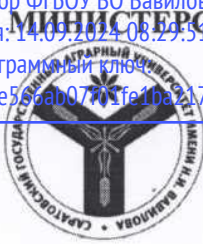


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Соловьев Дмитрий Александрович
Должность: ректор ФГБОУ ВО Вавиловский университет
Дата подписания: 14.09.2024 08:29:51
Уникальный программный ключ:
528682d78e671e55bab077c1fa1ba2172f735a12

Приложение 1



МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Саратовский государственный аграрный университет
имени Н.И. Вавилова»

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
/Воротников И.Л./
«27» августа 20 19г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Дисциплина	ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АПК
Направление подготовки	38.03.01 Экономика
Направленность (профиль)	Экономика предприятий и организаций агропромышленного комплекса
Квалификация выпускника	Бакалавр
Нормативный срок обучения	4 года
Форма обучения	Заочная
Кафедра-разработчик	Организация производства и управление бизнесом в АПК
Ведущий преподаватель	Наянов А.В., доцент

Разработчик: доцент, Наянов А.В.

(подпись)

Саратов 2019

Содержание

1	Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП	3
2	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	5
3	Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	10
4	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы их формирования	16

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

В результате изучения дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях АПК» обучающиеся, в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 12.11.2015 г. № 1327, формируют следующие компетенции, указанные в таблице 1.

Таблица 1

Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях АПК»

Компетенция		Структурные элементы компетенции (в результате освоения дисциплины обучающийся должен знать, уметь, владеть)	Этапы формирования компетенции в процессе освоения ОПОП (курсе)	Виды занятий для формирования компетенции	Оценочные средства для оценки уровня сформированности компетенции
Код	Наименование				
1	2	3	4	5	6
ПК-2	способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов	знает: сущность и социально-экономическую роль труда; способы изучения трудовых процессов; формы кооперации и разделения труда; формы, виды и системы оплаты труда	5	лекции/ практические занятия	устный опрос/ кейс-задание / типовой расчет / /самостоятельная работа
		умеет: пользоваться справочной литературой и нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы организации, нормирования и оплаты труда на предприятии АПК; проектировать научно обоснованные нормы труда на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы			
		владеет: основным методическим инструментарием анализа и установления норм затрат труда,			

		начисления заработной платы персоналу			
ПК-3	способностью выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами	<p>знает: формы и принципы организации первичных трудовых коллективов в АПК; особенности нормирования и оплаты труда отдельных категорий работников предприятия АПК</p> <p>умеет: разрабатывать мероприятия по рационализации труда на рабочих местах, по мотивации и стимулированию персонала организации; выполнять расчеты по затратам и оплате труда, необходимые для составления разделов планов предприятия</p> <p>владеет: методическим инструментарием планирования фонда оплаты труда на предприятии АПК</p>	5	лекции/ практические занятия	устный опрос/ кейс-задание / типовой расчет / /самостоятельная работа

Примечание:

Компетенция ПК-2 – также формируется в ходе освоения дисциплин: корпоративные финансы; организация инновационной деятельности на предприятиях АПК; финансовая деятельность предприятия АПК; ценообразование в АПК; ценовые стратегии в АПК; государственное экономическое регулирование АПК; экономическое регулирование рисками предприятия АПК; внешнеэкономическая деятельность предприятия АПК; практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности; технологическая практика; преддипломная практика; защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

Компетенция ПК-3 – также формируется в ходе освоения дисциплин: экономическая эффективность проектной деятельности предприятия АПК;

организация производства в агропромышленном комплексе;
 экономика сельского хозяйства;
 планирование и прогнозирование в агропромышленном комплексе;
 экономика малого бизнеса в АПК;
 экономика интегрированных структур в АПК;
 организация предпринимательской деятельности в АПК;
 основы агробизнеса
 технологическая практика;
 преддипломная практика;
 защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

