

ПРИЛОЖЕНИЕ

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИМЕНИ В.Ф. УТКИНА

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине

«Кадры и оплата труда»

Направление подготовки

38.03.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль) подготовки

Производственный менеджмент

Уровень подготовки

Академический бакалавриат

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очно-заочная

Рязань 2021

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Оценочные материалы – это совокупность учебно-методических материалов (контрольных заданий, описаний форм и процедур проверки), предназначенных для оценки качества освоения обучающимися данной дисциплины как части ОПОП.

Цель – оценить соответствие знаний, умений и владений, приобретенных обучающимся в процессе изучения дисциплины, целям и требованиям ОПОП.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена. Форма проведения экзамена – тестирование, письменный опрос по теоретическим вопросам и решение задачи.

2. ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1.	Персонал организации: понятие, классификация. Движение кадров. Производительность труда.	УК-2.2, ОПК-1.2, ПК-3.1	экзамен
2.	Заработная плата как основной элемент мотивации трудовой деятельности	УК-2.2, ОПК-1.2, ОПК-3.1	экзамен
3.	Формы и системы заработной платы	УК-2.2, УК-10.2, ОПК-1.2, ОПК-3.3, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.3	экзамен
4.	Системы премирования. Механизм надбавок, доплат и компенсаций.	УК-2.2, УК-10.2, ОПК-1.2, ОПК-3.3, ОПК-3.1, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.3	экзамен

3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Сформированность каждой компетенции в рамках освоения данной дисциплины оценивается по трехуровневой шкале:

1) пороговый уровень является обязательным для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины;

2) продвинутый уровень характеризуется превышением минимальных характеристик сформированности компетенций по завершении освоения дисциплины;

3) эталонный уровень характеризуется максимально возможной выраженностью компетенций и является важным качественным ориентиром для самосовершенствования.

Уровень освоения компетенций, формируемых дисциплиной:

а) описание критериев и шкалы оценивания тестирования:

Шкала оценивания	Критерий
3 балла (эталонный уровень)	Уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 85 до 100%
2 балла (продвинутый уровень)	Уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 70 до 84%
1 балл (пороговый уровень)	Уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 50 до 69%
0 баллов	Уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 0 до 49%

б) описание критериев и шкалы оценивания теоретического вопроса:

Шкала оценивания	Критерий
3 балла (эталонный уровень)	выставляется студенту, который дал полный ответ на вопрос, показал глубокие систематизированные знания, смог привести примеры, ответил на дополнительные вопросы преподавателя
2 балла (продвинутый уровень)	выставляется студенту, который дал полный ответ на вопрос, но на некоторые дополнительные вопросы преподавателя ответил только с помощью наводящих вопросов
1 балл (пороговый уровень)	выставляется студенту, который дал неполный ответ на вопрос в билете и смог ответить на дополнительные вопросы только с помощью преподавателя
0 баллов	выставляется студенту, который не смог ответить на вопрос

в) описание критериев и шкалы оценивания решения расчетной задачи:

Шкала оценивания	Критерий
3 балла (эталонный уровень)	Задача решена верно.
2 балла (продвинутый уровень)	Задача решена верно, но имеются технические неточности в расчетах
1 балл (пороговый уровень)	Задача решена верно, с дополнительными наводящими вопросами преподавателя
0 баллов	Задача не решена

На экзамен выносятся тест, 1 теоретический вопрос и 1 задача. Студент может набрать максимум 15 баллов. Итоговый суммарный балл студента, полученный при прохождении промежуточной аттестации, переводится в традиционную форму по системе «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Критерий	
отлично (эталонный уровень)	13 – 15 баллов	Обязательным условием является выполнение всех предусмотренных в течение семестра заданий (на практических и лабораторных работах и при самостоятельной работе)
хорошо (продвинутый уровень)	10 – 12 баллов	
удовлетворительно (пороговый уровень)	6 – 9 баллов	
неудовлетворительно	0 – 5 баллов	Студент не выполнил всех предусмотренных в течение семестра текущих заданий (на практических и лабораторных работах и при самостоятельной работе)

