

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ И. Т. ТРУБИЛИНА»**

**ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ**



**Рабочая программа дисциплины**

**Нормирование и оплата труда**

**(Адаптированная рабочая программа для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, обучающихся по адаптированным основным профессиональным образовательным программам высшего образования)**

**Направление подготовки  
38.03.02 Менеджмент**

**Направленность подготовки  
Инновационный менеджмент**

**Уровень высшего образования  
Бакалавриат**

**Форма обучения  
Очная**

**Краснодар  
2023**

Рабочая программа дисциплины «Нормирование и оплата труда» разработана на основе ФГОС ВО 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации 12 августа 2020 г. № 970.

Автор:  
к.э.н., доцент

  
Г.Н. Литвиненко

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры организации производства и инновационной деятельности от 18.04.2023 г., протокол № 9.

Заведующий кафедрой  
д.т.н., профессор

  
Ю.И. Бершицкий

Рабочая программа одобрена на заседании методической комиссии экономического факультета, протокол от 10.05.2023 г. № 11.

Председатель  
методической комиссии  
д.э.н., профессор

  
А.В. Толмачев

Руководитель  
основной профессиональной  
образовательной программы  
к.э.н., доцент

  
И. Г. Иванова

## **1 Цель и задачи освоения дисциплины**

**Целью** освоения дисциплины «Нормирование и оплата труда» является формирование комплекса знаний об организационных, научных и методических основах организации производства, нормирования и оплаты труда на предприятии, используемых при формировании организационно-экономических разделов технической, технологической и управленческой документации для освоения технологических процессов, подготовки производства и выпуска инновационной продукции.

### **Задачи дисциплины**

- формирование понимания вопросов организации и нормирования труда, производительности труда, показателей, методов измерения, факторов и резервов роста;
- приобретение теоретических знаний по выявлению и определению путей использования резервов производства при формировании организационно-экономических разделов технической, технологической и управленческой документации;
- приобретение знаний в области организации производства инновационной продукции;
- приобретение теоретических знаний в области организации технологических процессов, подготовки производства и выпуска инновационной продукции;
- освоение практических навыков регулирования оплаты труда работников разных категорий;
- освоение методов формирования фонда оплаты труда и обеспечения его эффективного использования;
- усвоение особенностей оплаты труда на предприятиях разных форм собственности и хозяйствования.

## **2 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения АОПОП ВО**

**В результате освоения дисциплины формируется компетенция:**

ПК-3 Способность осуществлять управление организационными изменениями.

ПК-5 Способность управлять производственными процессами, стратегиями, программами, проектами, подразделениями хозяйствующих субъектов.

В результате изучения дисциплины «Нормирование и оплата труда» обучающийся готовится к освоению трудовых функций и выполнению трудовых действий, сформированных на основании опыта профессиональной деятельности и профессионального стандарта «Бизнес-аналитик» Трудовая

функция: Формирование возможных решений на основе разработанных для них целевых показателей.

### 3 Место дисциплины в структуре АОПОП ВО

«Нормирование и оплата труда» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений, АОПОП ВО подготовки обучающихся по направлению 38.03.02 Менеджмент, направленность «Производственный менеджмент».

### 4 Объем дисциплины (108 часов, 3 зачетные единицы)

Виды учебной работы	Объем, часов	
	Очная	Очно-заочная
<b>Контактная работа</b>	67	23
в том числе:		
– аудиторная по видам учебных занятий	66	22
– лекции	34	10
– практические	32	12
– внеаудиторная	1	1
– зачет	1	1
<b>Самостоятельная работа</b>	41	85
<b>Итого по дисциплине</b>	108	108
в том числе в форме практической подготовки	6	2

### 5 Содержание дисциплины

По итогам изучаемой дисциплины обучающиеся сдают экзамен.  
Дисциплина изучается на 3 курсе.

#### Содержание и структура дисциплины по очной форме обучения

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лекции	в том числе в форме практической подготовки	Практические занятия	в том числе в форме практической подготовки	Самостоятельная работа
1	ТРУД КАК ПРОЦЕСС 1.Сущность труда и формы его проявления.	ПК-5	5	4	–	4	–	4

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лек- ции	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Практи- ческие занятия	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Само- стоя- тельная работа
	2.Функции труда и потребности человека. 3.Содержание и характер труда. 4.Предмет и объекты труда. 5.Мотивация инноваций. 6.Обзор программных продуктов, используемых в процессе изучения дисциплины: Microsoft Windows; Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint).							
2	СУЩНОСТЬ НОРМИРОВАНИЯ. 1.Функции и принципы нормирования труда. 2.Роль нормирования в организации и оплате труда	ПК-5	5	4	–	2	–	4
3	СТРУКТУРА ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССОВ И НОРМ ТРУДА 1.Содержание трудового процесса и принципы его организации. 2.Понятие и виды норм затрат труда. 3.Методы нормирования труда. 4.Установление, замена и пересмотр норм труда	ПК-5	5	4	–	4	–	4
4	ИССЛЕДОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССОВ И ЗАТРАТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ 1.Структура производственно-трудоового процесса. 2.Организация нормирования труда на предприятии. 3.Рабочее время и его классификация. 4.Классификация затрат рабочего времени	ПК-5	5	6	–	4	2	5
5	НОРМАТИВНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ОРГАНИЗАЦИИ И НОРМИРОВАНИЮ ТРУДА 1.Выработка продукции. 2.Трудоемкость продукции. 3.Условия нормирования труда. 4.Инновации и производительность предприятий (организаций).	ПК-5	5	6	–	4	2	4
6	ОПТИМИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССОВ И НОРМ ТРУДА 1.Методы и приемы труда. 2.Условия труда и отдыха.	ПК-5	5	4	–	4	–	4

