ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 02AA015500B9B277974BD4E8E7991CCA59
Владелец АНО ВО "УИФР"
Действителен с 08.04.2025 по 08.07.2026

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика
Направленность (профиль) программы: «Учет, анализ и аудит»

Дисциплина: Организация, нормирование и оплата труда

1. Перечень компетенций образовательной программы, формирующихся в процессе освоения дисциплины

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине у обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, направленность (профиль) программы «Учет, анализ и аудит», оцениваются компетенции, формирующиеся в процессе освоения образовательной программы (таблица 1).

Таблица 1 – Перечень компетенций образовательной программы, формирующихся в процессе освоения дисциплины

Компетенция (код и формулировка)	**Профессиональный стандарт (код, наименование)**	**ОТФ (код, наименование)**
ПК-1(У) Способен составлять и представлять бухгалтерскую (финансовую) отчетность экономического субъекта	«Бухгалтер» (08.002)	В, Составление и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности экономического субъекта
ПК-3(У) Способен проводить внутреннюю аудиторскую проверку и/или осуществлять реализацию консультационного проекта самостоятельно или в составе группы	«Внутренний аудитор» (08.010)	В, Проведение внутренней аудиторской проверки и (или) выполнение консультационного проекта самостоятельно или в составе группы

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

Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования определены в соответствии с основной профессиональной образовательной программой вуза.

В качестве показателей рассматриваются результаты освоения дисциплины, выраженные через знания, умения и навыки, и соотнесенные с индикаторами достижения компетенций, установленными основной профессиональной образовательной программой вуза (таблица 2).

В таблице 3 приводится шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования с указанием критериев их оценивания. Во втором столбце таблицы приводится шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования в соответствии с обозначенным критерием.

Таблица 2 – Описание показателей оценивания компетенций на различных этапах их формирования с точки зрения результатов освоения дисциплины.

Компетенция	**Индикатор достижения компетенции**	**Планируемые результаты обучения по дисциплине**
ПК-1(У) Способен составлять и представлять бухгалтерскую (финансовую) отчетность экономического субъекта	**ИДК-ПК(У)-1.2.** Определяет состав форм учета и отчетности, содержащих необходимые данные для решения аналитических и управленческих задач	**Знать:** - состав форм учета и отчетности российских предприятий **Уметь:** - определять состав форм учета и отчетности, содержащих необходимые данные для решения конкретной аналитической задачи в части нормирования и оплаты труда **Владеть:** - навыками отбора форм учета и отчетности для решения конкретной аналитической задачи в части нормирования и оплаты труда
	ИДК-ПК(У)-1.5. Проводит анализ бухгалтерской (финансовой) отчетности экономического субъекта для решения аналитических и управленческих задач	**Знать:** - основные методы и показатели, необходимые для анализа бухгалтерской (финансовой) отчетности экономического субъекта при решении задач в сфере организации, нормирования и оплаты труда **Уметь:** - анализировать систему оплаты труда и особенности налогообложения средств на оплату труда экономического субъекта **Владеть:** - определения резервов повышения эффективности расходования средств на оплату труда по результатам проведенного анализа бухгалтерской (финансовой) отчетности экономического субъекта
ПК-3(У) Способен проводить внутреннюю аудиторскую проверку и/или осуществлять реализацию консультационного проекта само-	**ИДК-ПК(У)-3.3.** Самостоятельно или в составе группы осуществляет оценку организации в соответствии с целью внутренней аудиторской проверки и/или консультаци-	**Знать:** - составляющие организации и нормирования труда, основные системы и показатели оплаты труда **Уметь:** - применять методики и показатели мониторинга системы организации,

стоятельно или в составе группы	онного проекта	нормирования и оплаты труда **Владеть:** - навыками формирования оценки системы нормирования, организации и оплаты труда предприятия