4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Код индикатора	Результаты освоения ОПОП Содержание индикатора
УК-2.2	Выбирает оптимальный способ решения профессиональных задач, учитывая ресурсы и ограничения в сфере профессиональной деятельности, действующие правовые нормы

а) типовые тестовые вопросы закрытого типа:

1. Срок оплачиваемого ежегодного отпуска, предоставляемого работникам, составляет
- 1: 12 рабочих дней;
 - 2: 28 календарных дней;**
 - 3: 24 рабочих дня;
 - 4: 30 календарных дней;
 - 5: количество дней, определенных в трудовом договоре.

2. Каков минимальный размер оплаты труда (МРОТ) в Рязанской обл. на 01.01.2023 г.?
- 1: 17850 руб.;
 - 2: 13890 руб.;
 - 3: 16 242 руб.;**
 - 4: 15279 руб.

3. В соответствии с ТК РФ стандартная продолжительность смены равна:
- 1: 6 часов;
 - 2: 12 часов;
 - 3: 8 часов.**

4. В соответствии с ТК РФ обеденный перерыв должен быть не менее:
- 1: 1 часа;
 - 2: 40 мин;**
 - 3: 30 мин.

5. Согласно Трудовому кодексу продолжительность рабочей недели установлена в размере:
- 1: 40 часов;**
 - 2: 48 часов;
 - 3: 56 часов.

6. Премия может выплачиваться за:
- 1: совмещение профессий
 - 2: сверхурочную работу
 - 3: повышение производительности труда**
 - 4: в связи с тяжелым материальным положением работника

7. Доплаты к заработной плате выплачиваются за:
- 1: совмещение профессий**
 - 2: сверхурочную работу**
 - 3: повышение производительности труда
 - 4: за условия труда, отклоняющиеся от нормальных**

8. Уровень (степень) подготовки работника, необходимый для выполнения определенных трудовых функций, называется:
- 1: профессия
 - 2: должность
 - 3: специальность
 - 4: квалификация**

9. Что в рыночной экономике понимается под термином «заработная плата»?
- 1: объем поступающих в распоряжение работника жизненных благ, обеспечивающих объективно необходимое воспроизводство рабочей силы и включаемых в издержки производства;**
 - 2: денежное или материальное вознаграждение работника за участие в работе предприятия;
 - 3: форма денежного вознаграждения работника за труд;
 - 4: совокупный доход работника за определенное, отработанное им время;
 - 5: величина социальных выплат, льгот, скидок.

б) типовые тестовые вопросы открытого типа

1. _____ доход характеризует общую сумму начисленных денежных доходов без учёта налогов (**номинальный доход**)

2. Средства, фактически остающиеся в распоряжении населения и используемые им на потребление и сбережение, характеризуют _____ (**реальный доход**)

3. Средства, которые характеризуются количеством потребительских товаров и платных услуг, которые могут быть приобретены на располагаемые доходы населения при сложившемся уровне цен на товары и тарифов на услуги образуют _____ (**реально располагаемый доход**)

4. Оплата труда в неденежной форме может производиться, если это предусмотрено коллективным или трудовым договором и имеется _____ (**письменное согласие работника**)

5. Сдельная расценка рассчитывается умножением тарифной ставки на _____ (**норму времени**)

в) типовые практические задачи:

1. Менеджер компании взял больничный в январе 2021 года. Страховой стаж сотрудника на момент заболевания — три года и четыре месяца. Заболевание не связано с производственной травмой. В каком размере от среднего заработка сотрудник получит пособие? (**60%**)
2. Рассчитать месячный заработок рабочего по простой сдельной оплате труда. Объем произведенной продукции: А - 200 шт., Б – 1000 шт. Норма времени на обработку: изделия А - 55,48 мин по 4 разряду и Б – 5,22 мин по 5-му разряду. Тарифные ставки: 4-го разряда – 56 руб., 5-го разряда – 62 руб. в час. (**15750 руб.**)
3. Работник в марте в течении 10 дней заменял временно отсутствующего коллегу. По согласованию с администрацией за каждый день работы в условиях совмещения должностей работнику установлена доплата 35 % от его дневной тарифной ставки. Месячный оклад работника 17544 руб., премия 60% от оклада. Рассчитайте доплату работнику за время замещения и заработок за месяц, при условии 5-ти дневной рабочей недели. (**2924 руб., 32748,8 руб.**)

