

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Рукович Александр Владимирович

Должность: Директор

Дата подписания: 03.06.2025 10:47:59

Уникальный программный ключ:

f45eb7c44954caac05ea7d4f32ebdd7dbb3eb9baeb09b4bda094afdaa7b705f

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего
образования
«СЕВЕРО-ВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ М.К.
АММОСОВА»

Технический институт (филиал) ФГАОУ ВО «СВФУ» в г. Нерюнгри

Кафедра экономических, гуманитарных и общеобразовательных дисциплин

Фонд оценочных средств

Б1.В.ДВ.10.02 Политика оплаты труда на предприятии

Направление подготовки – 38.03.01 «Экономика»

Направленность программы «Экономика предприятия»

Квалификация (степень) выпускника – бакалавр

Форма обучения – очно-заочная
группа ОЗ-Б-Э-25 (5)

Нерюнгри – 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

на заседании выпускающей кафедры ЭГиОД

«02» апреля 2025 г., протокол № 9

Заведующий кафедрой _____ Т.А. Ахмедов

«02» апреля 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

на заседании обеспечивающей кафедры ЭГиОД

«02» апреля 2025 г., протокол № 9

Заведующий кафедрой _____ Т.А. Ахмедов

«02» апреля 2025 г.

СОГЛАСОВАНО: Эксперты:

Ахмедов Т.А., зав.каф.ЭГиОД

Ф.И.О., должность, организация, подпись

Составитель

Блайвас Д.М., ст. преподаватель кафедры ЭГиОД

Паспорт фонда оценочных средств
по дисциплине Политика оплаты труда на предприятии

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-3 – Способен разработать систему оплаты и материального стимулирования труда, планировать показатели по труду и заработной плате, контролировать выполнение данных.

ПК-3.1 – Способен разработать систему оплаты и материального стимулирования труда.

ПК-3.2 - Способен осуществлять контроль реализации системы оплаты и материального стимулирования труда.

ПК-3.3 - Способен планировать, корректировать и контролировать расходы на заработную плату и другие расходы на персонал.

ПК-3.4 - Способен планировать, корректировать и контролировать показатели по труд.

Паспорт фонда оценочных средств
по дисциплине **Б1.В.ДВ.10.02** Политика оплаты труда на предприятии

Контролируемые разделы (темы)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
Тема 1. Политика доходов и заработной платы	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4	Семинары, аттестационная работа №1, экзамен
Тема 2. Экономическая природа факторных доходов.		Семинары, аттестационная работа №1, экзамен
Тема 3. Заработная плата, как основной источник доходов наемных работников		Семинары, аттестационная работа №1, экзамен
Тема 4. Социальные стандарты		Семинары, аттестационная работа №1, экзамен
Тема 5. Государственное регулирование оплаты труда		Семинары, аттестационная работа №1, экзамен
Тема 6. Коллективно-договорное регулирование доходов и заработной платы		Семинары, аттестационная работа №1, экзамен
Тема 7. Социальное страхование и внебюджетные фонды		Семинары, аттестационная работа №1, экзамен
Тема 8. Сущность, содержание и функции заработной платы на предприятии		Семинары, аттестационная работа №2, реферат, экзамен
Тема 9. Тарифная и бестарифная оплата труда		Семинары, аттестационная работа №2, реферат, экзамен

Тема 10. Формы и системы оплаты труда		Семинары, аттестационная работа №2, реферат, экзамен
Тема 11. Поощрительные системы оплаты труда		Семинары, аттестационная работа №2, реферат, экзамен
Тема 12. Компенсационные выплаты работникам		Семинары, аттестационная работа №2, реферат, экзамен
Тема 13. Социально-трудовые отношения		Семинары, аттестационная работа №2, реферат, экзамен
Тема 14. Структура доходов работника, ее оптимизация		Семинары, курсовая работа, экзамен
Тема 15. Система социального страхования		Семинары, курсовая работа, экзамен
Тема 16. Территориальная дифференциация и территориальное регулирование оплаты труда		Семинары, курсовая работа, экзамен
Тема 17. Оплата труда в странах с развитой рыночной экономикой: основные доходы		Семинары, курсовая работа, экзамен
Тема 18. Оплата труда в странах с развитой рыночной экономикой: организация заработной платы		Семинары, курсовая работа, экзамен
Тема 19. Оплата труда в странах с развитой рыночной экономикой: профсоюзы на рынке труда		Семинары, курсовая работа, экзамен

Оценочные средства по дисциплине

Аттестационные работы

Аттестационная работа №1 8 семестр

Вариант 1

1. Спрос фирмы на факторы производства непосредственно зависит от изменения:

- а) спроса на продукцию фирмы;
- б) цены и количества предлагаемых ресурсов - заменителей;
- в) организационно-правовой формы фирмы;
- г) технологии производства, влияющей на предельный продукт факторов производства;
- д) уровня доходов потребителей.

2. Спрос на труд зависит от:

- а) спроса на готовую продукцию;
- б) спроса на деньги;
- в) предложения готовой продукции;
- г) предложения сырья.

3. Факторами роста производительности труда являются:

- а) квалификация работников, НТП, правовые нормы;
- б) плодородие земли, ИТП, квалификация работников;
- в) ограниченность ресурсов и безграничность потребностей;
- г) НТП и полное использование всех ресурсов.

4. На рынке труда продают:

- а) работников, способных выполнять те или иные виды работ;
- б) рабочие места для незанятого в производстве населения;
- в) распределённые по квалификации и профессиям группы людей для сферы услуг и производства;
- г) способность людей к труду;
- д) потребительские товары и услуги.

5. На предложение труда не влияет:

- а) численность в стране трудоспособного населения;
- б) прирост продукта при увеличении занятости на одного работника;
- в) продолжительность рабочего дня;
- г) уровень квалификации и профессиональной подготовки населения.

6. Задача

Рыночный спрос на труд можно описать формулой $L_d = 40 - 0,5P_L$, где L_d – объем использования труда в тыс. чел./час, P_L – цена труда в ден. ед. за час. Рыночное предложение описывается формулой $L_s = 2P_L - 10$. Вследствие проведенной государством политики, на данном рынке возникает безработица в масштабе 10 тыс. чел./час. Определите ставку заработной платы, величину спроса и предложения на рынке труда.

Вариант 2

1. На рост производительности труда не оказывает влияния:

- а) технологические изменения;
- б) увеличение количества работников;

- в) уровень образования и квалификации работников;
- г) уровень организации производства;
- д) материальное стимулирование работников.

2. Кривая спроса на труд показывает зависимость между:

- а) величиной заработной платы и предложением труда;
- б) величиной заработной платы и объемом спроса на труд;
- в) величиной прибыли и объемом спроса на труд;
- г) издержками и объемом спроса на труд.