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лек- ции	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Практи- ческие занятия	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Само- стоя- тельная работа
	3.Трудовой кодекс РФ. 4.Режимы труда и отдыха							
7	ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА 1.Сущность заработной платы. 2.Функции заработной платы. 3.Содержание и основные принципы организации оплаты труда.	ПК-5	5	2	–	2	–	4
8	МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА 1.Сущность мотивации и стимулирования труда. 2.Теории мотивации. 3.Материальное и нематериальное стимулирование труда. 4.Материальное стимулирование инноваций.	ПК-5	5	2	–	2	–	4
9	ТАРИФНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ 1.Сущность, назначение и основные элементы тарифной системы. 2.Тарификация работ и работников. 3.Тарифные сетки, их назначение и построение. 4.Тарифные ставки. 5.Расчет средних тарифных величин.	ПК-5	5	4	–	6	–	4
10	ТРУД КАК ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РЕСУРС 1.Организация труда в обществе и управление трудом. 2.Сущность и основные элементы общественной организации труда. 3.Управление трудом в обществе. 4.Формы и методы управления производством. 5.Организационная культура предприятия. 6.Инновационная культура, сущность, типы. 7.Аудит человеческих ресурсов.	ПК-5	5	2	–	2	–	4
11	ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА 1.Сущность, классификация и основные условия применения форм и систем оплаты труда. 2.Характеристика основных систем оплаты труда рабочих. Система по-	ПК-5	5	6	–	6	–	4

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				
				Лек- ции	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Практи- ческие занятия	в том числе в форме практи- ческой подго- товки	Само- стоя- тельная работа
	временной оплаты труда. Система сдельной оплаты труда. Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда. 3.Групповая (коллективная) оплата труда. 4.Оплата труда руководителей, специалистов и служащих. Оплата труда работников на основе схем должностных окладов. Оплата труда работников бюджетных организаций. Оплата труда работников государственной гражданской службы. 5.Премияльные системы оплаты труда. 6.Инновационные системы оплаты труда.							
12	ФОРМИРОВАНИЕ СРЕДСТВ ПРЕДПРИЯТИЙ И ИХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ НА ОПЛАТУ ТРУДА 1.Фонд заработной платы, его состав. Использование программных продуктов при формировании фонда заработной платы. 2.Планирование фонда заработной платы. Методы укрупненного планирования фонда заработной платы. Дифференцированное (поэлементное) планирование фонда заработной платы. Формирование фонда заработной платы структурных подразделений предприятий (организаций). 3.Инновации в управлении фондом оплаты труда предприятия (организации). 4.Расчет и планирование средней заработной платы.	ПК-5	5	4	—	4	—	4
Итого				48	—	44	6	49

## **6 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Литвиненко Г. Н. Нормирование и оплата труда: методические рекомендации для контактной и самостоятельной работы обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность «Производственный менеджмент» / Г. Н. Литвиненко. – Краснодар : КубГАУ, 2021. – 43 с. – Режим доступа: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=9952>

## **7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации**

### **7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения АОПОП ВО**

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения АОПОП ВО
<b>ПК-3 Способность осуществлять управление организационными изменениями</b>	
5	Корпоративная социальная ответственность
5	Экономика труда
5	Нормирование и оплата труда
7	Управление организационными изменениями
8	Антикризисное управление
8	Аутсорсинг и аутстафing
8	Управление в агропромышленном комплексе
8	Преддипломная практика
8	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
<b>ПК-5 Способность управлять производственными процессами, стратегиями, программами, проектами, подразделениями хозяйствующих субъектов</b>	
3	Экономика предприятия (организации)
5	Управление затратами и контроллинг
5	Экономика труда
5	Нормирование и оплата труда
6	Управление ресурсосбережением
6	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
7	Реинжиниринг бизнес-процессов
8	Преддипломная практика
8	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

\* номер семестра соответствует этапу формирования компетенции

### **7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкалы оценивания**

Планируемые результа-	Уровень освоения	Оценочное
-----------------------	------------------	-----------



ты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	средство
<b>ПК-3 Способность осуществлять управление организационными изменениями</b>					
<p>Знать:</p> <p>ПК-3.1. Знает порядок разработки организационных структур, положений о подразделениях, должностных инструкций с учетом специализация и перспектив развития организации</p> <p>ПК-3.2. Осуществляет текущий и итоговый контроль, оценку и коррекцию планов производственной хозяйственной деятельности структурного подразделения (отдела, цеха) организации</p> <p>ПК-3.3. Разрабатывает предложения по рационализации управления производством в соответствии с целями и стратегией организации, действующих систем, форм и методов управления производством</p>	<p>Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки</p> <p>При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не продемонстрированы базовые навыки</p>	<p>Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок.</p> <p>Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи.</p> <p>Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами</p>	<p>Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок.</p> <p>Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач</p>	<p>Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.</p> <p>Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач</p>	<p>Устный опрос, контрольная работа, реферат, тест, кейс-задание, вопросы и задания для проведения экзамена</p>
<b>ПК-5 Способность управлять производственными процессами, стратегиями, программами, проектами, подразделениями хозяйствующих субъектов</b>					
<p>ПК-5.1. Знает порядок разработки календарных планов пересмотра норм и организационно-технических мероприятий по повышению производительности труда, планов организации труда, заданий по снижению трудоемкости изделий;</p> <p>ПК-5.2. Осуществляет обоснование количественных и качественных требований к производственным ресурсам, необходимым для решения поставленных профессиональных задач, оценивает рациональность их использования</p> <p>ПК-5.3. Организует разработку мероприятий по снижению трудоемкости производства продукции, выявлению резервов роста производительности труда за счет повышения каче-</p>	<p>Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки</p> <p>При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не продемонстрированы базовые навыки</p>	<p>Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок.</p> <p>Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи.</p> <p>Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами</p>	<p>Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок.</p> <p>Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных</p>	<p>Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.</p> <p>Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач</p>	<p>Устный опрос, контрольная работа, реферат, тест, кейс-задание, вопросы и задания для проведения экзамена</p>