Код индикатора	Результаты освоения ОПОП Содержание индикатора
УК-10.2	Принимает экономически обоснованные решения в области профессиональной деятельности

а) типовые тестовые вопросы закрытого типа

1. Как изменяется заработок рабочих по сравнению с их выработкой при использовании сдельно-регрессивной системы оплаты труда?
 - 1: падает;
 - 2: растёт;
 - 3: не изменяется;
 - 4: растёт пропорционально;
 - 5: растёт медленнее.**
2. Рост какого показателя стимулирует заработная плата?
 - 1: производительности труда**
 - 2: фондоотдачи
 - 3: материалоемкости
3. В состав фонда заработной платы не включается
 1. оплата отпусков
 2. единовременные премии
 - 3. командировочные расходы**
 - 4. оплата простоев по вине работника.**
4. В каких случаях целесообразно применять сдельную систему оплаты труда?
 - 1: При наличии количественных показателей работы**
 - 2: При возможности точного учета качества работы
 - 3: При необходимости стимулирования увеличения выработки**

5. В каких случаях целесообразно применять повременную систему оплаты труда
- 1: Если отсутствуют количественные показатели работы
 - 2: При условии обеспечения высокого качества работ
 - 3: Когда труд работников не поддается точному нормированию
 - 4: При выполнении работ по обслуживанию рабочих мест
 - 5: При наличии нормативов трудоемкости
6. Какое принципиальное различие с точки зрения экономической сущности существует между сдельной и повременной формами оплаты труда?
- 1: различные методы расчета размера заработной платы;
 - 2: не существует;
 - 3: сдельная форма является первичным методом;
 - 4: в методологии определения.
7. Как изменяется заработок рабочих по сравнению с их выработкой при сдельно-прогрессивной оплате труда?
- 1: падает;
 - 2: растет;
 - 3: не изменяется;
 - 4: растет пропорционально;
 - 5: находится в зависимости от общих результатов труда.

б) типовые тестовые вопросы открытого типа

1. Заработок работников при использовании индивидуальной прямой сдельной системы заработной платы определяется на основании _____ результатов труда (**личных**)
2. _____ система оплаты труда характеризуется увеличением сдельной расценки за произведенную продукцию (**сдельно-прогрессивная**)
3. При сдельно-прогрессивной оплате труда заработок рабочих _____ пропорционально их выработке. (**растет**)
4. Коэффициент трудового участия (КТУ) используется в _____ системе оплаты труда. (**бестарифной**)
5. Для расчета зарплаты по сдельной системе необходимо знать _____, _____ и _____.
(**фактическую выработку, часовую тарифную ставку и норму времени**)

в) типовые расчетные задания

1. Рабочий-сдельщик за месяц изготовил 1000 шт. изделий, что составило 110 % плана. На предприятии предусмотрено премирование - за каждый процент перевыполнения плана 1 % премии. Рассчитать заработок рабочего за месяц, если расценка за единицу продукции равна 30 руб. (**30300 руб.**)
2. Определить сумму заработной платы работника за месяц, если график работы – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Тарифная ставка в месяц 21300 руб., месячная норма рабочего времени 176 час. В связи с производственной необходимостью сверхурочно было отработано 4 часа. (**22147 руб.**)
3. Определите сдельную расценку за 1 м² раскрашиваемой ткани и месячную заработную плату рабочего, если за смену (8 часов) было сделано 24 м², тарифная часовая ставка – 40 руб./час. В месяц работник произвел 600 м². (**80 руб/м, 32000 руб.**)