3. Кривая предложения труда показывает, что при:

- а) повышении зарплаты снижается предложение труда;
- б) понижении зарплаты предложение труда остается неизменным;
- в) повышении зарплаты возрастает предложение труда;
- г) повышении зарплаты спрос на труд увеличивается.

4. Отпускная цена на легковые автомобили, использующиеся в качестве такси, снижена монопольным производителем. Это событие при прочих равных условиях, скорее всего, станет фактором:

- а) увеличения спроса на труд водителей такси;
- б) увеличения предложения труда водителей такси;
- в) сокращения предложения труда водителей такси; г) сокращения спроса на труд водителей такси.

5. Реальная заработная плата – это:

- а) сумма денег, получаемая за выполнение некоторой трудовой услуги за определенный период времени: за день, неделю, месяц;
- б) количество товаров и услуг, которые могут быть приобретены на номинальную заработную плату (при данном уровне цен и налогов);
- в) денежная оплата трудовой услуги наемного работника, рассчитываемая в зависимости от количества отработанного им времени (час, день, неделя, месяц);
- г) денежная оплата трудовой услуги наемного работника, рассчитываемая в зависимости от количества произведенной им продукции;
- д) атрибут лишь денежного обращения.

6. Задача

Функция общего продукта в краткосрочном периоде описывается формулой:

$$Q(L) = 900L - 6L^2,$$

где $Q(L)$ – количество выпускаемого фирмой продукта, зависящее от нанятого количества единиц труда L в месяц.

Известно, что продукция фирмы реализуется на совершенно конкурентном рынке по цене 2 ден.ед. за шт. Фирма является монополией на рынке труда, где функцию предложения труда можно представить в виде $L_s = 0,5P_L - 16$, где P_L – цена труда в ден.ед. в месяц. Найдите объем труда, который будет использовать фирма и ставку заработной платы, которую установит данная фирма

Вариант 3

1. Предложение земли:

- а) абсолютно эластично;
- б) абсолютно неэластично;
- в) относительно эластично;

- г) относительно неэластично;
- д) единичной эластичности.

2. Цена земли:

- а) всегда зависит от плодородия почвы;
- б) находится в прямой зависимости от ставки процента; и) определяется рыночным спросом на продукты питания;
- г) представляет собой капитализированную ренту;
- д) зависит от цены замещающих факторов.

3. Цена земли - это отношение ренты:

- а) к размеру участка;
- б) к рыночной ставке процента; в) к величине арендной платы;
- г) к стоимости готовой продукции.

4. Денежные средства, предназначенные для приобретения элементов реального капитала

- а) человеческий капитал
- б) денежный капитал
- г) оборотный капитал
- д) процент

5. Доход, который приносит капитал его владельцу

- а) человеческий капитал
- б) денежный капитал
- г) оборотный капитал
- д) процент

6. Задача

Пусть функция общего продукта фирмы в краткосрочный период имеет вид $Q = 5000 \cdot L^{1/2}$, где L – объем используемого труда в час.

Фирма действует на конкурентном рынке. Цена единицы продукции 2 ден.ед.

- 1) Сколько труда будет использовать фирма при уровне заработной платы 10 ден. ед./час? 5 ден. ед./час? 2 ден .ед./час? Составьте функцию спроса фирмы на труд

Вариант 4

1. Обычно выступает в форме денег, которую заемщик выплачивает кредитору за денежный капитал, предоставленный во временное пользование на установленный срок

- а) вклад
- б) денежный капитал
- г) оборотный капитал
- д) процент

2. Представляет собой отношение годовой суммы процента к сумме капитала, предоставленного в кредит

- а) вклад
- б) денежный капитал

- г) ставка процента
- д) процент

3. Цена услуг капитала, доход собственников капитала

- а) человеческий капитал
- б) денежный капитал
- г) оборотный капитал
- д) процент

4. Спрос на факторы производства, зависящий от спроса на товары и услуги, производимые фирмами, использующими эти факторы

- а) спрос
- б) производный спрос
- г) производственный спрос
- д) рентабельность

5. Доход, получаемый работником от работодателя за труд

- а) рента
- б) прибыль
- г) процент
- д) заработная плата

6. Задача

Фирма обладает монопольной властью на региональном рынке труда, но продает готовую продукцию на конкурентном внешнем рынке. Функция общего продукта фирмы в краткосрочном периоде имеет вид $Q(L) = 300L - L^2$.

Функция предложения труда на региональном рынке, описанной формулой $L_s = 2W - 160$. Цена готовой продукции равна 0,5 ден.ед. Определите, какое количество труда будет использовать монополия, какую ставку заработной платы она установит, сколько продукции будет продавать на внешнем рынке и какую выручку получит?

Вариант 5

1. Превышение доходов от продаж над затратами на производство и продажу этих товаров

- а) рента
- б) прибыль
- г) процент
- д) заработная плата

2. Часть прибавочной стоимости; представляет собой регулярно получаемый доход с капитала, имущества или земли

- а) рента
- б) прибыль
- г) процент
- д) заработная плата

3. Цена услуг капитала, доход собственников капитала

- а) рента
- б) прибыль
- г) процент
- д) заработная плата

4. На рынке факторов производства (ресурсов) в качестве объекта купли-продажи выступает:

- а) труд;
- б) реальный капитал в виде товаров и услуг производственного назначения;
- в) продукция научного производства в виде патентов, лицензий, опытных образцов, ноу-хау;
- г) земля и другие природные ресурсы;
- д) все перечисленное.

5. Владельцы факторов производства получают следующие доходы:

- а) пенсии, стипендии, субсидии, страховые выплаты;
- б) заработную плату, ренту, процент, нормальную прибыль
- в) налоги, отчисления, рентные платежи, трансфертные платежи;
- г) все перечисленное неверно.

6. Задача

Функция общего продукта фирмы в краткосрочном периоде $Q(L) = 1000L - 5L^2$, где L – объем использования труда. Фирма реализует готовую продукцию на конкурентном рынке 0,1 ден. ед. за шт. На рынке труда фирма выступает монополией, причем функция предложения труда составляет $L_s = 0,5P_L - 20$. Найдите оптимальный объем использования труда фирмой и цену труда, которую она установит.

Вариант 6

1. Категория производного спроса на ресурс отражает зависимость спроса на него от:

- а) цены ресурса;
- б) предельной производительности ресурса;
- в) спроса на продукцию, производимую с помощью ресурса;
- г) цен на другие ресурсы.

2. Какой из перечисленных факторов не оказывает влияния на спрос на ресурсы со стороны данной отрасли?