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный, пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
ства нормирования, подготовке предложений по совершенствованию систем оплаты труда, материального и морального стимулирования работников, определению экономического эффекта от внедрения технически обоснованных норм трудовых затрат.			задач		

### **7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения АОПОП ВО**

#### **Оценочные средства для текущего контроля**

*Компетенция: Способность осуществлять управление организационными изменениями (ПК-3)*

*Способность управлять производственными процессами, стратегиями, программами, проектами, подразделениями хозяйствующих субъектов (ПК-5)*

#### **Кейс-задания (приведен пример)**

**Используя основные теории мотивации, для решения стратегических и оперативных управленческих задач определить необходимые мероприятия по изменению системы стимулирования работников**

Компания Higt-line является одним из лидеров на рынке продаж бытовой техники, компьютеров и комплектующих к ним. В результате 10-летней деятельности компания построила крупную розничную сеть супермаркетов в регионах России, состоящую на сегодняшний день из 30 магазинов средней площадью 1000 м<sup>2</sup>. Количество персонала в сети достигло 3 000 человек. Обслуживание покупателей магазинов построено по принципу индивидуального консультирования, поэтому к персоналу, работающему с клиентами, предъявляются достаточно высокие требования, как по знанию товара, так и по технике активных продаж.

Являясь лидером на рынке в своем сегменте, компания не может обеспечить сеть готовым персоналом, обладающим всем набором необходимых навыков и знаний для работы в магазинах. В связи с этим при подборе торгового персонала преобладает политика найма «на вырост».

На работу принимаются молодые люди, способные пройти необходимое обучение и после подтверждения квалификации на аттестации приступить к работе.

Система мотивации продавцов основана на разрядах. Соответственно, чем выше разряд, тем выше постоянная часть заработной платы. Например, разница в зарплате между нулевым разрядом (в период профподготовки) и первым разрядом составляет 20%.

Директор отдела персонала, отвечавший за разработку системы, полностью поддерживал инициативу своего руководства, полагая, что мотивация роста в качестве нового слова в управлении персоналом, поможет достигнуть ощутимых результатов.

Однако практика показала, что система работает далеко не так, как хотелось бы. Было отмечено ощутимое уменьшение числа сотрудников, достигающих более высокого разряда. Когда попытались выяснить причину изменения ситуации, выявили, что продавцы не хотели проходить аттестацию на первый разряд, ссылаясь не на нехватку времени, а также откровенно заявляя о том, что им неинтересно получать первый разряд, в то время как по задумке руководства сети принятая система разрядов должна стимулировать персонал расти и тем самым обеспечивать необходимый кадровый резерв.

Директора магазинов также должны быть заинтересованы в повышении квалификации своего персонала, но особого рвения в разрешении сложившейся ситуации они не проявили. Со своей стороны они объясняли это тем, что персонал должен торговать, а не учиться чтобы сдать экзамены.

#### ***Задания:***

1. Определите основную цель деятельности компании.
2. Проанализируйте на основании цели компании, почему мотивация роста «не работает» в данной ситуации.
3. Разработайте анкету уровня удовлетворенности существующей системы стимулирования и роста для персонала.
4. Продумайте мероприятия для выявления стимулов, которые может осуществить служба персонала.
5. Будут ли в этой ситуации востребованы нематериальные способы, стимулирующие персонал профессионально расти? Почему?
6. Может ли руководство компании скорректировать цели компании и отказаться от политики «найма на вырост»?
7. Что может сделать руководство организации для того, чтобы мотивация персонала и цели организации эффективно дополняли друг друга?
8. Определите недостатки существующей системы стимулирования.
9. Возможно ли изменение системы материального стимулирования?
10. Разработайте универсальные критерии оценивания сотрудников компании.
11. Разработайте критерии стимулирования для каждой категории персонала компании.

12. Сравните универсальные критерии и критерии по каждой категории персонала. Предложите направления, по которым можно скорректировать вознаграждения.

13. Определите процедуру поэтапного использования новой системы стимулирования персонала компании.

14. Разработайте систему контроля реализации новой системы стимулирования персонала компании.

15. Разработайте анкету уровня удовлетворенности персонала новой системой стимулирования.

### **Вопросы для контрольной работы (приведены примеры)**

1. Труд. Условия формирования труда в профессиональной деятельности.

2. На основании анализа и использования нормативных и правовых документов раскройте понятие «рабочее время». Продолжительность рабочего времени.

3. На основании анализа и использования нормативных и правовых документов (ТК РФ) раскройте понятие условия труда и факторы их формирования. Их влияние на работоспособность человека и состояние его здоровья.

4. Основные требования к рабочим местам на основании нормативных документов, используемых в профессиональной деятельности.

5. Квалификационная характеристика: разделы, нормативные требования к квалификации работника.

6. Текучесть кадров как проявление фрикционной безработицы.

7. Значение, сущность и задачи организации труда.

8. Показатели эффективности научной организации труда.

9. Нормирование труда. Нормы труда.

10. Классификация затрат рабочего времени как элемент нормирования труда.

11. Показатели оценки уровня нормирования труда.

12. Применение фотографии рабочего дня в нормировании труда.

13. Показатели уровня нормирования труда и пути его развития.