<i>Код индикатора</i>	<i>Результаты освоения ОПОП Содержание индикатора</i>
ОПК-1.2	Решает профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории

а) типовые тестовые вопросы закрытого типа

1. Должностной оклад - это выраженный в денежной форме, размер оплаты труда служащего за выполнение:

- 1) плановых заданий
- 2) **закрепленных за ним должностных обязанностей**
- 3) фактически выполненные работы
- 4) графиков выполнения работ
- 5) нет правильного ответа

2. Доходы населения - это

- 1) заработная плата
- 2) **сумма денежных средств и материальных благ, полученных или произведенных домашними хозяйствами за определенный промежуток времени**
- 3) цена трудовых услуг, предоставляемых наемными работниками разных профессий при реализации их деловой активности
- 4) все ответы верны
- 5) нет правильного ответа

3. Какая система оплаты труда может применяться только для тех работников, результат деятельности которых можно количественно определить?

- 1) Бонусная система оплаты труда
- 2) Система оплаты труда на комиссионной основе
- 3) Бестарифная система оплаты труда
- 4) **Сдельная система оплаты труда**
- 5) Повременная система оплаты труда
- 6) Система оплаты труда с групповым премированием
- 7) Система оплаты труда с премиями за знания и компетенцию

4. В какой системе оплаты труда зарплата состоит из оклада и премии?

- 1) Бонусная система оплаты труда
- 2) Система оплаты труда на комиссионной основе
- 3) Бестарифная система оплаты труда
- 4) **Повременно-премиальная система**

5. В какой системе оплаты труда работники получают процент от дохода?

- 1) Бонусная система оплаты труда
- 2) **Система оплаты труда на комиссионной основе**
- 3) Бестарифная система оплаты труда
- 4) Система оплаты труда с групповым премированием
- 5) Система оплаты труда с премиями за знания и компетенцию
- 6) Комбинированные системы оплаты труда

6. Выбранные для каждой группы персонала формы оплаты труда фиксируются:

- 1) **в коллективном договоре,**
- 2) в устном договоре,
- 3) в служебной справке,
- 4) не фиксируются
- 5) нет правильного ответа

7. Показатели, оценивающие стаж работы, профессиональное мастерство включаются в расчет:

- 1) коэффициента трудового участия
- 2) **коэффициента квалификационного уровня**
- 3) все ответы верны
- 4) только 1 и 2

б) типовые тестовые вопросы открытого типа

1. Если рост производительности труда может привести к ухудшению качества продукции, нарушению технологических режимов и требований, а также перерасходу сырья, материалов и

энергии, целесообразно применение _____ системы оплаты труда (**повременной**)

2. Необходимо в течение короткого времени резко увеличить производство продукции. В этом случае наиболее целесообразной формой вознаграждения работников будет _____ система оплаты труда (**сдельно-прогрессивная**)
3. Если заработок работника определяется путем умножения часовой тарифной ставки соответствующего разряда на фактически отработанное время в часах, можно утверждать, что имеет место _____ системы оплаты труда (**повременная**)

в) типовые расчетные задания

1. На предприятии 300 повременщиков. Средняя часовая тарифная ставка – 130 руб. Фонд рабочего времени одного рабочего повременщика равен 1810 часов. Определить тарифный ФЗП повременщиков. (**70590 тыс. руб.**)
2. Токарь-сдельщик 3 разряда изготовил за месяц 1420 изделий. Норма времени на одно изделие 8,5 мин. Часовая тарифная ставка 4-го разряда - 85,5 руб. Рассчитать месячную заработную плату рабочего. (**17199 руб.**)
3. Рассчитать заработную плату рабочего – повременщика. За месяц рабочий отработал 190 часов, из них 8 часов в праздничный день, 2 часа сверхурочно. Часовая тарифная ставка рабочего – 110 руб. (**22110 руб.**)

<i>Код индикатора</i>	<i>Результаты освоения ОПОП Содержание индикатора</i>
ОПК-3.1	Применяет различные методы для обоснования, выбора и принятия организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости