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

Перечень оценочных материалов

Таблица 2

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ОМ
1	устный опрос (собеседование)	средство контроля, организованное как специальная беседа педагогического работника с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной и рассчитанной на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	вопросы по темам дисциплины: - перечень вопросов для устного опроса; - задания для самостоятельной работы
2	кейс	случай из практики наглядно демонстрирующий какую-либо теорию	комплект кейсовых заданий
3	типовой расчет	средство, направленное на формирование у обучающихся определенных видов деятельности, связанные с применением знаний; отработку обобщенных способов действий и умений адекватно и творчески применять знания в разнообразных конкретных ситуациях; систематизацию и закрепление теоретических знаний обучающихся; проверку степени усвоения одной темы или вопроса	комплект типовых расчетов

Программа оценивания контролируемой дисциплины

Таблица 3

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Понятие, содержание и роль организации труда в АПК	ПК-2	Устный опрос
2	Социально-экономическая роль труда в условиях рынка	ПК-2, ПК-3	Устный опрос, кейс-задание
3	Разделение и кооперация труда	ПК-2, ПК-3	Устный опрос

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
4	Аналитически-расчетный метод нормирования труда	ПК-2	Типовой расчет
5	Научные основы организации нормирования труда	ПК-2, ПК-3	Устный опрос
6	Аналитически-экспериментальный метод нормирования труда	ПК-2	Типовой расчет
7	Теоретические основы организации оплаты труда на предприятиях АПК	ПК-2, ПК-3	Устный опрос
8	Тарифная система оплаты труда	ПК-2	Типовой расчет
9	Формы, виды, системы оплаты труда	ПК-2, ПК-3	Устный опрос
10	Формы оплаты труда	ПК-2; ПК-3	Типовой расчет
11	Бестарифные системы оплаты труда	ПК-2	Типовой расчет, кейс-задание

Описание показателей и критериев оценивания компетенций по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях АПК» на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 4

Код компетенции, этапы освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Показатели и критерии оценивания результатов обучения			
		ниже порогового уровня (неудовлетворительно)	пороговый уровень (удовлетворительно)	продвинутый уровень (хорошо)	высокий уровень (отлично)
1	2	3	4	5	6
ПК-2, 5 курс	знает:	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале (сущность и социально-экономическую роль труда; способы изучения трудовых процессов; формы, виды и системы оплаты труда), не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей	обучающийся демонстрирует знание материала (сущность и социально-экономическую роль труда; способы изучения трудовых процессов; формы, виды и системы оплаты труда), практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не

					затрудняется с ответом при видеоизменении заданий
умеет:	не умеет пользоваться справочной литературой и нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы организации, нормирования и оплаты труда на предприятии АПК; проектировать научно обоснованные нормы труда на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено	в целом успешное, но не системное умение пользоваться справочной литературой и нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы организации, нормирования и оплаты труда на предприятии АПК; проектировать научно обоснованные нормы труда на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы, используя современные методы показатели оценки	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение пользоваться справочной литературой и нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы организации, нормирования и оплаты труда на предприятии АПК; проектировать научно обоснованные нормы труда на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы, используя современные методы и показатели такой оценки	сформированное умение пользоваться справочной литературой и нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы организации, нормирования и оплаты труда на предприятии АПК; проектировать научно обоснованные нормы труда на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы, используя современные методы и показатели такой оценки	
владеет навыками:	обучающийся не владеет навыками пользования основным методическим инструментарием анализа и установления норм затрат труда, начисления заработной платы персоналу,	в целом успешное, но не системное владение навыками пользования основным методическим инструментарием анализа и установления норм затрат	в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками пользования	успешное и системное владение навыками пользования основным методическим инструментарием анализа и установления норм затрат труда,	

		допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено	труда, начисления заработной платы персоналу	основным методическим инструментарием анализа и установления норм затрат труда, начисления заработной платы персоналу	начисления заработной платы персоналу
ПК-3, 5 курс	знает:	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале (формы и принципы организации первичных трудовых коллективов в АПК; особенности нормирования и оплаты труда отдельных категорий работников предприятия АПК), не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей	обучающийся демонстрирует знание материала (формы и принципы организации первичных трудовых коллективов в АПК; особенности нормирования и оплаты труда отдельных категорий работников предприятия АПК), практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий
	умеет:	не умеет разрабатывать мероприятия по рационализации труда на рабочих местах, по мотивации и стимулированию персонала	в целом успешное, но не системное умение разрабатывать мероприятия по рационализации труда на рабочих местах, по	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение разрабатывать мероприятия по	сформированное умение разрабатывать мероприятия по рационализации труда на рабочих местах, по мотивации и стимулированию

		организации; выполнять расчеты по затратам и оплате труда, необходимые для составления разделов планов предприятия, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено	мотивации и стимулированию персонала организации; выполнять расчеты по затратам и оплате труда, необходимые для составления разделов планов предприятия, используя современные методы и показатели оценки	рационализаци и труда на рабочих местах, по мотивации и стимулирован ию персонала организации; выполнять расчеты по затратам и оплате труда, необходимые для составления разделов планов предприятия, используя современные методы и показатели такой оценки	персонала организации; выполнять расчеты по затратам и оплате труда, необходимые для составления разделов планов предприятия, используя современные методы и показатели такой оценки
	владеет навыками:	обучающийся не владеет навыками пользования методическим инструментарием планирования фонда оплаты труда на предприятии АПК, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено	в целом успешное, но не системное владение навыками пользования методическим инструментарие м планирования фонда оплаты труда на предприятии АПК	в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождаю щееся отдельными ошибками владение навыками пользования методическим инструментар ием планирования фонда оплаты труда на предприятии АПК	успешное и системное владение навыками пользования методическим инструментарием планирования фонда оплаты труда на предприятии АПК

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1. Устный опрос / собеседование

Вопросы для устного опроса подбираются в соответствии с изученной темой. Приводится перечень 5 основных вопросов для устного опроса по каждой теме. Обучающийся отвечает минимум на 1 из предлагаемых по теме вопросов.

Тема: Понятие, содержание и роль организации труда в АПК

Основные вопросы

1. Понятие о труде и его социально-экономической роли.
2. Задачи организации труда.
3. Принципы организации труда.
4. Понятие научной организации труда.
5. Этапы развития научной организации нормирования труда.

Тема: Социально-экономическая роль труда в условиях рынка

Основные вопросы

1. Рынок труда в системе рыночной экономики.
2. Современное состояние организации труда в России и характеристика обусловивших его причин.
3. Типы рынков труда при несовершенной конкуренции.
4. Законодательные и нормативно-правовые акты, регулирующие организацию, нормирование и оплату труда.
5. Мотивация труда.

Тема: Разделение и кооперация труда

Основные вопросы

1. Сущность и значение разделения труда.
2. Формы разделения труда на предприятии.
3. Сущность и формы кооперации труда на предприятии.
4. Понятие и виды трудовых коллективов.
5. Особенности определения размеров трудовых коллективов в растениеводстве и животноводстве.

Тема: Научные основы организации нормирования труда

Основные вопросы

1. Роль и задачи нормирования труда.
2. Формы и методы нормирования труда в сельском хозяйстве.
3. Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.

4. Виды норм труда.
5. Порядок расчета норм труда аналитически-экспериментальным методом

Тема: Теоретические основы организации оплаты труда на предприятиях АПК

Основные вопросы

1. Понятие «заработная плата».
2. Принципы организации оплаты труда.
3. Функции заработной платы.
4. Преимущества и недостатки тарифной модели оплаты труда.
5. Сущность бестарифной модели оплаты труда.

Тема: Формы, виды, системы оплаты труда

Основные вопросы

1. Формы оплаты труда.
2. Виды оплаты труда.
3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
4. Виды премий и источники их финансирования.
5. Системы оплаты труда и сферы их применения.

3.2. Типовые расчеты

Типовой расчет выполняется письменно и позволяет осуществлять письменный опрос. Данные для типовых расчетов подбираются в соответствии с изученной темой. По каждой теме используется два варианта заданий. Приводится пример одного из вариантов типовых расчетов.