- а) изменение вкусов и предпочтений потребителей;
- б) совершенствование технологии производства;
- в) относительное изменение цен на ресурсы;
- г) равномерное повышение цен на ресурсы, связанное с инфляционными явлениями;
- д) монополизация отрасли.

3. Рабочая сила представляет собой:

- а) трудовую деятельность;
- б) средство производства благ;
- в) состояние духа человека;
- г) совокупность способностей человека для трудовой деятельности.

4. В качестве цены на рынке труда выступает:

- а) прибыль;
- б) процент;
- в) заработная плата;
- г) рента;
- д) дивиденд.

5. Номинальная заработная плата – это:

- а) начисленная заработная плата;
- б) заработная плата за вычетом налогов и других платежей;
- в) заработная плата плюс денежные поступления из других источников;
- г) все перечисленное.

6. Задача

Функция рыночного спроса на труд имеет вид $L_d = 70 - P_L$,

где L – объем использования труда в тыс. человеко-часов, P_L – цена труда в ден. ед. в час.

Рыночное предложение труда: $L_s = 4P_L - 30$. Государство устанавливает уровень минимальной заработной платы 30 ден.ед. в час. Определите ставку заработной платы, величину спроса и предложения на рынке труда.

Вариант 7

1. Реальная заработная плата – это:

- а) количество товаров и услуг, приобретенных на номинальную заработную плату;
- б) заработная плата, оставшаяся после вычета налогов и других платежей;
- в) сумма расходов семьи в течение месяца;
- г) все перечисленное верно;
- д) все перечисленное неверно.

2. Что делает определенное благо капиталом:

- а) внешний вид, физическая природа этого блага;
- б) наше субъективное отношение к ценности этого блага;
- в) объективная рыночная цена этого блага;
- г) способ использования этого блага.

3. К основному капиталу относятся:

- а) стоимость предметов труда;
- б) стоимость средств труда;
- в) стоимость рабочей силы;
- г) ценные бумаги;
- д) денежный капитал.

4. К оборотному капиталу относятся:

- а) стоимость средств труда;
- б) стоимость предметов труда и рабочей силы;
- в) ценные бумаги;
- г) стоимость предметов и средств труда.

5. Амортизация – это:

- а) стоимость предметов труда, вошедших в произведенный продукт;

- б) стоимость оборотного капитала, вошедшего в произведенный продукт;
- в) стоимость основного капитала, перенесенная на произведенный продукт;
- г) стоимость транспортных издержек;
- д) арендная плата за используемый основной капитал.

6. Задача

Спрос на труд абсолютно эластичен при цене труда 20 ден. ед за час. Предложение труда описывается формулой $L_s = 2P_L - 30$

Найдите объем экономической ренты занятых работников.

Вариант 8

1. Инвестиции – это:

- а) часть дохода, не израсходованная в текущем периоде;
- б) вложения во все виды производственных и непроизводственных ресурсов;
- в) приобретение недвижимости;
- г) приобретение товаров длительного пользования, а также валюты и золота.

2. Снижение процентной ставки вызовет:

- а) рост предложения заемных средств, или ссудного капитала;
- б) рост спроса на заемные средства;
- в) сокращение спроса на заемные средства;
- г) рост объема предложения заемных средств;
- д) сокращение предложения заемных средств;
- е) рост объема спроса на заемные средства.

3. Если номинальная процентная ставка составляет 10%, а темп инфляции определен в 4% в год, то реальная процентная ставка составит:

- а) 14%;
- б) 6%;
- в) 2,5%;
- г) -6%;
- д) 4%.

4. Фирма предполагает взять банковскую ссуду на строительство нового предприятия. Годовая ставка процента составляет 18%. Ожидаемая норма прибыли определена в 20%. При этих условиях фирма:

- а) не будет строить новое предприятие;
- б) будет строить новое предприятие;
- в) несмотря на убыток, решит строить предприятие;
- г) не может принять решения на основе имеющейся информации.

5. Линия предложения земли как фактора производства:

- а) горизонтальна по отношению к оси абсцисс;
- б) вертикальна по отношению к оси абсцисс;
- в) имеет отрицательный наклон;
- г) не может быть определена.

6. Задача

Отраслевой рынок труда состоит из двух секторов. В первом секторе, где действует профсоюз, спрос и предложение заданы функциями:

$$w = 5L_d - L_d/400 \quad \text{и} \quad w = 1 + L_s/1200.$$

Во втором секторе, не охваченном деятельностью профсоюза, спрос и предложение заданы функциями:

$$w = 12L_d - L_d/50 \quad \text{и} \quad w = 1 + L_s/1200$$

Определить:

- а) сколько членов профсоюза останутся без работы в первом секторе, если профсоюз поднимет уровень заработной платы до 2.5 долл. в час;
- б) как изменится во втором секторе ставка заработной платы и занятости, если эти уволенные работники начнут там искать работу;
- в) какая часть уволенных людей найдет работу, и какая – нет

Вариант 9

1. Отличие земли как фактора производства от других факторов производства:

- а) неограниченность предложения;
- б) свободно воспроизводится;
- в) количество является величиной данной, фиксированной, не подлежащей увеличению;
- г) является продуктом человеческого труда.

2. От каких факторов зависит цена земли:

- а) размера ренты;
- б) ставки ссудного процента;
- в) спроса на землю;
- г) предложения земли;
- д) всех перечисленных факторов.

3. Дифференциальную ренту I не приносят:

- а) лучшие и средние участки земли по естественному плодородию;
- б) лучшие и средние участки земли по местоположению;
- в) худшие участки земли;
- г) только лучшие участки земли по местонахождению.

4. Дифференциальная рента II возникает:

- а) при экстенсивном типе ведения хозяйства;
- б) при интенсивном типе ведения хозяйства;
- в) при уменьшении предложения сельскохозяйственной продукции на рынке;
- г) при повышении цен на сельскохозяйственную продукцию.

5. Дифференциальная рента II присваивается:

- а) только с лучших и средних участков по естественному плодородию;
- б) только со средних участков земли по местоположению;
- в) с любых участков земли после улучшения их экономического плодородия;
- г) только с худших участков по местоположению.

6. Задача

Функция спроса и предложения труда $L_d = 100 - 2W$; $L_s = 40 + 4W$. Государство установило минимальную заработную плату $W = 15$ ден.ед. Определить: а) равновесную заработную плату (W_E) и равновесное количество (L_E) до введения минимальной заработной платы; б) последствия установления минимальной заработной платы.

Вариант 10

1. Какой вид ренты связан с различием в естественном качестве земли:

- а) абсолютная рента;
- б) дифференциальная рента i ;
- в) дифференциальная рента ii ;
- г) дифференциальная рента i и ii ;
- д) все виды ренты.