а) типовые тестовые вопросы закрытого типа

1. Премия может выплачиваться за:
1: совмещение профессий
2: сверхурочную работу
+3: повышение производительности труда
4: в связи с тяжелым материальным положением работника
2. Доплаты к заработной плате выплачиваются за:
+1: совмещение профессий
+2: сверхурочную работу
3: повышение производительности труда
+4: за условия труда, отклоняющиеся от нормальных
3. Уровень (степень) подготовки работника, необходимый для выполнения определенных трудовых функций, называется
1: профессией
2: должностью
3: специальностью
+4: квалификация
4. Укажите принципы организации оплаты труда
+1: оплата в зависимости от количества труда
2: повышение реальной заработной платы
3: превышение темпов роста производительности труда над темпами роста заработной платы
+4: сочетание материальной заинтересованности и материальной ответственности
+5: дифференциация оплаты труда в зависимости от квалификации работников и условий труда
5. Оплата труда в неденежной форме может производиться, если
+1: это предусмотрено коллективным или трудовым договором
+2: есть письменное согласие работника
3: у предприятия нет финансовых средств

6. Что является основным фактором определения размера тарифных ставок?
+1: среднеотраслевой уровень заработной платы;
 2: уровень формирования налогов в государственный бюджет;
 3: размер средств, предусмотренных госбюджетом;
 4: уровень оплаты труда в развитых капиталистических странах;
 5: рентабельность работы предприятия отрасли.
7. Целью какого вида премирования является создание у работников заинтересованности в общих результатах работы бригады (участка)?
 1: индивидуального;
+2: коллективного;
 3: общецехового;
 4: текущего;
 5: планового.
8. К методу материального стимулирования инновационной деятельности работников предприятия относится:
 1. премирование за внеурочную работу
 2. увеличение заработной платы
3. премирование за рационализаторские предложения
 4. за работу без брака
9. Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера – это
1. заработная плата
 2. минимальная заработная плата
 3. прожиточная минимум
 4. тарифная оплата труда

б) типовые тестовые вопросы открытого типа

1. Если средняя заработная плата растет быстрее производительности труда, то себестоимость единицы продукции за счет этого _____ (**повышается**)
2. Если планируется повышение производительности труда за счет внедрения более производительного оборудования, (квалификация обслуживающих его рабочих остается неизменной), то средняя заработная плата обслуживающих рабочих _____ (**не изменится**)
3. Стимулирующая функция заработной платы побуждает работника к _____ (**эффективной трудовой активности, максимальной отдаче, повышению качественных и количественных показателей трудовой деятельности**)
4. Сущность дифференцированных систем оплаты труда заключается в том, что _____ (**уровень оплаты за единицу работы изменяется при отклонении уровня выполнения заданий от установленной эталонной базы**)
5. В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть _____ МРОТ (**ниже**).

в) типовые расчетные задания

1. Рассчитать размер пособия по временной нетрудоспособности (больничный), который должен получить работник. Период нетрудоспособности 7 дней, страховой стаж 2 года. Расчетный период 2016-2017 гг. Доход работника в 2016 г. - 623 тыс. руб. (Предельная база для начисления взносов – 718 тыс. руб.) и в 2017 г. – 757 тыс. руб. (Предельная база для начисления взносов – 755 тыс. руб.) (**7931 руб.**)

2. Среднесписочное число работников составило 1312 чел., ими было отработано 27552 чел.-дней при средней фактической продолжительности рабочего дня, равной 7,8 часа. $\text{ФЗП}_{\text{час}} = 14521$ тыс. руб., $\text{ФЗП}_{\text{дн}} = 15554$ тыс. руб., $\text{ФЗП}_{\text{мес}} = 18610$ тыс. руб. Определить среднюю часовую, среднюю дневную и среднюю месячную заработную плату рабочего. **(67,6 руб/час, 564,5 руб/дн., 14,2 тыс.руб/чел.)**
3. Определить размер отпускных и заработную плату сотрудника за месяц, если его часовая ставка – 120 руб., рабочий день – 8 часов. В течение данного месяца сотрудник отработал 12 дней и на 10 дней взял отпуск. Его доход за последние 12 месяцев составил 757000 руб. Среднее число календарных дней в месяце для расчета отпускных – 29,3. **(21530 руб., 33050 руб.)**