Тема: Аналитически-расчетный метод нормирования труда

1 вариант

Рассчитать оптимальный состав агрегата и установить сменную норму выработки на вспашке зяби аналитически-расчетным методом.

Исходные данные:

Наименование показателей	Значения
Состав агрегата	ДТ-75М +ПН-5-35
Длина гона, м	1100
Глубина обработки, см	25-27
Почва	Чернозем южный
Предшествующая обработка	после лущения стерни
Удельное сопротивление почвы, кг/см ²	0,69
Номинальное тяговое усилие трактора на передаче, кг	II – 3225; III – 2825; IV - 2500
Коэффициент использования тягового усилия трактора	0,91
Конструктивная ширина захвата плуга (сельхозмашины), см	35
Коэффициент использования ширины захвата агрегата	1,05
Рабочая (расчетная) скорость движения агрегата, км/ч	II – 5,99; III – 6,65; IV – 7,44
продолжительность смены, ч	7
Коэффициент использования времени смены	0,68

3.3. Кейс-задания

Примеры кейс-заданий по темам.

Тема: Социально-экономическая роль труда в условиях рынка

Кейс-задание «Мотивация труда»

Многие (целенаправленные) виды активности человека считают работой, например, домашнюю работу, общественную - неоплачиваемую и благотворительную работу, подработку - «неофициальную работу» и «официальную трудовую деятельность». В повседневной жизни, как и в науке, когда говорят о работе, подразумевают часто трудовую деятельность. При этом отделить трудовую деятельность от других видов работы совсем непросто. Когда-то работу прислуги, например, не считали работой в общепринятом значении этого слова; общественный статус прислуги тогда был слишком невысок, чтобы считать их активность работой. По этой причине и ведение домашнего хозяйства долгое время не было признано в качестве работы.

А. Маршалл считал наиболее важным мотивом трудовой деятельности человека желание получить материальное вознаграждение за трудовую деятельность. Заработная плата расходуется на разнообразные первичные и вторичные потребности. А. Маршалл не отвергал полимотивированность трудовой деятельности, полагая, что мотивами труда могут также являться стремление к самореализации, тщеславие и желание славы, чувство удовольствия, возникающее в процессе выполнения работы, готовность принести себя в жертву семье или обществу, но все же он настаивает на важнейшей роли мотива материального вознаграждения.

Известный американский психолог, представитель гуманистической психологии и школы «человеческих отношений» в менеджменте А. Маслоу полагал, что необходимо минимальное удовлетворение потребностей нижележащего уровня для того, чтобы человек был мотивирован потребностями более высокого уровня. Таким образом, при некотором удовлетворении материальных потребностей человек переходит на уровни потребностей в уважении, познании, творчестве, самоактуализации, которые приобретают для него более важное мотивирующее воздействие, чем материальное вознаграждение.

Вопросы:

1. Как трансформируется представление о «неофициальной» и «официальной» трудовой деятельности на разных этапах становления представлений о труде?
2. С точки зрения современных представлений психологии труда можно ли считать домашнюю работу трудовой активностью?
3. Разделяете ли вы точку зрения, что наемные работники получают неполный продукт своего труда, или же существует справедливость социального распределения? Аргументируйте свою точку зрения.
4. Точку зрения какого из приведенных выше ученых вы разделяете? Аргументируйте свой ответ.

5. Опишите основные факторы, влияющие на уровень заработной платы в современных условиях?

6. Какие из перечисленных факторов имеют первостепенное значение в условиях рыночной экономики?

Тема: Бестарифные системы оплаты труда

Кейс-задание «Премирование персонала»

Один специалист, побывав на стажировке в Германии и ознакомившись с их системами оплаты труда, предложил внедрить на сельскохозяйственном предприятии балльную систему премирования. Суть ее заключалась в следующем. В завершении сельскохозяйственного года после оприходования продукции (ноябрь или декабрь месяц) работа каждого подразделения оценивалась по некоторым критериям в баллах от 0 до 5. Такую оценку давала специально созданная на предприятии комиссия, состоящая из представителей администрации, профсоюзной организации и представителей трудового коллектива.

