сдельно-премиальной
- в) повременной
- г) повременно-премиальной

4. Измерителями объема произведенной продукции на автомобильном транспорте являются:

- а) тонны, тонно-километры;
- б) валовые доходы, автомобиле – часы
- в) автомобиле – часы, тонны
- г) человеко – часы, грузооборот, себестоимость

5. В основную заработную плату водителей входят:

- а) сдельная и повременная оплата
- б) сдельная оплата, доплата, премии
- в) повременная оплата, доплата, премии
- г) сдельная или повременная оплата, надбавки, доплата, премии
- д) повременная оплата, надбавки, доплата

6. Нормы времени и сдельные расценки на автотранспортных работах дифференцированы в зависимости от:

- а) условий труда
  - б) вида автомашины
  - в) группы дорог
  - г) профессионализма
  - д) мастерства
7. Система косвенно-сдельной оплаты труда используется для
- а) основных производственных рабочих
  - б) вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием оборудования
  - в) специалистов
  - г) административно-управленческого персонала
8. Улучшение результатов какого показателя, является главным направлением в стимулировании руководителей, специалистов и служащих?
- а) себестоимости
  - б) рентабельности
  - в) работы в целом
  - г) производительности труда
9. Оплата труда, которая основана на ежемесячном определении размера должностного оклада работника в зависимости от результата труда на обслуживаемом участке (роста или снижения производительности труда, повышения или снижения качества продукции, выполнения или невыполнения норм труда и др.) – это:
- а) система плавающих окладов
  - б) бестарифная система
  - в) оплата по трудодням
  - г) контрактная система
10. Типичным примером основной заработной платы для руководителей, специалистов и служащих является:
- а) оклад (определяемый занимаемой должностью)
  - б) тарифная заработная плата, размер которой обуславливается присвоенным разрядом
  - в) все ответы верны
  - г) все ответы не верны
11. Уровень сложности труда, выполняемого работником, его принадлежность к той или иной квалификационно-должностной группе отражает:
- а) коэффициент трудового участия
  - б) коэффициент квалификационного уровня
  - в) тарифный коэффициент
  - г) коэффициент качества труда
12. Контрактная система является разновидностью системы оплаты труда:
- а) бестарифной
  - б) тарифной
  - в) сдельной
  - г) повременной

### **7.3.2. Задания для подготовки к балльно-рейтинговым контрольным мероприятиям.**

#### **1- ый рейтинг контроль**

1. Основные методы исследования и задачи курса «Организация, нормирование и оплата труда».
2. Сущность понятий «разделение» и «кооперация» труда. Виды разделения труда
3. Характеристика форм разделения труда.
4. Сущность понятия «трудовой коллектив» и основные критерии классификации трудовых коллективов.
5. Основные формы организации трудовых коллективов.
6. Сущность понятия «дисциплина труда». Виды дисциплины труда.

7. Основные санитарно-гигиенические элементы условий труда.
8. Сущность психофизических элементов условий труда.
9. Суточный и внутрисменный режимы труда и отдыха.
10. Классификация рабочих мест.
11. Основные принципы рациональной организации трудовых процессов.
12. Основные пути снижения трудоемкости работ.

#### **2-ой рейтинг контроль**

1. Сущность нормативов и норм труда.
2. Принципы нормирования труда.
3. Классификация норм труда.
4. Классификация затрат рабочего времени.
5. Методы нормирования труда.
6. Способы изучения затрат рабочего времени.
7. Основные нормообразующие факторы на механизированных полевых работах.
8. Основные нормообразующие факторы и особенности нормирования труда в животноводстве.
9. Расчет норм выработки на автотранспортных работах
10. Порядок расчета норм труда на ручных работах.
11. Методика установления норм труда на ремонтных работах.
12. Особенность нормирования труда на работах с применением стационарных машин.

#### **3-й рейтинг контроль**

1. Структура доходов работающих.
2. Понятие минимума оплаты труда.
3. Основные компоненты организации оплаты труда.
4. Тарифная система, ее назначение и составные части.
5. Формы и системы оплаты труда.
6. Повременная заработная плата.
7. Сдельная форма оплаты труда и её разновидности.
8. Функции заработной платы.
9. Принципы организации оплаты труда на предприятиях.
10. Сущность системы премирования работников предприятия.
11. Методика расчета расценок и начисление оплаты труда работникам первичных трудовых коллективов.
12. Бестарифный подход к формированию и распределению фонда оплаты.