<i>Код индикатора</i>	<i>Результаты освоения ОПОП Содержание индикатора</i>
ОПК-3.3	Прогнозирует и оценивает последствия принятия организационно-управленческих решений

а) типовые тестовые вопросы закрытого типа

- Факторами дифференциации тарифных ставок первого разряда, как правило, являются:
 - Интенсивность труда, значимость различных видов работ для предприятия, условия труда**
 - Интенсивность труда, производительность труда, продолжительности смены;
 - Сложность труда, условия труда, должность работника;
 - Возраст работника, стаж работника, уровень квалификации.
- При разработке внутрипроизводственной тарифной сетки установление тарифных коэффициентов отражает дифференциацию оплаты труда в зависимости от:
 - Условий труда;
 - Сложности работ и квалификации работников;**
 - Интенсивности труда;
 - Личных трудовых достижений работников.
- Какие из перечисленных расходов относятся к фонду заработной платы:
 - Оплата за отработанное время;**
 - Оплата за неотработанное время;**
 - Расходы на социальную защиту работников;
 - Единовременные поощрительные выплаты;**
 - Оплата питания и проживания, имеющая систематический характер.**
- Тарифная система используется для дифференциации заработной платы в зависимости от:
 - условий труда;**
 - интенсивности труда;**
 - сложности труда;**
 - размера прожиточного минимума.
- Если планируемое мероприятие позволяет сократить численность работников при неизменном объеме производства, то ожидаемая экономия (снижение себестоимости продукции) образуется за счет (выберите правильный ответ):
 - Снижения затрат на заработную плату;
 - Снижения затрат на заработную плату, на отчисления в государственные социальные страховые фонды, на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве;**
 - Сокращения условно-постоянных расходов на единицу продукции;
 - Снижения затрат заработной платы на рубль (единицу) продукции.
- Укажите принципы организации оплаты труда:
 - +1: оплата в зависимости от количества труда**
 - повышение реальной заработной платы
 - превышение темпов роста производительности труда над темпами роста заработной платы
 - +4: сочетание материальной заинтересованности и материальной ответственности**

+5: дифференциация оплаты труда в зависимости от квалификации работников и условий труда

6. Укажите основные элементы тарифной системы.

+1: тарифные ставки

+2: тарифные сетки

3: должностные инструкции

+4: тарифно-квалификационные справочники

+5: доплаты к тарифным ставкам

7. Оплата труда в неденежной форме может производиться, если

+1: это предусмотрено коллективным или трудовым договором

+2: есть письменное согласие работника

3: у предприятия нет финансовых средств

8. Какая система оплаты труда формирует размер заработной платы работника, согласно его тарифной ставке и фактически отработанному времени?

1: сдельная;

+2: повременная;

3: аккордная;

4: комбинированная;

5: коллективная.

9. На основе какого основного показателя регулируется уровень оплаты труда рабочих-сдельщиков?

1: выполнения норм выработки;

+2: объема произведенной продукции;

3: себестоимости продукции;

4: рентабельности продукции;

5: роста производительности труда.

10. На основании каких результатов определяется заработок работников при использовании индивидуальной прямой сдельной системы заработной платы?

1: предприятия в целом;

2: участка, цеха;

3: объединения;

4: отрасли;

+5: личного труда.

