

Министерство образования Иркутской области
ГБПОУ ИО «Бодайбинский горный техникум»

Утверждаю:
Зам. директора по УР
Шпак М.Е.
« 01 » сентября 2017 г.



**КОМПЛЕКТ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ ОП 07 ОСНОВЫ ЭКОНОМИКИ**

Специальность: 13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям)

Форма обучения: Очная, заочная

Рекомендована методическим советом
ГБПОУ ИО «Бодайбинский горный техникум»
Заключение методического совета,
протокол № 1 от « 1 » 09 2017 г.
председатель методсовета
Шпак М.Е./



Бодайбо, 2017

Комплект контрольно-оценочных средств составлен в соответствии с рабочей программой учебной дисциплины ОП.07 Основы экономики, изучаемой студентами специальности 13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям)

Организация-разработчик: ГБПОУ ИО «Бодайбинский горный техникум»

Разработчик:

Юрченко Т.Г.- преподаватель ГБПОУ ИО «Бодайбинский горный техникум»

Рассмотрено на заседании П(Ц)К Иванов Гр.
Протокол № 1 от «31» 08 2017г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт комплекта контрольно-оценочных средств	4
2. Система контроля и оценки освоения программы дисциплины	6
3. Оценочные средства для оценки уровня освоения умений и знаний по дисциплине	7
4. Контрольно-оценочные материалы	16

экономических показателей деятельности организации; -методы управления основными и оборотными средствами и оценки эффективности их использования; - механизмы ценообразования на продукцию (услуги), формы оплаты труда в современных условиях; - основные принципы построения экономической системы организации; - основы маркетинговой деятельности, менеджмента и принципы делового общения; - основы организации работы коллектива исполнителей; - основы планирования, финансирования и кредитования организации; - особенности менеджмента в области профессиональной деятельности; - общую производственную и организационную структуру организации; - современное состояние и перспективы развития отрасли, организацию хозяйствующих субъектов в рыночной экономике; - состав материальных, трудовых и финансовых ресурсов организации, показатели их эффективного использования; - способы экономии ресурсов, основные энерго- и материалосберегающие технологии; - формы организации и оплаты труда.	- анализ производственных отношений - дифференцированный зачет
---	---

2 СИСТЕМА КОНТРОЛЯ И ОЦЕНКИ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

1.3.1 Организация контроля и оценки освоения программы дисциплины

Основными формами проведения текущего контроля знаний на занятиях являются: устный опрос, решение задач, тестирование, выполнение и защита практических работ, выполнение контрольных работ, дифференцированный зачет.

Раздел/тема дисциплины	Формы и методы текущего контроля и оценки результатов обучения
Раздел 1. Основные концепции экономики	
Тема 1.1. Принципы экономического мышления	защита презентации
Тема 1.2. Государственное регулирование экономики	устный опрос, защита сообщений по теме
Тема 1.3. Структура рынка, действие рыночных законов	решение задач, выполнение практической работы
Раздел 2. Предприятие, как первичное звено экономики	
Тема 2.1. Производственная структура организации и типы производств	устный опрос
Тема 2.2. Организация производственного и технологического процесса	устный опрос
Тема 2.3. Организационная структура предприятия	решение задач, выполнение практической работы
Раздел 3. Материально-техническая база организации	
Тема 3.1. Основные фонды предприятия	решение задач, выполнение практической работы
Тема 3.2.оборотные средства предприятия	решение задач, выполнение практической работы
Раздел 4. Трудовые ресурсы предприятия	
Тема 4.1. Состав и структура кадров организации	решение задач, выполнение практической работы
Тема 4.2. Производительность труда	решение задач, выполнение практической работы
Тема 4.3. Техническое нормирование	решение задач, выполнение практической работы
Тема 4.4. Принципы оплаты труда	проверка лекций, решение задач, выполнение практической работы
Тема 4.5. Тарифная система и ее элементы	решение задач, выполнение практической работы
Контрольная работа Организация нормирования и оплаты труда	
Раздел 5. Система менеджмента организации	
Тема 5.1. Организации, менеджеры и успешное управление Система менеджмента качества	устный опрос
Раздел 6. Маркетинговая деятельность организации	
Тема 6.1. Хозяйственная и финансовая	решение задач, выполнение

деятельность организации	практической работы
Тема 6.2. Планирование деятельности организации	защита презентаций, решение задач, выполнение практической работы
Тема 6.3. Пути и способы экономии ресурсов	устный опрос
Тема 6.4. Эффективность деятельности организации	решение задач, выполнение практической работы
Итоговая аттестация в форме дифференцированного зачета.	

3 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ ОСВОЕНИЯ УМЕНИЙ И ЗНАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для освоения умений и знаний по дисциплине «Основы экономики» программа предусматривает проведение практических работ в количестве 12 шт.

№ п/п	Практические работы	Объём часов
1	Определение рыночного равновесия	1
2	Построение организационной структуры управления предприятием	2
3	Определение показателей использования основных фондов Расчет амортизационных отчислений	4
4	Определение показателей использования оборотных средств	1
5	Расчет показателей движения кадров	2
6	Расчет производительности труда	1
7	Расчет нормы выработки работников	1
8	Расчет заработной платы работников	1
9	Расчет величины страховых взносов	1
10	Определение цены товара	1
11	Расчет контингента и фонда оплаты труда работников предприятия	1
12	Расчет основных показателей экономической эффективности деятельности организации Расчет производственной мощности предприятия	2

Критерии оценки практических работ

«5» -Выполненная практическая работа соответствует всем требованиям; в представленном отчете правильно и аккуратно, все расчеты выполнены верно , все записи верны и сделаны выводы;

«4» - В выполненной практической работе есть ряд недочетов или не более одной негрубой ошибки и одного недочета; сделаны неполные выводы;

«3» - Работа выполнена правильно не менее чем наполовину, однако объём выполненной части таков, что позволяет получить правильные результаты и выводы по основным, принципиально важным задачам работы ;или в отчёте были допущены в общей сложности не более двух ошибок не принципиального для данной работы характера, но повлиявших на результат выполнения;

«2» - Выполненная практическая работа сделана на половину и меньше; допущены грубые ошибки, повлиявшие на результат выполнения работы, не сделан вывод.