Таблица 3 – Критерии и шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Критерии оценивания компетенций	**Шкала оценивания**
Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент обладает необходимой системой знаний и владеет некоторыми умениями по дисциплине, способен понимать и интерпретировать освоенную информацию, что позволит ему в дальнейшем развить такие качества умственной деятельности, как глубина, гибкость, критичность, доказательность, эвристичность. Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент обладает необходимой системой знаний теоретических основ функционирования социальных систем в целом, отдельных их сфер и звеньев, владеет некоторыми умениями анализа системы социальных связей хозяйствующих субъектов, что позволит ему в дальнейшем развить практические умения в данном направлении профессиональной деятельности.	Пороговый (обязательный)
Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент продемонстрировал глубокие прочные знания и развитые практические умения и навыки, может сравнивать, оценивать и выбирать методы решения заданий, работать целенаправленно, используя связанные между собой формы представления информации. Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент продемонстрировал знание теоретических положений в области права, практические умения и навыки анализа и исследований на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы.	Повышенный
Достигнутый уровень оценки результатов обучения свидетельствует о том, что студент способен обобщать и оценивать информацию, полученную на основе исследования нестандартной ситуации; использовать сведения из различных источников, успешно соотнося их с предложенной ситуацией. Достигнутый уровень оценки результатов обучения свидетельствует о том, что у студента сформированы системные знания в области права, необходимые для решения конкретных задач, связанных с экономическими системами, их институциональной структурой и направлениями политики государства; практические умения и навыки анализа и интерпретации информации, а также использования полученных сведений для принятия решений. Студент способен систематизировать и обобщать информацию по вопросам дисциплины, обосновывать выбор метода управления для решения задач в области профессиональной деятельности.	Продвинутый

3. Оценочные средства для проведения текущего контроля освоения дисциплины

Вопросы для самоконтроля и подготовки к текущему контролю методом опроса

Тема 1. Труд как объект организационной деятельности

1. Виды экономических ресурсов (по А.Маршаллу)
2. Что такое трудовой потенциал? Каковы составляющие трудового потенциала?
3. Чем отличается современный этап исследования трудовой деятельности от раннего этапа?
4. Какие компоненты выделяются в любом виде деятельности, их признаки.
5. Назовите элементы организации труда.
6. Какие задачи решает организация труда на предприятии?
7. Каковы функции организации труда?
8. Перечислите и раскройте общие принципы организации труда.

Тема 2. Разделение и кооперация труда

1. Что такое разделение и кооперация труда?
2. Какие виды разделения и кооперации труда существуют?
3. Какие виды границ разделения труда бывают?
4. Назовите элементы организации труда.
5. Каковы достоинства и недостатки бригадной формы организации труда?
6. В чем состоят особенности разделения и кооперации труда бухгалтеров?

Тема 3. Организация рабочих мест

1. Что понимается под рабочим местом?
2. Какие существуют группировочные признаки для классификации рабочих мест?
3. Каковы основные виды оснащения рабочих мест и их назначение?
4. Что такое внешняя и внутренняя планировки рабочих мест?
5. Что понимается под рабочим положением, рабочей позой и зоной досягаемости?
6. В чем состоят особенности организации рабочего места бухгалтера?

Тема 4. Организация обслуживания рабочих мест

1. Назовите основные виды обслуживания рабочих мест и раскройте их структуру.
2. Что понимается под организацией обслуживания рабочих мест?
3. Что такое физическая норма обслуживания и чем она отличается от трудовой нормы обслуживания?

4. Что такое регламент и персонификация обслуживания рабочих мест?

5. В чем заключаются основные принципы обслуживания рабочих мест?

6. Какие существуют системы и формы организации обслуживания рабочих мест, каковы их достоинства и недостатки?

Тема 5. Производственный и трудовой процессы

1. Что понимают под трудовым процессом и чем определяется его содержание?
2. Что понимают под производственным процессом?
3. Какие производственные процессы называют основными, а какие вспомогательными?
4. Раскройте классификации производственных процессов
5. Что понимают под производственной операцией, каковы ее признаки?
6. В чем заключается анализ производственной операции и каково его значение?