Полученные каждым подразделением баллы умножались на его тарифный фонд оплаты труда, и получался тарифный фонд оплаты труда соответственно данного подразделения по балльной системе (руб. X балл). Суммируя эти величины по всем подразделениям, определялся тарифный фонд оплаты труда по балльной системе (руб. X балл) по всему предприятию.

Делением запланированного премиального фонда оплаты труда (руб.) на суммарный тарифный фонд оплаты труда по балльной системе (руб. X балл) рассчитывался норматив премирования (балл) по предприятию по балльной системе.

Умножая тарифный фонд оплаты труда по балльной системе (руб. X балл) каждого подразделения на норматив премирования (балл), получали премиальный фонд оплаты труда каждого подразделения.

Таблица – Сравнение систем премирования на предприятии

Подразделение	Тарифный фонд, руб.	Премиальный фонд оплаты труда по действующей системе, руб.	Сумма баллов	Тарифный фонд по балльной системе, руб. X баллы	Премиальный фонд по балльной системе, руб.	Разница между двумя системами премирования, руб.
ТПБ	6300000	2142000	24	51408000	2147176	-5176
РММ	800000	272000	25	6800000	284018	-12018
Механизированный ток	1100000	374000	23	8602000	359283	14717
Бухгалтерия	1350000	459000	25	11475000	479280	-20280
Агрономический отдел	500000	170000	24	4080000	170411	-411
Инженерный отдел	840000	285600	22	6283200	262432	23168
Итого	10890000	3702600		88648200	3702600	0
Норматив премирования	0,34			0,0418		

О том, как балльная система может повлиять на распределение премиального фонда между подразделениями можно судить по данным из приведенной таблицы (расчеты произведены при премиальном фонде, равном 3702600 руб.).

При действующей системе работник, зная процент премии, мог легко рассчитать свою премию, умножив свою заработную плату за месяц на процент премии. При балльной системе распределение премиального фонда производилось по алгоритму, аналогичному распределению премиального фонда между подразделениями, т.е. каждый работник оценивался по ряду критериев уже на уровне подразделения, и с использованием таблицы, аналогичной приведенной выше, рассчитывалась премия каждого работника.

Вопросы:

1. Предложите критерии оценки (не более пяти) подразделений, приведенных в таблице.

2. Предложите критерии оценки (не более пяти) следующих категорий работников: тракторист, кладовщик, бухгалтер, экономист, бригадир.

3. Составьте таблицу для распределения рассчитанного выше премиального фонда в бухгалтерии. В отделе работают следующие сотрудники (баллы проставьте сами):

- главный бухгалтер с окладом 30000 руб.;
- экономист с окладом 24500 руб.;
- кассир с окладом 21000 руб.;
- два бухгалтера с окладом 18500 руб. каждый.

4. Проанализируйте предложенную систему премирования и приведите аргументы в ее пользу и против. Как вы думаете, какова ее судьба на предприятии?

3.4. Промежуточная аттестация

В соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.03.01 Экономика промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Вопросы, выносимые на зачет

1. Аттестация и рационализация рабочих мест.
2. Бестарифная модель оплаты труда.
3. Виды норм труда.
4. Виды оплаты труда.
5. Виды премий и источники их финансирования.
6. Внутрисменный режим труда и отдыха.
7. Выплаты стимулирующего характера. Условия и порядок их применения
8. Грейдирование должностей.
9. Задачи и принципы организации труда.
10. Законодательные и нормативно-правовые акты, регулирующие организацию, нормирование и оплату труда.
11. Значение, выявление и изучение рациональных приемов и методов труда.
12. Компенсационные выплаты. Условия и порядок их начисления.
13. Контроль за соблюдением нормальных условий труда.
14. Месячный и годовой режимы труда и отдыха.