2. Говоря о производительности работника на ферме, фермер однажды сказал: «Один парень как парень. Два парня (работающих вместе), это половина работника, а трое парней (работающих работников) это вообще ничего». Другими словами:

- а) предельный физический продукт «парней» убывает;
- б) производственная функция фермы демонстрирует убывающую отдачу от масштаба;
- в) изокванта «парня» имеет вид прямого угла;
- г) изокванта «парня» имеет вид прямой линии.

3 Фирма, минимизирующая издержки, должна:

- а) нанимать ресурсы до того момента, пока предельные физические продукты каждого ресурса не будут равны между собой;
- б) нанимать ресурсы до того момента, пока издержки на приобретение каждой дополнительной единицы каждого ресурса не станут равны между собой;
- в) нанимать ресурсы до того момента, пока дополнительный рост выпуска, производимый каждым ресурсом, не станет одним и тем же;
- г) нанимать ресурсы до того момента, пока дополнительный выпуск, произведенный на единицу стоимости каждого ресурса, не станет одним и тем же.

4. Предельная норма технологического замещения (MRTS) одного ресурса другим равна:

- а) отношению цен единиц ресурсов;
- б) отношению предельных производительностей ресурсов;
- в) отношению средних производительностей ресурсов.

5. Фирма использует капитал K и труд L в такой комбинации, что их предельные продукты: $MP(K) = 10$; $MP(L) = 16$. Цены факторов равны соответственно: $P(K) = 3$, $P(L) = 4$. Что делать фирме?

- а) использовать больше труда и меньше капитала;
- б) использовать меньше труда и больше капитала;
- в) повысить заработную плату;
- г) использовать больше труда и больше капитала.

6. Задача

Производственная функция имеет вид: $Q = 145L - 0,75 L^2$. Фирма продает продукт на конкурентном рынке по цене $P=10$ ден.ед. Ставка заработной платы $W=1000$ ден.ед. Сколько работников наймет фирма: а) в исходной ситуации; б) при $W=1300$ ден.ед.

Аттестационная работа №2 (9 семестр)

Вариант 1

1. Тарифная ставка рабочего составляет 59 руб./ч. Продолжительность рабочего дня – 7 ч. Количество рабочих дней в месяце – 20. Норма выработки – 20 деталей за смену. Фактическая выработка за месяц – 460 деталей.

Рассчитайте заработок рабочего за месяц при простой повременной системе оплаты труда;

2. На вновь созданном предприятии решается вопрос о выборе формы оплаты труда. При повременной форме оплаты труда предприятию необходимо использовать труд 100 рабочих. Годовой фонд рабочего времени одного рабочего 1 768 ч. Тарифная ставка составляет 90 руб./ч. При сдельной форме оплаты труда расценка за единицу продукции устанавливается в размере 45 руб. Постройте график зависимости заработной платы в расчете на единицу продукции от объема выпуска и определите, какая форма оплаты труда предпочтительнее для предприятия (с точки зрения экономии заработной платы) при объеме производства 100, 200, 300, 400 тыс. ед. продукции?

Вариант 2

1. Тарифная ставка рабочего составляет 49 руб./ч. Продолжительность рабочего дня – 7 ч. Количество рабочих дней в месяце – 20. Норма выработки – 20 деталей за смену. Фактическая выработка за месяц – 460 деталей.

Рассчитайте заработок рабочего за месяц при повременно-премиальной системе оплаты труда (премия составляет 10 % от тарифной зарплаты);

2. Определите заработную плату горного мастера за месяц, которому установлен оклад в размере 12800 р. Фактически горный мастер работал 19 смен, в том числе восемь смен с 1900 до 0100 ч, два дня – в праздники.

Вариант 3

1. Тарифная ставка рабочего составляет 48 руб./ч. Продолжительность рабочего дня – 7 ч. Количество рабочих дней в месяце – 20. Норма выработки – 21 деталь за смену. Фактическая выработка за месяц – 460 деталей.

Рассчитайте заработок рабочего за месяц при прямой сдельной оплате труда (расценка за одну деталь – 16 руб.)

2. Определите месячную заработную плату аппаратчика углеобогащения 5-го разряда (часовая тарифная ставка – 69 р.), который за месяц отработал 16 смен, из них 8 смен рабочий отработал в ночное время (с 22 часов до 6 часов), 1 день – в праздники. Длительность смены – 12 ч. На предприятии применяется повременно-премиальная система оплаты труда. Плановое задание по выпуску концентрата выполнено за отчетный месяц на 100 %. Согласно Положению о премировании при выполнении планового задания на 100 % работникам выплачивается премия в размере 15 % от основной заработной платы

Вариант 4

1. Тарифная ставка рабочего составляет 68 руб./ч. Продолжительность рабочего дня – 7 ч. Количество рабочих дней в месяце – 20. Норма выработки – 21 деталь за смену. Фактическая выработка за месяц – 460 деталей. Рассчитайте заработок рабочего за месяц при сдельно-премиальной системе оплаты труда (премия – 0,5 % от сдельного заработка за каждый процент превышения нормы выработки);

2. Сделайте расчет комплексной расценки на добычу 1 т угля в комбайновой лаве (в расчете на 1 цикл работ).

Исходные данные приведены в таблице:

Перечень работ, обеспечивающих выполнение 1 цикла	Объем работ на 1 цикл	Норма выработки, чел/см	Затраты чел.-см./ц	тарификация		Сумма заработной платы, руб./цикл
				разряд	Ставка, руб./см.	
Выемка угля комбайном, т машинист горнорабочий	184,6	131,25		VI	180	
	184,6	131,25		V	155	
Оформление забоя, т	184,6	62,5		V	155	
Крепление забоя гидростойками, шт	188	50		V	155	
Бурение по углю в нишах, м	12	120		V	155	
Выемка угля из ниш, т	10,4	10,0		V	155	
Итого:						

Вариант 5

1. Тарифная ставка рабочего составляет 58 руб./ч. Продолжительность рабочего дня – 7 ч. Количество рабочих дней в месяце – 20. Норма выработки – 21 деталь за смену. Фактическая выработка за месяц – 460 деталей. Рассчитайте заработок рабочего за месяц при сдельно-прогрессивной системе оплаты труда (повышающий коэффициент при перевыполнении нормы выработки – 1,8).

2. Определите заработную плату машиниста подъемной машины, имеющего оклад 9500 р., который при 25 сменах, предусмотренных графиком, за месяц отработал 20 смен, в том числе в ночное время им отработано 64 ч. Продолжительность смены – 8 часов.

Вариант 6

1. Месячная тарифная ставка работника 58000 руб., выполнение норм 112%. Рассчитать сумму заработной платы по сдельно-премиальной системе оплаты труда, если за каждый 1% перевыполнения нормы выплачивается премия в размере 1% сдельного заработка. Районный коэффициент – 1,4. Доплата за работу в районе, приравненном к Крайнему Северу, - 80%.