Тема 6. Условия труда и отдыха

1. Что такое условия труда и чем они определяются?
2. Что такое тяжесть работ и как она влияет на состояние организма?
3. Чем вызвана необходимость чередования труда и отдыха.
4. Как выглядит динамика работоспособности человека в течении дня, недели, месяца?
5. Какими способами можно снизить напряженность работы и максимизировать работоспособность персонала?
6. В заключаются особенности условий труда и отдыха бухгалтера?
7. Как обеспечить высокую дисциплину труда?

Тема 7. Специальная оценка условий труда и рационализация рабочих мест

1. Что понимается под специальной оценкой условий труда и каково ее значение?
2. Каковы этапы специальной оценки условий труда?
3. Как используются результаты специальной оценки условий труда?
4. В чем суть рационализации рабочих мест?

Тема. 8. Изучение затрат рабочего времени

1. Какова структура затрат рабочего времени?
2. Что понимают под временем активного и пассивного наблюдения?
3. Какое время называют перекрываемым и не перекрываемым?
4. Какие затраты рабочего времени нормируются, а какие не нормируются?

5. Раскройте классификацию затрат рабочего времени использования оборудования.

6. Какие существуют методы изучения затрат рабочего времени исполнителей и затрат времени работы оборудования?

7. Каковы затраты рабочего времени бухгалтера и как их оптимизировать?

Тема 9. Содержание и задачи нормирования труда

1. Дайте определение понятия норм труда.
2. Какие виды норм труда существуют?
3. Какие виды норм затрат труда существуют?
4. Какие затраты рабочего времени включаются в нормы, а какие нет?
5. Что называется нормированным заданием, для каких категорий персонала оно устанавливается?
6. Каков состав нормы штучного времени?
7. Какие виды нормативов по труду существуют?

Тема 10. Методы расчета норм труда

1. Что понимается под методом нормирования труда, приведите их классификацию.

2. В чем заключается опытно-статистический метод установления норм труда?

3. Дайте характеристику аналитически-расчетного и аналитически-исследовательского методов установления норм труда.

4. Что представляют собой микроэлементные нормативы, каковы их значение и методы установления?

5. Раскройте методы нормирования ручных и машинно-ручных работ.

6. Каковы условия применения?

Тема 11. Управление организацией и нормированием труда на предприятии Статистическая отчетность предприятий по труду.

1. Каково назначение анализа уровня организации труда и какие задачи решаются при количественной оценке этого уровня?

2. Как определяются частные коэффициенты и общий уровень организации труда?

3. Как определяется влияние уровня организации труда на рост его производительности?

4. По каким направлениям и как осуществляется анализ уровня нормирования труда?

5. Какие формы статистической отчетности по труду существуют?

6. Какие бухгалтерские формы отчетности используются в качестве источника данных?

7. Как используются полученные сведений о состоянии труда на предприятии для принятия управленческих решений?

Тема 12. Материальное стимулирование труда работников предприятий

1. В чем заключается значение заработной платы и поощрения труда работников?
2. Каким образом реализуется государственное участие в области оплаты труда?
3. В чем заключается задача предприятия в области организации заработной платы?
4. Каковы функции заработной платы?
5. Каковы принципы организации заработной платы?
6. Каковы элементы заработной платы? В чем их назначение?
7. Что такое фонды оплаты труда и как они определяются?

Тема 13. Формы занятости. Системы оплаты труда. Налогообложение труда

1. В чем состоит суть тарифной системы?
2. Какие виды повременных систем бывают?
3. Какие виды повременных систем встречаются?
4. В чем экономическая сущность бестарифного варианта организации заработной платы?
5. Как коэффициент трудового участия используется в бестарифной системе оплаты труда?
6. Перечислите и охарактеризуйте разновидности бестарифной системы, основанные на нормативно-долевом распределении средств на оплату труда.
7. В чем различие систем, называемых системами платы за знания и платы за компетенции?
8. В чем заключаются особенности оплаты труда бухгалтера?
9. Каково место налогообложения труда в системе налогового учета и налогового планирования организации?
10. Какие формы занятости встречаются? Каковы особенности уплаты налогов при этом?
11. Каков порядок налогообложения труда?
12. Как отражаются проводки по начислению НДФЛ в бухгалтерском учете?

4. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы и дисциплины, в ходе промежуточной аттестации

По компоненте компетенций «Знать»

1. Понятие трудового процесса. Труд как процесс и как экономический ресурс

2. Понятие эффективности труда. Показатели производительности труда
3. Понятие, функции, принципы и виды организации труда. Понятие научной организации труда.
4. Нормативные и правовые акты по труду.
5. Понятие и формы разделения и кооперации труда. Границы разделения труда
6. Понятие бригадной формы организации труда. Виды бригад
7. Понятие конвейерной формы организации труда и принципы ее реализации
8. Понятие совмещения профессий и функций. Расширение зон обслуживания.
9. Понятие многостаночного обслуживания. Виды систем обслуживания
10. Понятие разделения и кооперации труда руководителей, специалистов и служащих.
11. Понятие рабочего места. Классификации рабочих мест
12. Понятие специализации оснащения рабочего места. Средства оснащения
13. Понятие планировки рабочих мест. Внутренняя и внешняя планировка
14. Понятие организации обслуживания рабочих мест и виды обслуживания
15. Содержание и структура трудового процесса, виды трудовых процессов.
16. Понятие методов и приемов труда
17. Понятие условий труда. Группы факторов, определяющих условия труда
18. Понятие режимов труда и отдыха
19. Понятие, виды, значение дисциплины труда.
20. Понятие специальной оценки условий труда.
21. Понятие и виды затрат рабочего времени
22. Понятие хронометражного наблюдения
23. Понятие фотографии рабочего времени, самофотографии рабочего времени
24. Сущность и содержание нормирования труда. Виды норм труда. Нормативы по труду
25. Статистические формы отчетности предприятий по труду
26. Структура дохода и заработной платы сотрудника предприятия.
27. Сущность и виды доплат и компенсаций.
28. Понятие материального стимулирования труда работников предприятия
29. Тарифная система оплаты труда, элементы тарифной системы оплаты труда
30. Сдельная система оплаты, формы сдельной оплаты
31. Повременная система оплаты труда, формы повременной оплаты
32. Понятие бестарифной системы оплаты труда
33. Современные системы оплаты труда.
34. Доходы, облагаемые налогами. Налоговые ставки

По компоненте компетенций «Уметь»

1. Дать характеристику составляющим трудового процесса и трудового потенциала

2. Дать характеристику факторам, влияющим на эффективность труда
3. Раскрыть особенности организации труда бухгалтера
4. Дать характеристику задачам организации труда. Раскрыть значение гуманизации труда
5. Дать характеристику основным формам разделения и кооперации труда
6. Дать характеристику условиям применения бригадной формы организации труда
7. Дать характеристику условиям применения конвейерной формы организации труда
8. Дать характеристику условиям применения совмещения профессий и функций, расширения зон обслуживания
9. Дать характеристику условиям применения многостаночного обслуживания
10. Дать характеристику условиям применения разделения и кооперации труда руководителей, специалистов и служащих
11. Дать характеристику требованиям к организации рабочих мест. Раскрыть особенности организации рабочего места бухгалтера
12. Дать характеристику условиям специализации рабочего места
13. Дать характеристику требованиям к планировке рабочих мест
14. Дать характеристику условиям организации обслуживания рабочих мест
15. Дать характеристику трудовому процессу. Проанализировать факторы, влияющие на время выполнения трудовых операций.
16. Дать характеристику принципам экономии движений
17. Дать характеристику документу Правила внутреннего трудового распорядка
18. Раскрыть особенности режима труда и отдыха бухгалтера
19. Дать характеристику требованиям дисциплины труда.
20. Дать характеристику процедуре организации проведения специальной оценки условий труда
21. Раскрыть особенности затрат рабочего времени бухгалтера
22. Дать характеристику правилам проведения хронометражного наблюдения
23. Дать характеристику правилам проведения хронометражного наблюдения
24. Дать характеристику требований к нормированию труда. Дать характеристику элементов норм труда
25. Дать характеристику общим положениям составления и предоставления отчетности предприятия по труду
26. Дать характеристику структуре дохода работника
27. Дать характеристику системы доплат и компенсаций
28. Дать характеристику системы материального стимулирования
29. Дать характеристику элементам тарифной оплаты труда
30. Дать характеристику условиям применения сдельной системы оплаты труда
31. Дать характеристику условиям применения повременной системы оплаты труда
32. Дать характеристику бестарифным системам оплаты труда