14. Виды выработки с учетом измерения рабочего времени.

15. Критерии оценки условий труда в организации.

16. Основы организации и регулирования оплаты труда в России.

17. Сущность, значение и показатели производительности труда.

18. Классификация показателей трудоемкости.

19. Факторы, обеспечивающие рост производительности труда.

20. Основные формы заработной платы на предприятиях.

21. Основные системы заработной платы на предприятиях.

22. Сущность, назначение и основные элементы тарифной системы.

23. Тарифные сетки, их назначение и построение.

24. Планирование численности персонала в организации.

## Темы рефератов (приведены примеры)

1. Основы научной организации труда (НОТ) и ее задачи.
2. Нормирование труда и его задачи.
3. Общественная организация труда.
4. Рабочее место, аттестация, критерии.
5. Управление производительностью на основе мотивации.
6. Управление численностью и структурой персонала предприятия.
7. Управление трудом в обществе.
8. Основные принципы организации труда.
9. Тарифная система.
10. Территориальное регулирование заработной платы.
11. Системы повременной оплаты труда.
12. Системы сдельной оплаты труда.
13. Групповая оплата труда.
14. Смешанные системы оплаты труда.
15. Дифференцированные системы оплаты труда.
16. Инновации в управлении фондом оплаты труда предприятия (организации).
17. Классификация затрат рабочего времени и методы их изучения.
18. Нормы затрат труда и их виды.
19. Состав технически обоснованной нормы времени.
20. Система управления условиями и охраной труда.
21. Проблемы развития контрактной системы в России.
22. Системы премирования и их эффективность.
23. Разделение и кооперация труда как направления организации труда.
24. Сущность и виды кооперации труда на предприятии.
25. Классификации видов, форм и границ разделения и кооперации труда.

## Тесты (приведены примеры)

1. С учетом порядка разработки организационных структур, положений о подразделениях, укажите соответствие типов взаимозависимости работ и их характеристик:

а) складывающаяся	1. каждое подразделение является относительно автономным и делает свой вклад в общее дело организации
б) последовательная	2. одно подразделение должно закончить свою часть работы прежде, чем она поступит в другое подразделение
в) связанная	3. конечный результат работы одного подразделения становится началом в работе другого, и наоборот
г) групповая	4. работы не перемещаются из отдела в отдел, а вся работа выполняется совместно работниками, представ-

	ляющими вовлеченные отделы
--	----------------------------

2. С учетом порядка разработки организационных структур, положений о подразделениях, должностных инструкций, выберите преимущества горизонтальных связей в организации:

- а) повышают качество взаимодействия звеньев организации
- б) развивают самостоятельность и инициативу руководителей разных уровней
- в) повышают оперативность передачи информации
- г) повышают оперативность принятия и реализации решений
- д) ответственность за получение прибыли ложится на высшее руководство

3. Передача или делегирование прав принятия решений на нижние уровни управления:

[децентрализация]

4. Укажите метод, суть которого состоит в выработке и использовании типовых структур управления, которые основаны на общих характеристиках и механизме управления организациями определенной отрасли:

- а) аналогий
- б) организационного моделирования
- в) структуризации целей
- г) функционального моделирования

5. При проведении организационно-технических мероприятий по повышению производительности труда, укажите соответствие между элементами трудового процесса:

а) технологическая операция	1. часть трудового процесса, которая выполняется одним или группой работников на одном рабочем месте и над одним предметом труда
б) трудовое движение	2. одноразовое перемещение рабочих органов человека при выполнении трудового действия
в) трудовое действие	3. логически завершенная совокупность трудовых движений, которые выполняются без прерыва одним или несколькими рабочими органами человека с неизменными предметами и средствами труда
г) трудовой прием	4. определенная совокупность трудовых действий и движений работника с неизменными предметами и средствами труда, которые последовательно выполняются и имеют конкретное целевое назначение

6. Оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и мероприятия по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда:

[аттестация рабочих мест]

7. При проведении организационно-технических мероприятий по повышению производительности труда, укажите систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающую правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия Согласно Трудовому Кодексу РФ:

- а) аттестация рабочих мест по условиям труда
- б) безопасные условия труда
- в) рационализация рабочих мест
- г) охрана труда

### **Вопросы и задания для проведения промежуточного контроля**

*Компетенция: Способность осуществлять управление организационными изменениями (ПК-3)*

*Способность управлять производственными процессами, стратегиями, программами, проектами, подразделениями хозяйствующих субъектов (ПК-5)*

#### **Вопросы к зачету:**

1. Трудовой кодекс как источник трудового права.
2. Классификация производственных процессов по характеру воздействия на предмет труда, применяемому оборудованию, механизации труда, степени непрерывности и синхронизации операций, тяжести труда, характеру взаимодействия работников и средств производства.
3. Виды разделения труда в народном хозяйстве и на предприятии.
4. Функциональное, технологическое и предметное разделение труда.
5. Основные элементы общественной организации труда: разделение и кооперация труда.
6. Понятие и основные направления организации труда.
7. Трудовой процесс и его рационализация.
8. Условия труда и факторы их формирования.
9. Нормирование труда. Использование норм труда на предприятиях.
10. Фонд рабочего времени. Режимы труда и отдыха.
11. Классификация затрат рабочего времени как основной элемент нормирования труда.
12. Управление трудом в обществе. Система управления: нормы, типы, методы.