2. Рабочий по обслуживанию оборудования цеха имеет должностной оклад 6000 руб. Норма обслуживания 40 единиц. Фактически обслуживается 50 единиц. Начислить заработную плату вспомогательному рабочему по косвенно-сдельной системе оплаты труда.

Вариант 7

1. Нормативная трудоемкость одного изделия – 12 мин. Часовая тарифная ставка – 50 руб. Рабочих дней за месяц – 24. Длительность смены – 8 час. **Определить** месячную норму выработки и сдельную заработную плату на 1 изделие.

2. Рабочий-сдельщик отработал в месяце 19 рабочих дней и изготовил за это время 310 деталей. Продолжительность рабочей смены 7 часов. Норма времени на изготовление одной детали 30 минут. Сдельная расценка за одно изделие - 25 руб. За выработку продукции сверх установленной нормы выработки в пределах 10 % сдельная расценка увеличивается на 15%, а при перевыполнении нормы выработки свыше 10 % расценка увеличивается на 20 %. Начислить рабочему-сдельщику заработную плату по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда.

Вариант 8

1. Нормативная трудоемкость одного изделия – 12 мин. Часовая тарифная ставка – 50 руб. Рабочих дней за месяц – 24. Длительность смены – 8 час. За месяц изготовлено 1008 изделий. За каждый процент перевыполнения нормы выработки выплачивается премия 1,5% от суммы заработной платы. **Определить** месячную зарплату (с учетом премии).

2. Рассчитайте месячную заработную плату членов бригады при распределении по КТУ сдельного приработка и премии, если:

1) сдельный приработок бригады — 3541 тыс. руб.;

2) премия по действующему положению 3794 тыс. руб.

Данные о часовых тарифных ставках и отработанном времени – в таблице.

	Ф.И.О.	Профессия	Разряд.	Часовая тарифная ставка	Отработанное время, час	КТУ
1		Токарь	6	8630	168	1,5
2		Токарь	6	6060	144	0,9
3		Токарь	5	7540	168	1,2
4		Токарь-расточник	5	7510	168	0,5
5		Токарь	4	6700	160	1,0
6		Токарь	4	6700	128	0,6
7		Токарь-расточник	3	6060	152	1,0
8		Фрезеровщик	4	6700	144	1,3
9		Строгальщик	3	6060	168	0,6
10		Строгальщик	2	5480	168	1,2
	Итого					

Вариант 9

1. Затраты труда на изготовление изделия – 5 чел-часов, в т.ч. 3 чел-часа в цехе «А» и 2 чел-часа в цехе «Б». Часовая тарифная ставка: 30 руб/час в цехе «А» и 32 руб/час в цехе «Б». Запланировано производство 100 000 ед.изделия за год. Премия рабочим: 30% тарифной заработной платы в цехе «А» и 25% - в цехе «Б». Дополнительная заработная плата рабочих обоих цехов – 10% от основной. Определить фонд заработной платы основных производственных рабочих.

2. Определите индивидуальный заработок каждого рабочего при коллективной сдельной оплате труда, если:

- 1) коллективная расценка за регулировку химического аппарата – 2668 руб.;
- 2) регулировка выполняется четырьмя рабочими. Рабочий III разряда затратил на выполнение работы 10 ч, IV — 5, V — 20, VI разряда — 6 ч;
- 3) тарифные коэффициенты по действующей сетке: III разряда — 1,126; IV — 1,324; V — 1,536; VI разряда — 1,788.

Вариант 10

1. Норма выработки изделия – 10 ед.за смену. Единичная расценка – 40 руб.за изделие. Количество рабочих смен за месяц – 22. При выполнении месячного плана на 100 – 105 %% выплачивается премия 10% от сдельного заработка, при выполнении нормы выработки на 106% и более – размер премии -- 20%. За месяц фактически изготовлено 225 единиц изделия. Определить основную зарплату работника за месяц.

2. Для сборки агрегата необходимо затратить 2 нормочаса труда рабочего V разряда, 6 нормочасов — рабочего III разряда и 4 нормочаса — рабочего I разряда; тарифная ставка рабочего I разряда – 35,8 руб.; III разряда — 41,3 и V разряда — 55 руб. Премия (для всех) – 20%. Определить комплексную расценку на сборку агрегата.

Критерии оценки аттестационных работ

0 баллов – аттестационная работа не выполнена

При выполнении заданий количество баллов определяется по формуле

$$Б = М_0 * (В/ОКЗ),$$

Где: M_0 – максимальная оценка в баллах (см.рейтинговый регламент) ;

V – количество правильно выполненных заданий;

$OKЗ$ – общее количество заданий.

Максимальная оценка в баллах:

Аттестационная работа №1 (8 семестр) - 10 баллов;

Аттестационная работа №1 (9 семестр) - 15 баллов;

Семинары

8 семестр

Семинар 1

Вопросы для подготовки к семинару

1. Основные цели и задачи политики доходов и заработной платы.

2. Политика на макро- и микроуровнях.
3. Социальные приоритеты политики доходов и заработной платы.
4. Механизм осуществления политики доходов и заработной платы: основные элементы механизма
5. Результативность политики доходов.

Семинар 2

Вопросы для подготовки к семинару

1. Факторы производства.
2. Доходы факторов производства.
3. Заработная плата.
4. Доходы от собственности.
5. Предпринимательский доход.
6. Скрытая экономическая деятельность и доходы от нее.
7. Структура денежных доходов населения. Две модели распределения доходов.
8. Технологическая и экономическая эффективность. Производственная функция.
9. Факторы, определяющие уровень оплаты труда.

Семинар 3

Вопросы для подготовки к семинару

1. Сущность заработной платы как категории рыночной экономики.
2. Формирование цены на рынке труда: модель совершенной конкуренции, монополии и монополии.
3. Понятие социального стандарта. Минимальные социальные стандарты.
4. Социальные нормы и нормативы. Совершенствование социального нормирования.
5. Государственные минимальные социальные стандарты.
6. Виды социальных нормативов и показателей.
7. Направления социальной стандартизации: прожиточный минимум, минимум социально значимых услуг.

Семинар 4

Вопросы для подготовки к семинару

1. Основы государственного регулирования доходов и заработной платы.
2. Цели и основные методы регулирования.
3. Законодательное установление минимума заработной платы.
4. Индексация доходов и начисленной заработной платы.
5. Роль налогов в регулировании заработной платы и доходов

Семинар 5

Вопросы для подготовки к семинару

1. Коллективно-договорное регулирование доходов и заработной платы.
2. Цели и задачи переговоров.
3. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда на федеральном уровне.
4. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда на уровне территории.
5. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда на уровне отрасли.
6. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда на уровне предприятия.
7. Нормативно-правовые вопросы действия тарифных соглашений.