33. Дать характеристику системе оплаты труда бухгалтера
34. Дать характеристику системе начисления налога на доходы физических лиц
35. Дать характеристику системе начисления страховых взносов.

По компоненте компетенций «Владеть навыками»

1. За рассматриваемый период предприятие выработало 1 250 000 штук изделий, стоимость каждого составила 5,5 рублей. Средняя списочная численность рабочих 12 человек. Период 255 дней, рабочий день продолжается 8 часов. Определить среднегодовую, среднедневную и среднечасовую выработку данного предприятия.
2. Определить трудоемкость выпуска каждого изделия, если на производство всей партии изделий затрачено 12 часов, а партия составляет 36 штук.
3. Численность работников в бригаде составляет 10 человек, они выпускают за смену 1200 изделий. Необходимо определить выработку по каждому рабочему за смену и его часовую выработку, если смена продолжается 8 часов.
4. В течение месяца предприятие выпустило 250 изделий, при этом трудоемкость изделия А в количестве 50 штук составила 1,5 человеко-часа, изделия Б в количестве 200 штук – 0,5 человеко-часа.

Необходимо определить среднюю трудоемкость по смене.

5. В течение смены на сборочном конвейере собирается 300 изделий. Длительность сборочного цикла одного изделия составляет 60 мин. Определить явочную численность рабочих в смену и их расстановку по местам, если трудоемкость операций соотносится как 1; 1; 3; 2; 0,5; 0,5
6. Какой вид бригады следует использовать в следующих случаях. Ответ пояснить:

а) обслуживание крупного сложного оборудования;
б) выполнение погрузочно-разгрузочных работ на транспорте;
в) обслуживание длительных непрерывных процессов;
г) изготовление несложных деталей на машиностроительном предприятии

7. На сборочном конвейере собирается коробка передач. Расчетная суточная программа для линии – 450 шт. Работы проводятся в 2 смены. Определить такт поточной линии.
8. Ниже приведены условия для осуществления совмещения. Какие из них верны, а какие нет. Поясните свой ответ:

а) должность должна присутствовать в штатном расписании,
б) должность должна быть вакантной,
в) письменное согласие работника не требуется
г) не требуется заключение с работником дополнительного соглашения,
д) основанием для начала работы является приказ.

9. Укажите, к какой форме организации труда относятся следующие ситуации и обоснуйте свой ответ:
   1) выполнение главным бухгалтером обязанности юрисконсульта;
   2) бухгалтер по материалам соглашается принять на себя дополнительные обязанности по налоговому учету;

3) помощник главного бухгалтера берет на себя функции начальника на тот период, пока последний будет находиться в ежегодном оплачиваемом отпуске;
4) Зырянова работает в ТСЖ «Звездный» бухгалтером. Когда Зыряновой понадобился дополнительный заработок, она устроилась в фирму «Восточный ролл» диспетчером по приему заказов. Теперь с 8:00 до 16:00 девушка работает бухгалтером, а с 18:00 до 22:00 – принимает заказы на роллы.
5) Гамова с 9:00 до 17:00 работает кассиром в компании. А с 17:00 до 21:00 в этой же фирме выполняет обязанности бухгалтера по материалам.