13. Необходимость и содержание управления производительностью труда.
14. Факторы и условия изменения производительности труда. Народно-хозяйственные, отраслевые, межотраслевые, региональные, внутрипроизводственные факторы производительности труда.
15. Резервы роста производительности труда. Использование нормативов при выявлении резервов производительности труда.
16. Внутрипроизводственные резервы производительности труда.
17. Методы определения резервов производительности труда: балансовый, аналитический.
18. Планирование производительности труда: этапы, методы планирования производительности труда.
19. Стоимость жизни и потребительский бюджет. Социальные нормативы.
20. Содержание и основные принципы организации оплаты труда.
21. Сущность, назначение и основные элементы тарифной системы.
22. Тарификации работ и работников.
23. Тарифные сетки, их назначение и построение.
24. Тарифные ставки.
25. Расчет средних тарифных величин.
26. Доплаты и надбавки к тарифной заработной плате.
27. Материальное стимулирование инноваций.
28. Территориальное регулирование заработной платы.
29. Сущность, классификация и основные условия применения форм и систем оплаты труда.
30. Характеристика основных систем оплаты труда рабочих.
31. Инновационные системы оплаты труда.
32. Понятия производственного, технологического и трудового процессов.
33. Схема формирования профессионально-квалификационных групп.
34. Технический прогресс и структура занятости.
35. Технические, экономические, психофизиологические и социальные границы разделения труда.
36. Сущность и виды кооперации труда на предприятии.
37. Предпосылки эффективности коллективных форм организации труда.
38. Понятие рабочего места. Его определения в технологическом, эргономическом и трудовом аспектах.
39. Элементы рабочего места.
40. Структура производственной операции в технологическом и трудовом отношении.
41. Установка, позиция, переход, рабочий и вспомогательный ход.
42. Трудовой прием, трудовые действия, трудовые движения.
43. Производственная среда и ее воздействие на организм и работоспособность человека.



44. Инновационные методы повышения производительности труда.
45. Понятие условий труда. Их классификация, методы оценки.
46. Психофизиологические, санитарно-гигиенические, эстетические требования к организации труда.
47. Динамика работоспособности как основа разработки рационального режима труда и отдыха.
48. Качество трудовой жизни: сущность, показатели, методы оценки.
49. Мотивация инноваций.
50. Материальное стимулирование инноваций.
51. Принципы аудита человеческих ресурсов.
52. Корпоративные цели аудита человеческих ресурсов.
53. Фонд заработной платы, его состав.
54. Организационная культура предприятия как фактор развития персонала.
55. Инновационная культура: сущность, типы.
56. Методы укрупненного планирования фонда заработной платы.
57. Дифференцированное (поэлементное) планирование фонда заработной платы.
58. Расчет и планирование средней заработной платы.
59. Сущность, классификация форм и систем оплаты труда.
60. Основные условия применения форм и систем оплаты труда.
61. Доплаты и надбавки к тарифной заработной плате.

***Практические задания для зачета (приведены примеры):***

***Задание 1.***

Для выполнения дневного производственного задания общая нормативная трудоемкость составляет 450 нормо-часов, в том числе на токарные операции – 160, на фрезерные – 120, на сверлильные – 100, на шлифовальные – 70 нормо-часов. Рассчитать необходимую для выполнения задания явочную численность по специальностям, если процент выполнения норм токарей – 125%, фрезеровщиков – 117, сверловщиков – 122, шлифовщиков – 112%.

***Задание 2.***

Определить норму обслуживания нескольких станков с различной длительностью оперативного времени, если сумма машинно-автоматического времени всех станков 300 мин., время занятости рабочего на всех станках – 40 мин., коэффициент отклонения от ритма (Кд) – 0,8.

***Задание 3.***

В котельной предприятия, расположенного в районах Крайнего Севера, на отопительный период вводится круглосуточная работа. Котельная обслуживается бригадой операторов из четырех человек (двое мужчин, две женщины). Всего за месяц бригаде следует отработать 744 часа (31 день x 24 часа), для чего вводится суммированный учет рабочего времени.

Всего в месяце 23 рабочих дня по графику пятидневной рабочей недели, а норма рабочего времени для 40-часовой рабочей недели составляет 184 часа, а для 36-часовой рабочей недели – 165,6 часа. Определите длительность

сверхурочных работ с учетом выполнения норм рабочего времени на основании ТК РФ.

#### *Задание 4.*

Сотруднику, занятому на промышленном предприятии, исходя из установленного тарифного разряда, установлена сдельная расценка в размере 30 рублей за единицу продукции. Часть работ в течение месяца выполнялась во вредных условиях труда, в связи с чем установлена повышенная на 25% расценка в размере 37,5 рублей за единицу продукции. Всего за месяц работник изготовил 176 изделий, из которых 44 – во вредных условиях труда. Рассчитать дополнительную заработную плату за работу во вредных условиях труда.

#### *Задание 5.*

Работнику 4-го разряда используемой в организации тарифной сетки в текущем месяце были поручены для выполнения работы, квалифицированные по 4-му разряду. Всего им было отработано 140 часов. Часовая тарифная ставка по 4-му разряду тарифной сетки, используемой в организации, составляет 84 руб. Определить простую повременную оплату работника.

### **7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций**

Контроль освоения дисциплины и оценка знаний обучающихся производится в соответствии с Пл КубГАУ 2.5.1 «Текущий контроль успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся».

#### **Критерии оценивания выполнения кейс-заданий**

Результат выполнения кейс-задания оценивается с учетом следующих критериев:

- полнота проработки ситуации;
- полнота выполнения задания;
- новизна и неординарность представленного материала и решений;
- перспективность и универсальность решений;
- умение аргументировано обосновать выбранный вариант решения.

Если результат выполнения кейс-задания соответствует обозначенному критерию студенту присваивается один балл (за каждый критерий по 1 баллу).

Оценка «**отлично**» – при наборе в 5 баллов.