Критерии оценки докладов на семинаре: владение материалом доклада; понимание сути материала, способность к интерпретации, выводам; ответы на дополнительные вопросы, связанные с темой доклада.

Шкала оценок:

0 баллов – доклад не подготовлен, выступлений во время обсуждения докладов не было;

1-5 баллов ставится при условии, если студент демонстрирует, лишь поверхностный уровень знания по теме: путается в понятиях по проблеме, не понимает логики излагаемого материала, на заданные вопросы отвечает нечетко и неполно.

-7 баллов – ставится при условии, если студент демонстрирует, лишь средний уровень владения материалом: на заданные вопросы отвечает неполно, в ответах допущены ошибки.

8-9 балла – ставится в случае, когда студент твердо знает материал, верно, отвечает на заданные вопросы, но допустил в ответах, в понимании темы незначительные ошибки, которые не смог исправить.

10 баллов – ставится в случае соответствия проявления глубины, научности доклада, показан высокий уровень освоения студентом учебного материала, присутствует понимание выполненной работы, обоснованность и четкость изложения ответа, при допущении незначительных ошибок студент сам или при некоторой помощи преподавателя исправляет их.

9 семестр

Семинар 6

Вопросы для подготовки к семинару

1. Система социального страхования .
2. Элементы системы социальной защиты.
3. Источники страховых фондов.
4. Использование средств социального страхования.
5. Формирование и использование внебюджетных фондов.
6. Виды и источники формирования внебюджетных фондов.
7. Использование Пенсионного фонда.
8. Использование фондов социального и обязательного медицинского страхования.
9. Сущность и значение заработной платы.
10. Место заработной платы в системе мотивации труда.
11. Виды трудовой мотивации.
12. Функции заработной платы.
13. Способы и элементы организации оплаты и материального стимулирования труда на предприятии.

Семинар 7

Вопросы для подготовки к семинару

1. Назначение основных форм заработной платы.
2. Сдельная форма оплаты труда.
3. Основные системы сдельной оплаты труда: прямая сдельная система, сдельно-премиальная система, сдельно-прогрессивная система, косвенная сдельная система, сдельный аккорд.
4. Повременная оплата труда и ее системы: простая повременная система,

5. Повременно-премиальная оплата. Премирование и его экономическое обоснование.
6. Бестарифная система оплаты труда, ее особенности.
7. Единовременные поощрения и вознаграждения: сущность, виды, условия применения.
8. Виды единовременных поощрений.
9. Разработка положения о премировании персонала.
10. Дополнительное поощрение работников в современных условиях: бонусы, "долевые схемы", опционы.
11. Поощрение работников дополнительными социальными льготами и выплатами

Семинар 8

Вопросы для подготовки к семинару

1. Компенсационные выплаты работникам.
2. Система гарантий и компенсаций: гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением при ликвидации, реформировании предприятия и сокращения численности персонала.
3. Сущность и структурные составляющие социально-трудовых отношений.
4. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений.
5. Критерии оценки социально-трудовых отношений.
6. Модели социально-трудовых отношений. Принципы и опыт организации социального партнерства.

Критерии оценки докладов на семинаре: владение материалом доклада; понимание сути материала, способность к интерпретации, выводам; ответы на дополнительные вопросы, связанные с темой доклада.

Шкала оценок:

0 баллов – доклад не подготовлен, выступлений во время обсуждения докладов не было;

1-10 баллов ставится при условии, если студент демонстрирует, лишь поверхностный уровень знания по теме: путается в понятиях по проблеме, не понимает логики излагаемого материала, на заданные вопросы отвечает нечетко и неполно.

9-11 баллов – ставится при условии, если студент демонстрирует, лишь средний уровень владения материалом: на заданные вопросы отвечает неполно, в ответах допущены ошибки.

12-13 балла – ставится в случае, когда студент твердо знает материал, верно, отвечает на заданные вопросы, но допустил в ответах, в понимании темы незначительные ошибки, которые не смог исправить.

14-15 баллов – ставится в случае соответствия проявления глубины, научности доклада, показан высокий уровень освоения студентом учебного материала, присутствует понимание выполненной работы, обоснованность и четкость изложения ответа, при допущении незначительных ошибок студент сам или при некоторой помощи преподавателя исправляет их.

Семестр А

Семинар 9

Вопросы для подготовки к семинару

1. Структура дохода работника предприятия.
2. Оптимизация структуры дохода работников предприятия.

3. Социальные группы предприятия по источникам и видам доходов.
4. Модели формирования доходов социальных групп предприятия.
5. Взаимосвязи рыночных и организационных факторов установления ставок оплаты труда на предприятии.

Семинар 10

Вопросы для подготовки к семинару

1. Доходы работников, связанные с трудовой деятельностью.
2. Система социального страхования.
3. Система государственного пенсионного обеспечения.
4. Обязательное медицинское страхование.
5. Виды и источники формирования внебюджетных фондов.

Семинар 11

Вопросы для подготовки к семинару

1. Понятие территориального регулирования. Цель политики территориального регулирования.
2. Факторы, определяющие различия условия воспроизводства рабочей силы по регионам. Принципы районирования территории.
3. Районные коэффициенты к заработной плате.
4. Надбавки за работу в регионе.
5. Компенсации населению за работу и проживание в экстремальных природно-климатических условиях.

Семинар 12

Вопросы для подготовки к семинару

1. Доходы, включаемые в национальный доход.
2. Состав денежных доходов населения.
3. Место отдельных доходов в агрегатных показателях.
4. Стимулирующая роль прибыли.
5. Государственное регулирование прибыли.
6. Взносы работодателей в систему социального обеспечения.

Семинар 13

Вопросы для подготовки к семинару

1. Основные формы и системы оплаты труда.
2. Сдельно-премиальные системы.
3. Дифференцированные системы.
4. Системы коллективного премирования и участия в прибылях.
5. Установление заработной платы.
6. Продолжительность рабочего времени.
7. Направления государственного регулирования оплаты труда.
8. Взаимоотношения предпринимателей и профсоюзов.
9. Роль профсоюзов в повышении заработной платы.
10. Виды профсоюзов: цеховые и отраслевые. Различие в методах действий.

Критерии оценки докладов на семинаре: владение материалом доклада; понимание сути материала, способность к интерпретации, выводам; ответы на дополнительные вопросы, связанные с темой доклада.

Шкала оценок:

Семинары 9-11

0 баллов – доклад не подготовлен, выступлений во время обсуждения докладов не было;

1-5 баллов ставится при условии, если студент демонстрирует, лишь поверхностный уровень знания по теме: путается в понятиях по проблеме, не понимает логики излагаемого материала, на заданные вопросы отвечает нечетко и неполно.