10. К какому виду разделения труда относятся следующие виды деления работников или работ:
а) деление работников на специалистов, служащих и руководителей,
б) деление специалистов по категориям,
в) деление на руководителей по уровням управления,
г) деление трудовых ресурсов по отраслям
11. Что из перечисленного включает в себя организация рабочего места. Ответ пояснить:
а) оснащение рабочего места оборудованием и инвентарем,
б) создание комфортных условий труда,
в) установление количества обслуживаемых станков,
г) проведение фотографии рабочего времени,
д) рациональная планировка,
е) бесперебойное обслуживание рабочего места
12. К чему из перечисленного приводит специализация рабочего места. Ответ обоснуйте:
а) производительность труда падает,
б) производительность труда растет,
в) производительность труда сначала падает, потом растет,
г) производительность труда сначала растет, а потом падает.
13. При изменении планировки рабочего места сокращение рабочего времени на переходы составляет 14,4 мин. Время смены – 8 ч. Норма выработки рабочего за смену 600 шт. На сколько изменится сменная норма выработки рабочего?
14. Что из нижеперечисленного включает организация рабочего места:
а) установление должностных обязанностей,
б) установление рациональных приемов труда,
в) оснащение рабочего места,
г) планировку рабочего места.
Ответ поясните
15. Укажите название комплексов трудовых движений:
а) направленные непосредственно на видоизменение предмета труда,
б) обеспечивающие подготовку выполнения основных приемов,
в) отражающие технологическую последовательность выполнения приемов

16. К какому типу относятся следующие виды обслуживания. Ответ пояснить:
а) выполнение всех работ центральными службами предприятия,
б) часть работ выполняется группой рабочих, находящихся в подчинении руководителя цеха, а выполнение других работ осуществляется центральными службами,
в) все работы по обслуживанию выполняются силами подразделения
17. Раскрыть особенности применения Правил внутреннего трудового распорядка (утверждение, оформление, срок действия, ознакомление работника, действия работодателя в случае нарушения правил)
18. Построить стандартные графики работоспособности, пояснить их. Как используя данные об изменении работоспособности человека распределять работы. Привести примеры распределения работ.
19. Разработать предложения по укреплению дисциплины труда на предприятии
20. Какие из перечисленных рабочих мест подлежат специальной оценке условий труда? Ответ поясните: а) место шахтера, б) место бухгалтера, в) место надомника, г) место дистанционного работника, д) вакантное место, е) место директора, ж) место сотрудника в ИП, з) место индивидуального предпринимателя.
21. Работниками предприятия в апреле отработано 2884 чел.-дней, целодневные простои 100 чел-дней, неявки на работу 1516 чел.-дней, в том числе в связи с очередными отпусками 240 чел.-дней, выходными днями 1200 чел.-дней. Среднесписочная численность составляла 150 чел. Определить: число человеко-дней явок на работу, календарный фонд времени, табельный фонд времени
22. При выборочном хронометраже, проведенном в цехе с массовым характером производства, за элементом токарной операции «Взять хомутик и закрепить на деталь», были получены следующие данные: 18, 39, 61, 81, 104, 140, 152 (с). Определить продолжительность исследуемой операции.
23. Составленный баланс рабочего времени сотрудника показал следующие затраты рабочего времени: время подготовительно-заключительной работы 82 мин., время оперативной работы – 317 мин., время обслуживания рабочего места – 19 мин., время на отдых и личные надобности – 24 мин. Время смены – 8 часов. Найдите коэффициент использования рабочего времени.
24. Рассчитать для условий массового производства штучное время (Тшт) и сменную норму выработки (Нвыр), если основное (технологическое) время (То) – 12 мин., вспомогательное время (Тв) – 3 мин., время организационного обслуживания рабочего места (Аорг) – 2% от оперативного времени, время на отдых и личные надобности (Аотд) – 6% от оперативного времени, время технического обслуживания рабочего места (Атех) – 3% от основного времени, время перерывов, обусловленных технологией и организацией производства (Апт) – 2% от оперативного времени.