#### **7.3.3. Перечень вопросов выносимых на промежуточную аттестацию**

1. Методы и задачи курса «Организация, нормирование и оплата труда».
2. Понятие и содержание организации труда.
3. Сущность и виды разделения труда.
4. Формы разделения труда.
5. Формы и принципы организации первичных трудовых коллективов.
6. Организация и обслуживание рабочих мест.
7. Санитарно-гигиенические условия труда.
8. Аттестация и рационализация рабочих мест.
9. Трудоемкость работ и их классификация.
10. Принципы рациональной организации трудовых процессов.
11. Содержание понятия и факторы, определяющие условия труда.
12. Режимы труда и отдыха и их роль в поддержании высокой работоспособности исполнителей.
13. Понятие и составные элементы трудового процесса.
14. Психофизиологические условия труда.
15. Методика обоснования оптимальных размеров трудовых коллективов.
16. Понятие и классификация рабочих мест.

17. Понятие нормирования труда, его роль, функции и задачи.
18. Классификация норм труда.
19. Методы нормирования труда.
20. Анализ применения и выполнения норм труда, оценка их экономической эффективности
21. Классификация трудовых процессов для целей нормирования.
22. Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.
23. Классификация затрат рабочего времени.
24. Фактический баланс и структура затрат времени смены
25. Нормообразующие факторы и основные положения методики нормирования труда на предприятиях АПК.
26. Особенности нормирования труда в животноводстве.
27. Особенности нормирования труда на ручных работах.
28. Установление норм труда с учетом классификации грузов и дорог на транспортных работах.
29. Нормирование труда на ремонтных работах.
30. Особенности нормирования труда на работах с применением стационарных машин.
31. Экономическая сущность заработной платы.
32. Функции заработной платы.
33. Понятие и структура заработной платы.
34. Организация оплаты труда.
35. Система правового регулирования оплаты труда.
36. Государственное регулирование оплаты труда.
37. Договорное и локальное регулирование оплаты труда
38. Компенсационные выплаты работникам.
39. Стимулирующие надбавки и доплаты, поощрительные выплаты.
40. Модели премиальных систем.
41. Основные элементы тарифной системы оплаты труда.
42. Бестарифные системы оплаты труда
43. Формы заработной платы.
44. Системы повременной заработной платы
45. Системы сдельной заработной платы.
46. Особенности стимулирования труда различных категорий персонала
47. Стимулирование труда работников растениеводства.
48. Системы оплаты труда, применяемые в животноводстве.
49. Оплата труда при выполнении транспортных работ.
50. Порядок оплаты труда работников ремонтных мастерских
51. Особенности труда служащих и его оплаты.
52. Оплата труда руководителей государственных предприятий
53. Подходы к оплате труда руководителей, специалистов
54. негосударственных организаций.
55. Методы оценки сложности труда специалистов

#### **7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Методическими материалами, определяющими процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих индикаторы достижений компетенций являются внутривузовские локальные нормативные акты: «Положение о балльно-рейтинговой системе контроля и оценки успеваемости студентов» и «Положение о промежуточной аттестации обучающихся».

График проведения рейтинговых контрольных мероприятий и даты проведения промежуточной аттестации, по курсам и семестрам, отражены в утвержденных

проректором по УР и ЦТ календарных учебных графиках и расписаниях промежуточной аттестации по направлению подготовки (специальности), которые размещаются на информационных стендах факультетов и на сайте университета в установленные сроки.