15. Методы укрепления дисциплины труда.
16. Натуральная оплата труда работников в сельском хозяйстве.
17. Нормирование ручных работ.
18. Нормирование транспортных работ.
19. Нормирование труда вспомогательных работников.
20. Нормирование труда на промышленных и перерабатывающих предприятиях.
21. Нормирование труда руководителей, специалистов и служащих.
22. Оплата труда в строительстве.
23. Оплата труда водителей.
24. Оплата труда и премирование с использованием ключевых показателей эффективности (KPI)
25. Оплата труда на комиссионной основе.
26. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих предприятий АПК.
27. Особенности и разновидности бестарифных систем оплаты труда.
28. Особенности применения оплаты труда от валового дохода.
29. Планирование фонда оплаты труда на предприятии АПК.
30. Планировка и обслуживание рабочих мест.
31. Повременная форма оплаты труда и условия её применения.
32. Понятие «заработная плата». Принципы организации оплаты труда.
33. Понятие «тарифная сетка», её элементы. Виды тарифных ставок.
34. Понятие и виды трудовых коллективов.
35. Понятие и виды трудовых процессов в сельском хозяйстве.
36. Понятие и значение дисциплины труда.
37. Понятие и классификация нормообразующих факторов в сельском хозяйстве.
38. Понятие и классификация рабочих мест.
39. Понятие о труде и его социально-экономической роли.
40. Понятие режима труда и отдыха.
41. Понятие условий труда и их значение в организации, нормировании и оплате труда работников предприятия.
42. Порядок окончательного расчета с коллективом за продукцию при аккордно-премиальной системе оплаты труда.
43. Порядок премирования работников за произведенную сверх норматива продукцию.
44. Порядок применения оплаты труда от валового дохода.
45. Порядок расчета норм труда аналитически-расчетным методом.
46. Порядок расчета норм труда аналитически-экспериментальным методом.
47. Премирование работников за качество продукции.
48. Применение сдельно-прогрессивных расценок при начислении заработной платы работникам растениеводства.
49. Принципы рациональной организации трудовых процессов.
50. Проектирование и использование рациональных приемов и методов труда.
51. Психофизиологические условия труда.

52. Рабочее время и время отдыха: понятия и виды.
53. Санитарно-гигиенические условия труда.
54. Сдельная форма оплаты труда и условия её применения. Виды сдельных расценок.
55. Системы оплаты труда и сферы их применения.
56. Содержание и назначения Положения об оплате труда.
57. Содержание и порядок применения аккордно-премиальной системы оплаты труда.
58. Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.
59. Суточный и недельный режимы труда и отдыха.
60. Сущность и значение разделения труда. Формы разделения труда на предприятии.
61. Сущность и формы кооперации труда на предприятии.
62. Схема применения сдельно-премиальной системы оплаты труда в животноводстве.
63. Тарифная система, ее содержание и назначение.
64. Условия перевода предприятий на оплату труда от валового дохода.
65. Формы и методы нормирования труда в сельском хозяйстве.
66. Формы оплаты труда.
67. Функции заработной платы.
68. Эстетические и социально-психологические условия труда.

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

4.1 Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Контроль результатов обучения обучающихся, этапов и уровня формирования компетенций по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях АПК» осуществляется через проведение текущего и выходного контролей и контроля самостоятельной работы.

Формы текущего и итогового контроля и контрольные задания для текущего контроля разрабатываются кафедрой исходя из специфики дисциплины, и утверждаются на заседании кафедры.

4.2 Критерии оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Описание шкалы оценивания достижения компетенций по дисциплине приведено в таблице 5.