6-7 баллов – ставится при условии, если студент демонстрирует, лишь средний уровень владения материалом: на заданные вопросы отвечает неполно, в ответах допущены ошибки.

8-9 балла – ставится в случае, когда студент твердо знает материал, верно, отвечает на заданные вопросы, но допустил в ответах, в понимании темы незначительные ошибки, которые не смог исправить.

10 баллов – ставится в случае соответствия проявления глубины, научности доклада, показан высокий уровень освоения студентом учебного материала, присутствует понимание выполненной работы, обоснованность и четкость изложения ответа, при допущении незначительных ошибок студент сам или при некоторой помощи преподавателя исправляет их.

Семинары 12-13

0 баллов – доклад не подготовлен, выступлений во время обсуждения докладов не было;

1-10 баллов ставится при условии, если студент демонстрирует, лишь поверхностный уровень знания по теме: путается в понятиях по проблеме, не понимает логики излагаемого материала, на заданные вопросы отвечает нечетко и неполно.

9-11 баллов – ставится при условии, если студент демонстрирует, лишь средний уровень владения материалом: на заданные вопросы отвечает неполно, в ответах допущены ошибки.

12-13 балла – ставится в случае, когда студент твердо знает материал, верно, отвечает на заданные вопросы, но допустил в ответах, в понимании темы незначительные ошибки, которые не смог исправить.

14-15 баллов – ставится в случае соответствия проявления глубины, научности доклада, показан высокий уровень освоения студентом учебного материала, присутствует понимание выполненной работы, обоснованность и четкость изложения ответа, при допущении незначительных ошибок студент сам или при некоторой помощи преподавателя исправляет их.

Реферат

Тематика рефератов

1. Налогообложение доходов физических лиц и средств на оплату труда: практика применения, ее недостатки и совершенствование.
2. Регулирование оплаты труда работников государственной службы.
3. Формы и методы регулирования заработной платы работников организаций бюджетной сферы.
4. Коллективно-договорное регулирование доходов и заработной платы.
5. Политика доходов и заработной платы на предприятии.
6. Роль коллективного договора в осуществлении политики доходов и заработной платы.
7. Использование конвенций и рекомендаций МОТ в политике доходов и заработной платы в нашей стране и в развитых странах.
8. Регулирование заработной платы и политика доходов.
9. Материальная ответственность сторон трудового договора.
10. Факторы роста цен, их влияние на доход и реальное потребление граждан.
11. Меры государства по восстановлению сбережений населения, обесценившихся вследствие инфляции.
12. Понятия доходов населения, их виды и источники. Структура доходов.
13. Дифференциация доходов населения, ее причины. Методы выравнивания и показатели дифференциации доходов.
14. Прожиточный минимум: состав, виды и использование в политике доходов и заработной платы.
15. Уровень жизни: понятие и факторы, его определяющие. Компоненты и индикаторы, характеризующие уровень жизни.
16. Преобразования в содержании труда.
17. Внебюджетные фонды социального назначения.
18. Формы и системы оплаты труда.
19. Поощрительные системы оплаты труда
20. Социально-трудовые отношения.

Критерии оценки

При оценке выполнения работы учитываются следующие критерии:

1. Соответствие содержания заданию;
2. Наличие выводов из результатов теоретического исследования;
3. Грамотность написания;
4. Соответствие оформления стандартам;
5. Объем списка литературы не менее 5 источников.

Применяемая шкала оценок защиты работы:

0 баллов – работа не выполнена.

1 - 8 баллов ставится при условии, если студент демонстрирует непонимание требований работы, путается в понятиях по проблеме, в ходе решения допущены принципиальные ошибки, работа выполнена не полностью.

9-18 баллов ставится при условии, если студент демонстрирует лишь поверхностный уровень выполнения работы, путается в понятиях по проблеме, в ходе решения допущены принципиальные ошибки.

15–18 баллов – ставится при условии, если студент демонстрирует средний уровень выполнения работы: в содержании работы допущены ошибки, не выполняются требования к оформлению.

19-22 баллов – ставится в случае, когда студент выполнил работу в срок с соблюдением правил оформления, твердо знает материал, правильно произвел необходимые расчеты, но допустил незначительные ошибки, которые не смог исправить.

23-25 баллов – ставится в случае соответствия содержания заданиям, показан высокий уровень освоения студентом учебного материала, студент проявил умение использовать теоретические знания для обоснования выполняемых практических задач, присутствует обоснованность и четкость изложения расчетов, работа содержит выводы и рекомендации, при допущении незначительных ошибок студент сам или при некоторой помощи преподавателя исправляет их.

Курсовая работа

Темы курсовой работы

1. Государственное регулирование доходов.
2. Заработная плата, как основной источник доходов наемных работников.
3. Политика доходов и заработной платы на микроуровне.
4. Валовой внутренний продукт, как показатель уровня экономического развития.
5. Рост ВВП, его факторы
6. Перераспределительные процессы и конечные доходы.
7. Факторы производства. Доходы как плата за экономические ресурсы.
8. Структура денежных доходов населения.
9. Модели распределения доходов.
10. Производственная функция. Принципы, определяющие спрос на труд и другие факторы производства.
11. Спрос на труд.
12. Понятия и система индикаторов уровня и качества жизни.
13. Социальные стандарты. Социальное страхование.
14. Доходы домашних хозяйств. Баланс денежных доходов, расходов и сбережений населения.
15. Сбережения: их виды и роль в формировании доходов населения.
16. Сущность заработной платы как категории рыночной экономики.
17. Сущность, функции и виды социальных трансфертов.
18. Системы оплаты труда зарубежных стран.
19. Территориальная дифференциация и территориальное регулирование оплаты труда
20. Система социального страхования зарубежных стран.

Критерии оценки:

6. Соответствие содержания заданию;
7. Наличие выводов из результатов теоретического исследования;
8. Грамотность написания;
9. Соответствие оформления работы стандартам;
10. Объем списка литературы не менее 5 источников.

Шкала оценки выполнения работы:

0 баллов – работа не выполнена.

1 - 24 баллов ставится при условии, если студент демонстрирует непонимание требований теоретической части работы, путается в понятиях по проблеме, в ходе решения допущены принципиальные ошибки, работа выполнена не полностью.

25-44 баллов ставится при условии, если студент демонстрирует лишь поверхностный уровень выполнения теоретической части работы, путается в понятиях по проблеме, в ходе решения допущены принципиальные ошибки.

45–54 баллов – ставится при условии, если студент демонстрирует средний уровень выполнения теоретической части работы: в содержании работы допущены ошибки, не выполняются требования к оформлению.