б) типовые тестовые вопросы открытого типа

1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в _____ (**двойном размере**)

2. Плановый норматив расхода заработной платы на рубль продукции рассчитывается как базовый норматив, умноженный на частное от деления индекса средней заработной платы на индекс _____ (**производительности труда**)

3. При использовании нормативного метода планирования, плановый фонд заработной платы можно рассчитать, как произведение планового норматива затрат заработной платы на рубль продукции и _____ (**планового объема производства продукции**)

4. Абсолютное отклонение фактического фонда заработной платы от планового рассчитывается как разность между _____ (**фактическим и плановым фондом заработной платы**)

5. Важным при анализе затрат труда и его результатов является соотношение производительности труда и _____ (**средней зарплаты**)

в) типовые расчетные задания

1. Как изменились совокупные затраты на оплату труда, если численность работников возросла на 5%, а средняя заработная плата – на 8%? (**Увеличились на 13,4%**)
2. Как изменится себестоимость продукции, если фонд заработной платы возрастет на 10%, выпуск продукции – на 12%? Доля заработной платы в себестоимости продукции в базовом периоде – 25%. (**снизится на 0,5%**)
3. План по объему производства выполнен на 107%, по расходованию фонда заработной платы – на 104%. удельный вес заработной платы в себестоимости продукции 30%. Рассчитать индекс затрат заработной платы на единицу продукции и процент изменения себестоимости продукции. (**0,972 и – 0,84%**)

<i>Код индикатора</i>	<i>Результаты освоения ОПОП Содержание индикатора</i>
ПК-2.3	Анализирует состояние системы нормирования и оплаты труда, материального и морального стимулирования персонала, степени обоснованности и напряженности норм труда

а) типовые тестовые вопросы закрытого типа

1. Какая система оплаты труда формирует размер заработной платы работника, согласно его тарифной ставке и фактически отработанному времени?
 - 1: сдельная;
 - +2: повременная;**
 - 3: аккордная;
 - 4: комбинированная;
 - 5: коллективная.
2. На основе какого основного показателя регулируется уровень оплаты труда рабочих-сдельщиков?
 - 1: выполнения норм выработки;
 - +2: объема произведенной продукции;**
 - 3: себестоимости продукции;
 - 4: рентабельности продукции;
 - 5: роста производительности труда.
3. Для рабочих каких профессий может использоваться косвенно-сдельная система оплаты труда?
 - +1: Наладчик оборудования**
 - 2: Токарь 5 разряда
 - +3: Транспортный рабочий, осуществляющий доставку инструмента, заготовок и т.д. на рабочие места
 - 4: Уборщица
 - 5: Охранник
4. Коэффициент трудового участия (КТУ) используется в:
 - 1: сдельной системе оплаты труда
 - 2: повременной системе оплаты труда
 - +3: бестарифной системе оплаты труда**
 - 4: косвенно-сдельной системе оплаты труда
5. Для каких профессий целесообразно использовать повременную систему оплаты труда?
 - 1: сварщик
 - 2: швея
 - +3: охранник**
 - +4: учитель**
 - +5: врач**
 - +6: экономист**

6. Как изменяется заработок рабочих по сравнению с их выработкой при сдельно-прогрессивной оплате труда?

1: падает;

2: растет;

3: не изменяется;

+4: растет пропорционально;

5: находится в зависимости от общих результатов труда.

7. Какая система оплаты труда характеризуется тем, что, начиная с определенного уровня перевыполнения норм, происходит снижение сдельной расценки?

1: сдельная;

2: повременная;

+3: сдельно-регрессивная;

4: аккордная;

5: сдельно-прогрессивная.

б) типовые тестовые вопросы открытого типа

1. Динамика средней заработной платы зависит от динамики _____
(производительности труда)

2. Если планируемое мероприятие обеспечивает снижение нормированной трудоемкости единицы продукции, то ожидаемая экономия (снижение себестоимости продукции) образуется за счет _____ (снижения затрат на зарплату)

3. Одной из задач анализа фонда заработной платы является проверка отклонений в расходовании фонда заработной платы от _____ (плана)

4. Планирование фонда заработной платы производится отдельно по категориям _____ (промышленно-производственного персонала и непромышленного персонала)

5. Анализ _____ заработной платы является этапом анализа использования фонда заработной платы (средней)