Оценка «**хорошо**» – при наборе в 4 балла.

Оценка «**удовлетворительно**» – при наборе в 3 балла.

Оценка «**неудовлетворительно**» – при наборе в 2 балла.

### **Критерии оценки знаний при написании контрольной работы**

Оценка «**отлично**» – выставляется обучающемуся, показавшему все-сторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов контрольной работы и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

Оценка «**хорошо**» – выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка «**удовлетворительно**» – выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями выносимых на контрольную работу тем, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка «**неудовлетворительно**» – выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания выносимых на контрольную работу вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.

**Критериями оценки реферата** являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению.

Оценка «**отлично**» – выполнены все требования к написанию реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению.

Оценка «**хорошо**» – основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении.

Оценка «**удовлетворительно**» – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата; отсутствуют выводы.

Оценка «**неудовлетворительно**» – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или реферат не представлен вовсе.

### **Критерии оценки знаний при проведении тестирования**

Оценка **«отлично»** выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем на 85 % тестовых заданий;

Оценка **«хорошо»** выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем на 70 % тестовых заданий;

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем на 51 %;

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется при условии правильного ответа студента менее чем на 50 % тестовых заданий.

Результаты текущего контроля используются при проведении промежуточной аттестации.

### **Критерии оценки на экзамене**

Оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, который обладает всесторонними, систематизированными и глубокими знаниями материала учебной программы, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные учебной программой, усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся усвоившему взаимосвязь основных положений и понятий дисциплины в их значении для приобретаемой специальности, проявившему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала, правильно обосновывающему принятые решения, владеющему разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ.

Оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, обнаружившему полное знание материала учебной программы, успешно выполняющему предусмотренные учебной программой задания, усвоившему материал основной литературы, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, показавшему систематизированный характер знаний по дисциплине, способному к самостоятельному пополнению знаний в ходе дальнейшей учебной и профессиональной деятельности, правильно применяющему теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеющему необходимыми навыками и приемами выполнения практических работ.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который показал знание основного материала учебной программы в объеме, достаточном и необходимым для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справился с выполнением заданий, предусмотренных учебной программой, знаком с основной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, допустившему погрешности в ответах на экзамене или выполнении экзаменационных заданий, но обладающему необходимыми знаниями под руководством преподавателя для устранения этих погрешностей, нарушающему последовательность в изложении учебного материала и испытывающему затруднения при выполнении практических работ.

Оценка «**неудовлетворительно**» выставляется обучающемуся, не знающему основной части материала учебной программы, допускающему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных учебной программой заданий, неуверенно с большими затруднениями выполняющему практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не может продолжить обучение или приступить к деятельности по специальности по окончании университета без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

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

### **Основная учебная литература**

1. Бухалков, М. И. Организация и нормирование труда : учебник / М.И. Бухалков. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 380 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1032214>
2. Генкин, Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : учебник / Б.М. Генкин. — 6-е изд., изм. и доп. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2022. — 416 с. — Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1712399>
3. Горчак, М. О. Организация, нормирование и оплата труда в организации : практикум / М. О. Горчак. — Москва : Российская таможенная академия, 2018. — 48 с. — Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/93200.html>

### **Дополнительная учебная литература**

1. Бухалков, М. И. Организация и нормирование труда: Учеб. пособие / М.И. Бухалков. - М.: ИЦ РИОР, 2019. — 137 с. — Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1001122>
2. Генкин, Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : учебник для вузов / Б. М. Генкин. — 6-е изд., изм. и доп. - Москва : Норма : ИНФРА-М, 2020. — 416 с. — Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1039298>
3. Жудро, М. К. Организация, нормирование и оплата труда в агропромышленном комплексе. Практикум [Электронный ресурс] : учебное пособие / М. К. Жудро, С. Б. Шапиро, В. И. Соусь [и др.] ; под ред. М. К. Жудро, С. Б. Шапиро, В. И. Соусь. — Электрон. текстовые данные. — Минск : Вышэйшая школа, 2014. — 256 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35513.html>
4. Синянская, Е. Р. Основы экономики труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е. Р. Синянская. — Электрон. текстовые данные. — Екате-

ринбург : Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2015. – 120 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68272.html>

5. Четвертаков, И. М. Организация, нормирование и оплата труда в АПК [Электронный ресурс] : учебное пособие / И. М. Четвертаков. – Электрон. текстовые данные. – Воронеж : Воронежский Государственный Аграрный Университет им. Императора Петра Первого, 2016. – 139 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72721.html>

## 9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

### Перечень ЭБС

№	Наименование ресурса	Уровень доступа	Ссылка
1.	Издательство «Лань»	Интернет доступ	<a href="http://e.lanbook.com/">http://e.lanbook.com/</a>
2.	IPRbook	Интернет доступ	<a href="http://www.iprbookshop.ru/">http://www.iprbookshop.ru/</a>
3.	Znaniyum.com	Интернет доступ	<a href="http://e.lanbook.com/">http://e.lanbook.com/</a>
4.	Образовательный портал КубГАУ	Интернет доступ	<a href="https://edu.kubsau.ru/">https://edu.kubsau.ru/</a>

### Перечень Интернет сайтов:

Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/>

Журнал «Экономика региона» [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://economyofregion.ru/>

Журнал «Экономика труда» [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://creativeconomy.ru/journals/et>

Журнал «ЭкспертЮГ» [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://expert.ru/south/>

Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского ГАУ [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru>

Публичная Электронная Библиотека (области знания: гуманитарные и естественнонаучные) [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://publ.lib.ru/publib.html>

Сайт Бухгалтерского методологического центра, содержащий нормативные документы Мифина РФ, МСФО[Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://www.minfin.ru>