Уровень освоения компетенции	Отметка по пятибалльной системе (промежуточная аттестация)	Описание
высокий	«зачтено»	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Как правило, обучающийся проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании материала
базовый	«зачтено»	Обучающийся обнаружил полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе
пороговый	«зачтено»	Обучающийся обнаружил знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляется с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, допустил погрешности в ответе на зачете, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
–	«не зачтено»	Обучающийся обнаружил пробелы в знаниях основного учебного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий, не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательной организации без дополнительных занятий

4.2.1. Критерии оценки устного ответа при промежуточной аттестации

При ответе на вопрос обучающийся демонстрирует:

знание: сущности и социально-экономической роли труда; способов изучения трудовых процессов; форм, видов и систем оплаты труда; форм и принципов организации первичных трудовых коллективов в АПК; особенностей нормирования и оплаты труда отдельных категорий работников предприятия АПК;

– **умения:** пользоваться справочной литературой и нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы организации, нормирования и оплаты труда на предприятии АПК; проектировать научно обоснованные нормы труда на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы; разрабатывать мероприятия по рационализации труда на рабочих местах, по мотивации и стимулированию персонала организации; выполнять расчеты по затратам и оплате труда, необходимые для составления разделов планов предприятия;

– **владение навыками:** применения основного методического инструментария анализа и установления норм затрат труда, начисления заработной платы персоналу; методического инструментария планирования фонда оплаты труда на предприятии АПК.

Критерии оценки

зачтено	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знание материала (сущность и социально-экономическую роль труда; способы изучения трудовых процессов; формы, виды и системы оплаты труда; формы и принципы организации первичных трудовых коллективов в АПК; особенности нормирования и оплаты труда отдельных категорий работников предприятия АПК), практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий; - умение (пользоваться справочной литературой и нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы организации, нормирования и оплаты труда на предприятии АПК; проектировать научно обоснованные нормы труда на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы; разрабатывать мероприятия по рационализации труда на рабочих местах, по мотивации и стимулированию персонала организации; выполнять расчеты по затратам и оплате труда, необходимые для составления разделов планов предприятия), используя современные методы и показатели такой оценки; - успешное и системное владение навыками применения основного методического инструментария анализа и установления норм затрат труда, начисления заработной платы персоналу; методического инструментария планирования фонда оплаты труда на предприятии АПК.
зачтено	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знание материала, не допускает существенных неточностей; - в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение (пользоваться справочной литературой и нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы организации, нормирования и оплаты труда на предприятии АПК; проектировать научно обоснованные нормы труда на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы; разрабатывать мероприятия по рационализации труда на рабочих местах, по мотивации и стимулированию персонала организации; выполнять расчеты по затратам и оплате труда, необходимые для составления разделов планов предприятия), используя современные методы и показатели такой оценки; - в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками применения основного методического инструментария анализа и установления норм затрат труда, начисления заработной платы персоналу; методического инструментария планирования фонда оплаты труда на предприятии АПК.
зачтено	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала; - в целом успешное, но не системное умение (пользоваться справочной литературой и нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы организации, нормирования и оплаты труда на предприятии АПК; проектировать научно обоснованные нормы труда на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы; разрабатывать мероприятия по рационализации труда на рабочих местах, по мотивации и стимулированию персонала организации; выполнять расчеты по затратам и оплате труда, необходимые для составления разделов планов предприятия), используя современные методы и показатели оценки; - в целом успешное, но не системное владение навыками применения основного методического инструментария анализа и установления норм затрат труда, начисления заработной платы персоналу; методического инструментария

	планирования фонда оплаты труда на предприятии АПК.
не зачтено	<p>обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале (сущности и социально-экономической роли труда; форм и методов нормирования труда; способов изучения трудовых процессов; форм и принципов организации первичных трудовых коллективов; особенностей нормирования и оплаты труда отдельных категорий работников предприятия; форм, видов и систем оплаты труда), не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки; - не умеет использовать методы и приемы (пользоваться справочной литературой и нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы организации, нормирования и оплаты труда на предприятии АПК; проектировать научно обоснованные нормы труда на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы; разрабатывать мероприятия по рационализации труда на рабочих местах, по мотивации и стимулированию персонала организации; выполнять расчеты по затратам и оплате труда, необходимые для составления разделов планов предприятия), допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено; - обучающийся не владеет навыками применения основного методического инструментария анализа и установления норм затрат труда, начисления заработной платы персоналу; методического инструментария планирования фонда оплаты труда на предприятии АПК.