в) типовые расчетные задания

1. В планируемом периоде предполагается увеличить среднюю заработную плату на 5%, объем выпускаемой продукции – на 11%, производительность труда – на 7%. Рассчитать ФЗП, если в базисном периоде объем продукции составил 210 млн. руб., а ФЗП – 55 млн. руб. Сделайте необходимые выводы. (57,75 млн. руб., вывод: темп роста производительности труда (107%) в плановом периоде опережает темп роста оплаты труда (105%), можно говорить о получении прибыли и рентабельности в плановом периоде)

2. Как изменится себестоимость продукции, если фонд заработной платы возрастет на 10%, выпуск продукции – на 12%? Доля заработной платы в себестоимости продукции в базовом периоде – 25%. (снизится на 0,5%)

3. План по объему производства выполнен на 107%, по расходованию фонда заработной платы – на 104%. удельный вес заработной платы в себестоимости продукции 30%. Рассчитать индекс затрат заработной платы на единицу продукции и процент изменения себестоимости продукции. (0,972 и – 0,84%)

Типовые теоретические вопросы для экзамена по дисциплине

1. Оплата труда как экономическая категория. Факторы, определяющие уровень оплаты труда. (УК-2.2, ОПК-1.2, ОПК-3.1)

2. Функции заработной платы (УК-2.2, ОПК-1.2, ОПК-3.1)

3. Государственное регулирование уровня оплаты труда (УК-2.2, ОПК-1.2, ОПК-3.1)
4. Коллективно-договорное регулирование доходов и заработной платы (УК-2.2, ОПК-1.2, ОПК-3.1)
5. Положение об оплате труда в организации (УК-2.2, ОПК-1.2, ОПК-3.1)
6. Структура оплаты труда работников предприятия (УК-2.2, УК-10.2, ОПК-1.2, ОПК-3.3, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.3)
7. Номинальная и реальная заработная плата. Факторы, влияющие на реальную заработную плату (УК-2.2, УК-10.2, ОПК-1.2, ОПК-3.3, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.3)
8. Тарифные системы оплаты труда (УК-2.2, УК-10.2, ОПК-1.2, ОПК-3.3, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.3)
9. Бестарифные системы оплаты труда (УК-2.2, УК-10.2, ОПК-1.2, ОПК-3.3, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.3)
10. Сдельная система оплаты труда (УК-2.2, УК-10.2, ОПК-1.2, ОПК-3.3, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.3)
11. Повременная система оплаты труда (УК-2.2, УК-10.2, ОПК-1.2, ОПК-3.3, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.3)
12. Премирование работников предприятия. (УК-2.2, УК-10.2, ОПК-1.2, ОПК-3.1, ОПК-3.3, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.3)
13. Расчёт средней тарифной ставки оплаты труда (УК-2.2, УК-10.2, ОПК-1.2, ОПК-3.3, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.3)
14. Фонд оплаты труда, его структура (УК-2.2, УК-10.2, ОПК-1.2, ОПК-3.3, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.3)
15. Виды доплат и надбавок (УК-2.2, УК-10.2, ОПК-1.2, ОПК-3.3, ОПК-3.1, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.3)
16. Роль компетенций в оплате труда. (УК-2.2, УК-10.2, ОПК-1.2, ОПК-3.1, ОПК-3.3, ПК-3.1)
17. Понятие КРП. (УК-2.2, УК-10.2, ОПК-1.2, ОПК-3.1, ОПК-3.3, ПК-3.1)
18. Категории персонала, профессиональные и квалификационные. (УК-2.2, ОПК-1.2, ПК-3.1)
19. Особенности оплаты труда различных категорий персонала. (УК-2.2, УК-10.2, ОПК-1.2, ОПК-3.3, ОПК-3.1, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.3)

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СОГЛАСОВАНО

ФГБОУ ВО "РГРТУ", РГРТУ, Евдокимова Елена Николаевна, Заведующий кафедрой ЭМОП

Простая подпись