25. Определить численность вспомогательных рабочих, если количество обслуживаемого оборудования – 18 станков, норма обслуживания – 3 станка, коэффициент сменности – 2.

26. Токарь-сдельщик 4 разряда изготовил за месяц 1420 изделий. Тшт. – 3,5 мин, разряд работ – пятый. Рассчитать сдельную расценку и месячную заработную плату рабочего. Учесть районный коэффициент

Таблица. Тарифная сетка

Тарифный разряд	1	2	3	4	5	6
Тарифный коэффициент	1,0	1,088	1,204	1,350	1,531	1,80
Часовая тарифная ставка	167,62					

27. Разработайте систему оплаты труда для бухгалтера. Составьте перечень выплат, который может получить бухгалтер. Предложите систему материального стимулирования его труда. Все предложения должны содержать указание конкретных величин.

28. Рабочий, труд которого оплачивается по сдельно-премиальной системе, выполняет операцию, на которую установлена Тшт – 0,12 ч.. Разряд работ – четвертый. Фактически изготовлено и сдано ОТК с первого предъявления 1520 деталей. За выполнение установленной нормы выработки выплачивается премия в размере 10% от сдельной оплаты, за каждый процент перевыполнения – по 1,5%, но не более 20%; за сдачу продукции ОТК с первого предъявления выплачивается премия в размере 10%. Рассчитать месячную заработную плату рабочего по прямой сдельной системе. Учесть районный коэффициент.

Таблица. Тарифная сетка

Тарифный разряд	1	2	3	4	5	6
Тарифный коэффициент	1,0	1,088	1,204	1,350	1,531	1,80
Часовая тарифная ставка	167,62					

29. Суммарная трудоемкость работ, выполняемых в течение месяца бригадой составляет 2700 н/ч. При этом 700 н/ч приходится на работы 2 разряда, 650 н/ч – на работы 3 разряда, 810 н/ч – на работы 4 разряда и 540 ч – на работы 5 разряда. Рассчитать средний разряд работ, выполняемых бригадой

Таблица. Тарифная сетка

Тарифный разряд	1	2	3	4	5	6
Тарифный коэффициент	1,0	1,088	1,204	1,350	1,531	1,80
Часовая тарифная ставка	167,62					

30. Рассчитать месячную заработную плату токаря по прямой сдельной системе оплаты труда, если он за месяц изготовил и сдал 2420 деталей при установленной норме времени на деталь 0,074 ч. Разряд работ четвертый. Учесть районный коэффициент.

Таблица. Тарифная сетка

Тарифный разряд	1	2	3	4	5	6

Тарифный коэффициент	1,0	1,088	1,204	1,350	1,531	1,80
Часовая тарифная ставка	167,62					

31. Рабочий 3 разряда, дневная тарифная ставка которого равна 1475,05 руб., в апреле отработал 22 дня. Рассчитать заработную плату рабочего за месяц. Учесть районный коэффициент

32. Бригада сборщиков выполняет работы по сборке дверки холодильника. Сборочный процесс состоит из пяти операций:

1 операция – Тшт=2,5 мин (работа тарифицируется по 3 разряду);
2 операция – Тшт.=3,0 мин. (работа 4 разряда);
3 операция – Тшт.=2,8 мин. (работа 3 разряда);
4 операция – Тшт=3,0 мин. (работа 4 разряда);
5 операция – Тшт.=2,7 мин. (работа3 разряда).
Рассчитать комплексную сдельную расценку работы бригады

Таблица. Тарифная сетка

Тарифный разряд	1	2	3	4	5	6
Тарифный коэффициент	1,0	1,088	1,204	1,350	1,531	1,80
Часовая тарифная ставка	167,62					

33. Укажите, какую систему оплаты труда следует установить специалисту по продажам в следующих ситуациях (поясните свой ответ):

а) в целях максимального увеличения объема продаж,
б) в целях реализации максимального числа единиц продукции,
в) для повышения уровня прибыли от продаж,
г) для снижения дебиторской задолженности,
д) для выполнения плана продаж и без перевыполнения плана

34. Пелымова, бухгалтер по заработной плате, отработала в январе все рабочие дни. Ее оклад составляет 22 тыс. руб. Дополнительно ей выплачена премия в размере 3тыс. руб. Детей нет. Рассчитать величину НДФЛ

35. Санин, аудитор, отработал в январе все рабочие дни. Его оклад составляет 28 тыс. руб. Дополнительно ему выплачена премия в размере 12 тыс. руб. Детей нет. Рассчитать величину страховых взносов в ПФР, ФСС, ФФОМС.