4.2.2. Критерии оценки выполнения типовых расчетов

При выполнении типовых расчетов обучающийся демонстрирует:

знания: теории по рассматриваемой теме;

умения: самостоятельно решать конкретные практические задачи, свободно пользоваться рекомендуемой справочной литературой;

владение навыками: решения задач на основе типовых методик расчета с необходимыми пояснениями, выводами и предложениями.

Критерии оценки выполнения типовых расчетов

отлично	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - высокие теоретические знания по рассматриваемой теме; - умение самостоятельно решать конкретные практические задачи и свободно пользоваться рекомендуемой справочной литературой; - владение навыками решения задач на основе типовых методик расчета с необходимыми пояснениями, выводами и предложениями
хорошо	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - хорошие теоретические знания по рассматриваемой теме; - умение самостоятельно решать конкретные практические задачи и пользоваться рекомендуемой справочной литературой; - владение навыками решения задач на основе типовых методик расчета с необходимыми пояснениями, выводами и предложениями, допустив несущественные ошибки
удовлетворительно	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - не полные теоретические знания по рассматриваемой теме; - умение с подсказками преподавателя решать конкретные практические задачи и пользоваться рекомендуемой справочной литературой;

	- владение навыками решения задач на основе типовых методик расчета с подсказками преподавателя, допустив существенные ошибки, без необходимых пояснений, выводов и предложений
неудовлетворительно	обучающийся: - не знает теории по рассматриваемой теме; - не умеет самостоятельно решать конкретные практические задачи и пользоваться рекомендуемой справочной литературой; - не решил задачу на основе типовой методики.

4.2.3. Критерии оценки выполнения кейс-заданий

При выполнении кейс-заданий обучающийся демонстрирует:

знания: теории и методологии рассматриваемой проблемы, позволяющие четко определять цель, задачи и ключевые позиции кейс-задания;

умения: обрабатывать и систематизировать полученную информацию, аргументировать свою позицию по рассматриваемой проблеме;

владение навыками: четкого определения проблемы, систематизации доказательств, формулирования аргументированных выводов и рекомендаций.

Критерии оценки выполнения кейс-заданий

отлично	обучающийся демонстрирует: - глубокие знания теории и методологии рассматриваемой проблемы, позволяющие ему четко определить цель, задачи и ключевые позиции кейс-задания; - умение обрабатывать и систематизировать полученную информацию, аргументировать свою позицию по рассматриваемой проблеме; - владение навыками четкого определения проблемы, систематизации доказательств, формулирования аргументированных выводов и рекомендаций.
хорошо	обучающийся демонстрирует: - хорошие знания теории и методологии рассматриваемой проблемы, позволяющие ему четко определить цель, задачи и ключевые позиции кейс-задания; - умение обрабатывать и систематизировать полученную информацию, но недостаточную для обоснования своей позиции по рассматриваемой проблеме; - владение навыками определения проблемы, недостаточной систематизации доказательств, формулирования аргументированных выводов и рекомендаций.
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - слабые знания теории и методологии рассматриваемой проблемы, что не позволяет ему четко определить цель, задачи и ключевые позиции кейс-задания; - умение обрабатывать полученную информацию, но недостаточную для обоснования своей позиции по рассматриваемой проблеме; - владение навыками определения проблемы, недостаточной систематизации доказательств, формулирования выводов без рекомендаций

неудовлетворительно	обучающийся: <ul style="list-style-type: none">- не знает теории и методологии рассматриваемой проблемы, не понимает цели и задач кейс-задания;- не умеет обрабатывать и систематизировать полученную информацию, аргументировать свою позицию по рассматриваемой проблеме;- не владеет навыками четкого определения проблемы, систематизации доказательств, формулирования аргументированных выводов и рекомендаций.
----------------------------	---

Разработчик: доцент, Наянов А.В.



(подпись)