55-64 баллов – ставится в случае, когда студент выполнил работу в срок с соблюдением правил оформления, твердо знает материал, правильно произвел необходимые расчеты, но допустил незначительные ошибки, которые не смог исправить.

65-70 баллов – ставиться в случае соответствия содержания заданием, показан высокий уровень освоения студентом учебного материала, студент проявил умение использовать теоретические знания для обоснования выполняемых практических задач, присутствует обоснованность и четкость изложения расчетов, работа содержит выводы и рекомендации, при допущении незначительных ошибок студент сам или при некоторой помощи преподавателя исправляет их.

Шкала оценки защиты работы:

0 баллов – работа не выполнена.

1 - 7 баллов ставится при условии, если студент демонстрирует непонимание требований работы, путается в понятиях по проблеме, в ходе решения допущены принципиальные ошибки, работа выполнена не полностью.

8 - 17 баллов ставится при условии, если студент демонстрирует лишь поверхностный уровень выполнения работы, путается в понятиях по проблеме, в ходе решения допущены принципиальные ошибки.

18 – 22 баллов – ставится при условии, если студент демонстрирует средний уровень выполнения работы: в содержании работы допущены ошибки, не выполняются требования к оформлению.

23 - 26 баллов – ставится в случае, когда студент выполнил работу в срок с соблюдением правил оформления, твердо знает материал, правильно произвел необходимые расчеты, но допустил незначительные ошибки, которые не смог исправить.

27 - 30 баллов – ставиться в случае соответствия содержания заданием, показан высокий уровень освоения студентом учебного материала, студент проявил умение использовать теоретические знания для обоснования выполняемых практических задач, присутствует обоснованность и четкость изложения расчетов, работа содержит выводы и рекомендации, при допущении незначительных ошибок студент сам или при некоторой помощи преподавателя исправляет их.

Экзамены

Программа экзамена включает в себя 2 теоретических вопроса, направленных на выявление уровня усвоения материала семестра.

Вопросы для подготовки к экзамену

8 семестр

1. Основные цели и задачи политики доходов и заработной платы.

2. Политика доходов и заработной платы на макро- и микроуровнях.
3. Социальные приоритеты политики доходов и заработной платы.
4. Механизм осуществления политики доходов и заработной платы: основные элементы механизма.
5. Факторы производства. Доходы факторов производства.
6. Заработная плата. Доходы от собственности.
7. Предпринимательский доход.
8. Скрытая экономическая деятельность и доходы от нее.
9. Структура денежных доходов населения.
10. Две модели распределения доходов.
11. Технологическая и экономическая эффективность. Производственная функция.
12. Принятие экономических решений. Спрос на факторы производства.
13. Факторы, определяющие уровень оплаты труда.
14. Сущность заработной платы как категории рыночной экономики.
15. Формирование цены на рынке труда: модель совершенной конкуренции.
16. Формирование цены на рынке труда: модель монополии.
17. Обеспечение связи размеров заработной платы с затратами и результатами труда
18. Предпосылки и условия социальной стандартизации. Понятие социального стандарта.
19. Минимальные социальные стандарты.
20. Социальные нормы и нормативы.
21. Совершенствование социального нормирования.
22. Задачи социальной стандартизации и требования к социальным стандартам.
23. Государственные минимальные социальные стандарты.
24. Виды социальных нормативов и показателей.
25. Направления социальной стандартизации: прожиточный минимум, минимум социально значимых услуг.
26. Применение социальных стандартов.
27. Законодательное установление минимума заработной платы.
28. Индексация доходов и начисленной заработной платы.
29. Роль налогов в регулировании заработной платы и доходов.
30. Коллективно-договорное регулирование доходов и заработной платы.
31. Система социального страхования. Элементы системы социальной защиты.
32. Пенсионный фонд. Фонды социального и обязательного медицинского страхования.

Семестр А

1. Структура дохода работника предприятия.
2. Социальные группы предприятия по источникам и видам доходов. Модели формирования доходов социальных групп предприятия.
3. Взаимосвязи рыночных и организационных факторов установления ставок оплаты труда на предприятии.
4. Возможности оптимизации распределения дохода предприятия.
5. Доходы работников, связанные с трудовой деятельностью.
6. Понятие территориального регулирования заработной платы. Цель политики территориального регулирования.
7. Факторы, определяющие различия условия воспроизводства рабочей силы по регионам. Принципы районирования территории.
8. Районные коэффициенты к заработной плате. Надбавки за работу в регионе.
9. Оплата труда в странах с развитой рыночной экономикой: основные формы и системы оплаты труда.

10. Оплата труда в странах с развитой рыночной экономикой: сдельно-премиальные системы.
11. Оплата труда в странах с развитой рыночной экономикой: дифференцированные системы.
12. Системы коллективного премирования и участия в прибылях. Установление заработной платы.
13. Оплата труда в странах с развитой рыночной экономикой: направления государственного регулирования оплаты труда.
14. Взаимоотношения предпринимателей и профсоюзов. Роль профсоюзов в повышении заработной платы.
15. Виды профсоюзов: цеховые и отраслевые. Различие в методах действий.
16. Место заработной платы в системе мотивации труда. Виды трудовой мотивации.
17. Стимулы к труду. Мотивация труда в социально ориентированной экономике.
18. Социально-экономическое содержание заработной платы. Функции заработной платы.
19. Способы и элементы организации оплаты и материального стимулирования труда на предприятии.
20. Задачи тарифной оплаты труда.
21. Элементы тарифной системы и их назначение. Тарифные сетки и их роль в организации оплаты. Назначение тарифных ставок и окладов.
22. Тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Квалификационный справочник должностей служащих.
23. Принципы построения тарифной системы. Порядок тарификации работ и рабочих и аттестации служащих.
24. Сдельная форма оплаты труда. Основные системы сдельной оплаты труда
25. Повременная оплата труда и ее системы
26. Премирование и его экономическое обоснование.
27. Единовременные поощрения и вознаграждения
28. Дополнительное поощрение работников в современных условиях: бонусы, "долевые схемы", опционы.
29. Поощрение работников дополнительными социальными льготами и выплатами
30. Компенсационные выплаты работникам

Критерии оценки

Компетенции	Характеристика ответа на теоретический вопрос / выполнения практического задания	Количество набранных баллов
ПК-3 ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-3.3 ПК-3.4	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, доказательно раскрыты основные положения вопросов; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ изложен литературным языком с использованием современной гистологической терминологии. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.	20-30 б.
	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и	10-20 б.

	несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком с использованием современной гистологической терминологии. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	
	Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	5-10 б.
	Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса по билету с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная, терминология не используется. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента. Или Ответ на вопрос полностью отсутствует или Отказ от ответа	0-4 б.