36. Укажите номера счетов

а) Дт___ Кт ___ - начислена заработная плата
б) Дт___ Кт ___ - начислен (удержан) НДФЛ;
в) Дт___ Кт ___ - выдана заработная плата;
г) Дт___ Кт ___ - НДФЛ перечислен в бюджет.

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины, в ходе промежуточной аттестации

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны на основе подхода В.П. Беспалько. Задания фонда оценочных средств представлены в трех взаимосвязанных блоках.

Первый блок – задания на уровне «знать», в которых очевиден способ решения, усвоенный студентом при изучении дисциплины. Задания этого блока выявляют в основном знаниевый компонент по дисциплине и оцениваются по бинарной шкале «правильно-неправильно».

Второй блок – задания на уровне «знать» и «уметь», в которых нет явного указания на способ выполнения, и студент для их решения самостоятельно выбирает один из изученных способов. Задания данного блока позволяют оценить не только знания по дисциплине, но и умения пользоваться ими при решении стандартных, типовых задач. Результаты выполнения этого блока оцениваются с учетом частично правильно выполненных заданий.

Третий блок – задания на уровне «знать», «уметь», «владеть». Он представлен кейс-заданиями, содержание которых предполагает использование комплекса умений и навыков, для того чтобы студент мог самостоятельно сконструировать способ решения, комбинируя известные ему способы и привлекая знания из разных дисциплин. Кейс-задание представляет собой учебное задание, состоящее, как правило, из описания реальной практической ситуации или ситуации, приближенной к практике. Выполнение студентом кейс-заданий требует решения поставленной проблемы (ситуации) в целом и проявления умения анализировать конкретную информацию, прослеживать причинно-следственные связи, выделять ключевые проблемы и методы их решения. В отличие от первых двух блоков задания третьего блока носят интегральный (summative) характер и позволяют формировать нетрадиционный способ мышления, характерный и необходимый для современного человека. Решение студентами подобного рода нестандартных практико-ориентированных заданий свидетельствует о степени влияния процесса изучения дисциплины на формирование у студентов общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС.

Оценивание знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляется с помощью следующей модели оценки выполнения типовых заданий и практико-ориентированных задач, которая позволяет установить соответствие между результатом выполнения заданий ФОС обучающимся (студентом) и уровнем обученности по шкале оценивания (таблица 4).

Таблица 4 – Модель оценки выполнения заданий ФОС

Цифровое	Словесное	Описание

выражение	выражение	
5	Отлично (зачтено)	всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой
4	Хорошо (зачтено)	полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе практические задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе, способен к самостоятельному пополнению и обновлению знаний и умений в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности
3	Удовлетворительно (зачтено)	знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, выполняет практические задания, предусмотренные программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, но допускает погрешности в ответе и при выполнении заданий, обладая при этом необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
2	Неудовлетворительно (не зачтено)	пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допущение студентом принципиальных ошибок в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка "неудовлетворительно" ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Данная модель, являясь студентоцентрированной, позволяет сфокусировать внимание на результатах каждого отдельного студента. Предложенные показатели оценки результатов обучения позволяют сделать выводы об уровне обученности каждого отдельного студента и дать ему рекомендации для дальнейшего успешного продвижения в обучении.

Предложенный фонд оценочных средств может быть использован для оценки результатов обучения отдельного студента, а также для выборки студентов направления подготовки.