Электронная библиотека IQlib (образовательные издания, электронные учебники, справочные и учебные пособия) [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://window.edu.ru/resource/652/49652>

Электронная библиотека Санкт-Петербургского государственного политехнического университета (методическая и учебная литература, создаваемая в электронном виде авторами СПбГТУ по профилю образовательной и научной деятельности университета) [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://elib.spbstu.ru>

## 10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Литвиненко Г. Н. Нормирование и оплата труда: методические рекомендации для контактной и самостоятельной работы обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность «Производственный менеджмент» / Г. Н. Литвиненко. – Краснодар : КубГАУ, 2021. – 43 с. – Режим доступа: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=9952>

Освоение дисциплины обучающимися производится в соответствии с локальными нормативными актами:

- Пл КубГАУ 2.2.4 «Фонд оценочных средств»;
- Пл КубГАУ 2.5.18 «Организация образовательной деятельности по программам бакалавриата»;
- Пл КубГАУ 2.5.29 «О формах, методах и средствах, применяемых в учебном процессе».

## 11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, позволяют: обеспечить взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие, посредством сети «Интернет»; фиксировать ход образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации по дисциплине и результатов освоения образовательной программы; организовать процесс образования путем визуализации изучаемой информации посредством использования презентаций, учебных фильмов; контролировать результаты обучения на основе компьютерного тестирования.

### Перечень лицензионного ПО

№	Наименование	Краткое описание
1	Microsoft Windows	Операционная система
2	Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint)	Пакет офисных приложений
3	Система тестирования INDIGO	Тестирование

### Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

№	Наименование ресурса	Уровень доступа	Ссылка
1.	<a href="http://www.consultant.ru/">Консультант Плюс</a>	Интернет доступ	<a href="http://www.consultant.ru/">http://www.consultant.ru/</a>
2.	<a href="http://www.garant.ru/">Гарант</a>	Интернет доступ	<a href="http://www.garant.ru/">http://www.garant.ru/</a>
3.	<a href="https://www.elibrary.ru/">Научная электронная библиотека</a>	Интернет доступ	<a href="https://www.elibrary.ru/">https://www.elibrary.ru/</a>

## 12 Материально-техническое обеспечение для обучения по дисциплине для лиц с ОВЗ и инвалидов

Входная группа в главный учебный корпус и корпус зооинженерного факультета оборудованы пандусом, кнопкой вызова, тактильными табличками, опорными поручнями, предупреждающими знаками, доступным расширенным входом, в корпусе есть специально оборудованная санитарная комната. Для перемещения инвалидов и ЛОВЗ в помещении имеется передвижной гусеничный ступенькоход. Корпус оснащен противопожарной звуковой и визуальной сигнализацией.

Планируемые помещения для проведения всех видов учебной деятельности

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
1	Инновационный менеджмент	Помещение №221 ГУК, площадь – 101 м <sup>2</sup> ; посадочных мест – 95; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, самостоятельной работы, в том числе для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ. технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран), в т.ч для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ; программное обеспечение: Windows, Office; специализированная мебель (учебная дос-	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, д. 13



		ка, учебная мебель), в т.ч для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ.	
2	Инновационный менеджмент	Помещение №114 ЗОО, площадь – 43м²; посадочных мест – 25; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, самостоятельной работы, в том числе для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ. Специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель), в том числе для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, д.13

### 13 Особенности организации обучения лиц с ОВЗ и инвалидов

Для инвалидов и лиц с ОВЗ может изменяться объём дисциплины (модуля) в часах, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося (при этом не увеличивается количество зачётных единиц, выделенных на освоение дисциплины).

Фонды оценочных средств адаптируются к ограничениям здоровья и восприятия информации обучающимися.

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа.

#### Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ

Категории студентов с ОВЗ и инвалидностью	Форма контроля и оценки результатов обучения
<i>С нарушением зрения</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– устная проверка: дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;</li> <li>– с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.;</li> <li>при возможности письменная проверка с использованием рельефно- точечной системы Брайля, увеличенного шрифта, использование специальных технических средств (тифлотехнических средств): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, отчеты и др.</li> </ul>
<i>С нарушением слуха</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– письменная проверка: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;</li> <li>– с использованием компьютера: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графиче-</li> </ul>

	ские работы, дистанционные формы и др.; при возможности устная проверка с использованием специальных технических средств (аудиосредств, средств коммуникации, звукоусиливающей аппаратуры и др.): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.
<i>С нарушением опорно-двигательного аппарата</i>	– письменная проверка с использованием специальных технических средств (альтернативных средств ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – устная проверка, с использованием специальных технических средств (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; с использованием компьютера и специального ПО (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.

### **Адаптация процедуры проведения промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ:**

В ходе проведения промежуточной аттестации предусмотрено:

- предъявление обучающимся печатных и (или) электронных материалов в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- возможность пользоваться индивидуальными устройствами и средствами, позволяющими адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом их индивидуальных особенностей;
- увеличение продолжительности проведения аттестации;
- возможность присутствия ассистента и оказания им необходимой помощи (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с преподавателем).

Формы промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ должны учитывать индивидуальные и психофизические особенности обучающегося/обучающихся по АОПОП ВО (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).