## **8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы**

### **Основная литература:**

1. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебное пособие / Л. В. Трункина, Е. А. Кипервар, М. С. Мизя, Т. В. Богданчикова. - Омск: ОмГТУ, 2023. - 190 с. - ISBN 978-5-8149-3678-3. - Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. - URL: <https://e.lanbook.com/book/421769>

2. Пятова, О. Ф. Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие / О. Ф. Пятова, Т. В. Шумилина; составители части трудового процесса и его формы. Рассмотрены положения о показателях эффективности труда [и др.]. - Самара: СамГАУ, 2022. - 177 с. - ISBN 978-5-88575-682-2. - Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. - URL: <https://e.lanbook.com/book/301952>

### **Дополнительная литература:**

3. Воробьева, А. Г. Оплата и стимулирование труда персонала: Практикум: учебное пособие / А. Г. Воробьева. - Москва: РТУ МИРЭА, 2023. - 81 с. - ISBN 978-5-7339-1783-2. - Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. - URL: <https://e.lanbook.com/book/331583>

4. Киселев, А. А. Нормирование и оплата труда в организациях: учебник / А. А. Киселев, А. И. Сазонов, В. Д. Сухов. - Москва: Директ-Медиа, 2024. - 316 с.: ил., табл. - Режим доступа: по подписке. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=712371>

5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, О. С. Звягинцева [и др.]. - Ставрополь: СтГАУ, 2019. - 80 с. - Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. - URL: <https://e.lanbook.com/book/169739>

## **9. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

- **ЭБС «Издательства Лань»**

**Коллекция «Единая профессиональная база знаний для аграрных вузов»**

**ООО «Издательство Лань».**

Лицензионный договор № 003/2025-44ФЗ от 22.05.25 г сроком на 1 год

**<http://e.lanbook.com/>**

- **Сетевая электронная библиотека**

**ООО «ЭБС ЛАНЬ»**

Договор № СЭБ НВ-164 от 17.12.2019 г. – бессрочный

**<http://e.lanbook.com/>**

**<http://seb.e.lanbook.com/>**

- **ЭБС «Университетская библиотека online». Базовая часть**

**ООО «Директ-Медиа»**

Контракт № 51-04/2025 от 22.05.2025 г сроком на 1 год

**<http://biblioclub.ru>**

- **Научная электронная библиотека e-LIBRARY.RU (SCIENCE INDEX)**

**ООО Научная электронная библиотека.**

Лицензионный договор № SIO-2114/2025 от 06.05.2025 сроком на 1 год

**<http://elibrary.ru>**

**Гарант**

ООО «Гарант-КБР» Договор № 305-2025г. от 09.01.2025 г. сроком на 1 год

## **10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Система университетского обучения основывается на рациональном сочетании нескольких видов учебных занятий (в первую очередь, лекций, практических занятий), работа на которых обладает определенной спецификой.

На лекциях студенту рекомендуется внимательно слушать учебный материал, записывать основные моменты, идеи, пытаться сразу понять главные положения темы, а если что не ясно – делать соответствующие пометки. После лекции во внеурочное время целесообразно прочитать записанный материал с целью его усвоения и выяснения непонятных вопросов.

Для подготовки и выполнению практических работ студенту следует завести отдельную тетрадь. Студент должен тщательно готовиться к практическим занятиям путем проработки теоретических положений по теме занятия из конспекта лекции, рекомендуемых учебников, учебных пособии, дополнительной литературы, интернет - источников.

Защита практических заданий, приходящиеся на каждый промежуточный рубеж оценивается в **10** баллов (за три точки - **30** баллов).

Раздел «Самостоятельная работа» информирует обучающихся, какие вопросы раздела (модуля) выносятся на самостоятельное изучение, об их учебно-методическом обеспечении (учебники, учебные пособия, методические указания, рекомендуемые страницы и т.д.). Самостоятельная работа студента является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Самостоятельная работа студента над усвоением учебного материала по учебной дисциплине может выполняться в библиотеке университета, учебных кабинетах, компьютерных классах, а также в домашних условиях. Содержание самостоятельной работы студента определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя.

Самостоятельная работа может осуществляться в аудиторной и внеаудиторной формах. Самостоятельная работа в аудиторное время может включать:

- конспектирование (составление тезисов) лекций;
- выполнение контрольных работ;
- решение задач;
- работу со справочной и методической литературой;
- работу с нормативными правовыми актами;
- выступления с докладами, сообщениями на практических занятиях;
- защиту выполненных работ;
- участие в оперативном (текущем) опросе по отдельным темам изучаемой дисциплины;
- участие в собеседованиях, деловых (ролевых) играх, дискуссиях, круглых столах, конференциях;
- участие в тестировании и др.