### **Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины**

#### **Студенты с нарушениями зрения**

- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить плоскостную информацию в аудиальную или тактильную форму;
- возможность использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом индивидуальных особенностей и состояния здоровья студента;

- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- использование чёткого и увеличенного по размеру шрифта и графических объектов в мультимедийных презентациях;
- использование инструментов «лупа», «прожектор» при работе с интерактивной доской;
- озвучивание визуальной информации, представленной обучающимся в ходе занятий;
- обеспечение раздаточным материалом, дублирующим информацию, выводимую на экран;
- наличие подписей и описания у всех используемых в процессе обучения рисунков и иных графических объектов, что даёт возможность перевести письменный текст в аудиальный;
- обеспечение особого речевого режима преподавания: лекции читаются громко, разборчиво, отчётливо, с паузами между смысловыми блоками информации, обеспечивается интонирование, повторение, акцентирование, профилактика рассеивания внимания;
- минимизация внешнего шума и обеспечение спокойной аудиальной обстановки;
- возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, на ноутбуке, в виде пометок в заранее подготовленном тексте);
- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания и др.) на практических и лабораторных занятиях;
- минимизирование заданий, требующих активного использования зрительной памяти и зрительного внимания;
- применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы.

**Студенты с нарушениями опорно-двигательного аппарата  
(маломобильные студенты, студенты, имеющие трудности  
передвижения и патологию верхних конечностей)**

- возможность использовать специальное программное обеспечение и специальное оборудование и позволяющее компенсировать двигательное нарушение (коляски, ходунки, трости и др.);
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- применение дополнительных средств активизации процессов запоминания и повторения;

- опора на определенные и точные понятия;
- использование для иллюстрации конкретных примеров;
- применение вопросов для мониторинга понимания;
- разделение изучаемого материала на небольшие логические блоки;
- увеличение доли конкретного материала и соблюдение принципа от простого к сложному при объяснении материала;
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания др.);
- обеспечение беспрепятственного доступа в помещения, а также пребывания них;
- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие обеспечить реализацию эргономических принципов и комфортное пребывание на месте в течение всего периода учёбы (подставки, специальные подушки и др.).

### **Студенты с нарушениями слуха (глухие, слабослышащие, позднооглохшие)**

- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить аудиальную форму лекции в плоскостную информацию;
- наличие возможности использовать индивидуальные звукоусиливающие устройства и сурдотехнические средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации; осуществлять взаимнообратный перевод текстовых и аудиофайлов (блокнот для речевого ввода), а также запись и воспроизведение зрительной информации.
- наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;
- наличие наглядного сопровождения изучаемого материала (структурно-логические схемы, таблицы, графики, концентрирующие и обобщающие информацию, опорные конспекты, раздаточный материал);
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;

- особый речевой режим работы (отказ от длинных фраз и сложных предложений, хорошая артикуляция; четкость изложения, отсутствие лишних слов; повторение фраз без изменения слов и порядка их следования; обеспечение зрительного контакта во время говорения и чуть более медленного темпа речи, использование естественных жестов и мимики);
- чёткое соблюдение алгоритма занятия и заданий для самостоятельной работы (называние темы, постановка цели, сообщение и запись плана, выделение основных понятий и методов их изучения, указание видов деятельности студентов и способов проверки усвоения материала, словарная работа);
- соблюдение требований к предъявляемым учебным текстам (разбивка текста на части; выделение опорных смысловых пунктов; использование наглядных средств);
- минимизация внешних шумов;
- предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;
- сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего).

### **Студенты с прочими видами нарушений (ДЦП с нарушениями речи, заболевания эндокринной, центральной нервной и сердечно-сосудистой систем, онкологические заболевания)**

- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации;
- наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;
- наличие наглядного сопровождения изучаемого материала;
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;
- предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;
- сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица гово-

рящего);

- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате;

- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;

- возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, в виде пометок в заранее подготовленном тексте).

- применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы,

- стимулирование выработки у студентов навыков самоорганизации и самоконтроля;

- наличие пауз для отдыха и смены видов деятельности по ходу занятия.

**Практическая подготовка по дисциплине  
«Нормирование и оплата труда»**

Практические занятия:

Элементы работ, связанные с будущей профессиональной деятельностью	Трудоемкость, час.		Используемые оборудование и программное обеспечение
	очная форма	очно-заочная форма	
<p>Тема «Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени»</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Постановка цели нормирования и источников информации.</li> <li>2. Определение элементов времени смены.</li> <li>3. Расчет продолжительности элементов времени смены.</li> <li>4. Расчет фактических затрат времени смены.</li> <li>5. Составление вариационных рядов по элементам затрат времени смены.</li> <li>6. Приведение к устойчивости хронологических рядов.</li> <li>7. Определение фактического баланса времени смены.</li> <li>8. Определение рационального баланса времени смены.</li> <li>9. Определение часовой производительности.</li> <li>10. Расчет нормы выработки.</li> <li>11. Анализ выполненных расчетов.</li> </ol>	4	2,5	Microsoft Windows; Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint)
<p>Тема «Нормативные материалы по организации и нормированию труда»</p> <p>Задание «Расчет полной трудоемкости продукции»</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определение условно-фактической трудоемкости продукции.</li> <li>2. Расчет коэффициента неучтенных затрат труда.</li> <li>3. Определение технологической трудоемкости продукции.</li> <li>4. Расчет затрат труда по обслуживанию.</li> <li>5. Определение трудоемкости обслуживания.</li> <li>6. Определение производственной трудоемкости продукции.</li> <li>7. Расчет коэффициента затрат труда по управлению.</li> <li>8. Определение трудоемкости управления.</li> <li>9. Определение полной трудоемкости продукции.</li> </ol> <p>Задание «Определение общей величины резервов роста производительности труда»</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Расчет резервов использования рабочего времени.</li> <li>2. Расчет резервов снижения трудоемкости.</li> <li>3. Определение общей величины резервов роста производительности труда.</li> </ol>	2	1,5	Microsoft Windows; Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint)
Итого	6	4	x