Самостоятельная работа во внеаудиторное время может состоять из:

- повторение лекционного материала;
- подготовки к практическим занятиям;
- изучения учебной и научной литературы;
- изучения нормативных правовых актов (в т.ч. в электронных базах данных);
- решения задач, выданных на практических занятиях;
- подготовки к контрольным работам, тестированию и т.д.;
- проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов.

Степень усвояемости вопросов самостоятельной работы определяется при текущем и промежуточном контроле и при промежуточной аттестации.

Студенты очно-заочной, заочной формы обучения, после окончания предыдущей сессии, ознакомляются с целями и задачами изучения дисциплины, с перечнем вопросов которые они должны изучать для формирования индикаторов достижения компетенции, запланированных в рабочей программе. Студенту следует тщательно готовиться к промежуточному контролю (тестированию, контрольным работам, контрольным опросам), прорабатывая конспект лекций и рекомендуемую литературу.

#### **Подготовка к промежуточной аттестации.**

При подготовке к промежуточной аттестации целесообразно:

- внимательно изучить перечень вопросов и определить, в каких источниках находятся сведения, необходимые для ответа на них;
- составить краткие конспекты ответов (планы ответов).

Дисциплина «Организация, нормирование и оплата труда» рассчитана на изучение в один семестр и заканчивается зачетом с оценкой.

### **11. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства**

#### **11.1 Лицензионное программное обеспечение**

AutoDesk AutoCad 2012 Education Product Standalone б/н

**Антиплагиат.ВУЗ 5.0 Модуль поиска «Объединенная коллекция 2020»**

лицензионный договор № 10023 от 12.05.2025 г. сроком на 1 год

Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition №

лицензии 26ЕС-241021-134643-810-2826, договор № 651/А от 18.10.2024 г. до 31.10.2025

*Интернет-ресурсы свободного доступа*

<b>Наименование ресурса сети «Интернет»</b>	<b>Электронный адрес ресурса</b>
«Российское образование» - федеральный портал	<a href="http://www.edu.ru/index.php">http://www.edu.ru/index.php</a>
Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»	<a href="http://window.edu.ru/">http://window.edu.ru/</a>
Международная организация труда	<a href="https://www.ilo.org/moscow/lang.ru">https://www.ilo.org/moscow/lang.ru</a>
Информационный сайт по вопросам оплаты труда и заработной платы	<a href="https://fotrss.ru/">https://fotrss.ru/</a>
Информационно-аналитические материалы Федеральной службы государственной статистики	<a href="https://www.gks.ru/compendium">https://www.gks.ru/compendium</a>
Информационно-консалтинговая компания «Галап-Медиа»	<a href="http://www.gallup.ru">http://www.gallup.ru</a>
Центральное бюро нормативов по труду	<a href="https://cbnt.ru/">https://cbnt.ru/</a>
Справочно-правовая система ГАРАНТ.	<a href="http://www.garant.ru">http://www.garant.ru</a>

### **12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

<b>№ п /п</b>	<b>Вид учебной работы</b>	<b>Наименование оборудованных учебных кабинетов</b>	<b>Перечень оборудования и технических средств обучения</b>
1.	Лекционные занятия	Аудитории для проведения занятий лекционного типа в соответствии с перечнем аудиторного фонда	Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, информационные и методические материалы. Компьютер Intel Pentium Gold G5400 с выходом в Internet, Проектор ViewSonic. Принтер Samsung SCX-4200. Экран настенный Projecta. Веб-камера

			A4Tech.
2.	Практические занятия	Аудитория для проведения практических занятий	Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, информационные и методические материалы. Компьютер Intel Pentium Gold G5400 с выходом в Internet, Проектор ViewSonic. Принтер Samsung SCX-4200. Экран настенный Projecta. Веб-камера A4Tech.
3.	Самостоятельная работа	Учебная аудитория (компьютерный класс с выходом в Интернет), для организации самостоятельной работы обучающихся; читальный зал научной библиотеки	Компьютер Intel Pentium Gold G5400 с выходом в Internet, Проектор ViewSonic . Принтер Samsung SCX-4200. Экран настенный Projecta. Веб-камера A4Tech.