Задачи для контроля оценки уровня освоения умений и знаний по дисциплине
Решение задач производится на уроках, при выполнении практических работ и как домашнее задание.

Критерии оценки решения задач

«5» - все расчеты выполнены верно, все записи верны и сделаны выводы;

«4» - в выполненной работе есть ряд недочетов или не более одной негрубой ошибки и одного недочета; сделаны неполные выводы;

«3» - задача выполнена правильно не менее чем наполовину, однако объём выполненной части таков, что позволяет получить правильные результаты и выводы по основным, принципиально важным задачам работы ;или в решении были допущены в общей сложности не более двух ошибок не принципиального для данной задачи , но повлиявших на результат выполнения;

«2» - задача сделана на половину и меньше; допущены грубые ошибки, повлиявшие на результат выполнения работы, не сделан вывод

1.2.2. Контрольная работа выполняется студентом с целью более глубокого изучения теоретического материала и приобретения некоторых практических навыков работы в области совершенствования организации и нормирования труда на предприятиях

Контрольная работа

Содержание работы:

1. Формы и системы оплаты труда

2. Нормативные документы по труду

Задача 1

Задача 2

Инструкция:

Задание 1. Составить план-конспект

Задание 2. Используя полученные знания из данного текста решить задачи.

1. Формы и системы оплаты труда

В соответствии с действующим законодательством установление размеров тарифных ставок и окладов, форм и систем оплаты труда является правом самих организаций и закрепляется в коллективных договорах. При оплате труда физических лиц используется тарифная или бестарифная система оплаты труда.

Тарифная система представляет собой совокупность нормативных документов (материалов), при помощи которых дифференцируется оплата труда в зависимости от сложности и условий работы, степени квалификации и качества труда работника и других факторов.

Применяются две общепризнанные формы тарифной оплаты труда - повременная и сдельная. При повременной оплате труда заработная плата рабочему или служащему определяется в соответствии с его квалификацией и количеством отработанного рабочего времени.

Такая оплата труда применяется, как правило, в тех случаях, когда труд работника невозможно прономеровать или выполняемые работы не поддаются обоснованному учету. Сфера распространения повременной оплаты труда - руководящий и административно-хозяйственный персонал, дежурный персонал, рабочие.

Работникам, переведенным на повременную оплату труда, в зависимости от присвоенного им разряда устанавливается должностной оклад (руководители, служащие, технические исполнители) или тарифная ставка (для рабочих).

Должностной оклад представляет собой сумму заработной платы за полностью отработанный месяц, тарифная ставка - сумму заработной платы за единицу времени.

Разряды устанавливаются в зависимости от сложности выполняемых работ в соответствии с принятыми на предприятии схемами должностных окладов (для руководителей, специалистов, технических исполнителей) или тарифно-квалификационными справочниками (для рабочих), используемыми на предприятии.

Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих (ТКС) используются также для тарификации работ.

Дифференциация заработной платы производится при помощи тарифной сетки, при построении которой предусматриваются:

- шкала тарифных разрядов и соответствующая ей шкала тарифных коэффициентов (чем выше разряд, тем выше тарифный коэффициент);
- величина минимальной тарифной ставки по I тарифному разряду.

В зависимости от характера выполняемых работ и условий организации производства и труда применяют простую повременную и повременно-премиальную системы оплаты труда.

При простой повременной оплате труда работник получает заработную плату за количество отработанного рабочего времени. Заработная плата при этом определяется умножением тарифной ставки разряда, присвоенного работнику, на число отработанных и оплачиваемых часов или дней.

Пример 1. Часовая тарифная ставка дежурного слесаря III разряда составляет 20 руб. 20 коп. За апрель 2001 г. им отработано 167 часов. Заработная плата работника составит: 3373 руб. 40 коп. (20,2 руб. * 167 ч).

При повременно-премиальной оплате труда работник кроме основного заработка получает премии за достижение установленных качественных показателей. Работник имеет право на получение премии, если он выполнил установленные положением о премировании (коллективным договором) показатели и условия премирования. Администрация обязана премировать работника в размерах не менее установленных действующим положением.

Пример 2. Из примера 1 по результатам работы за месяц слесарю установлена премия в размере 50% от тарифной ставки.

Сумма заработной платы за месяц составит:

тарифная ставка - 3373 руб. 40 коп.;

премия - 1686 руб. 70 коп. (3373 руб. 40 коп. * 50%);

всего - 5060 руб. 10 коп.

Заработная плата руководителям, специалистам и другим работникам, которым установлены должностные оклады, определяется делением установленного месячного оклада на календарное количество рабочих дней в месяце и умножением полученной суммы на количество фактически отработанного времени. Кроме должностного оклада работники также могут получать премию.

Пример 3. Начальник отдела кадров в апреле из 21 рабочего дня по графику отработал 15 дней. Согласно штатному расписанию и распоряжению руководителя работнику установлен оклад в размере 3300 руб. Размер премии в месяц составил 30%.

Заработная плата за месяц составит:

оклад - 2357 руб. 14 коп. (3300 руб. / 21 день по графику * 15 дней);

премия - 707 руб. 14 коп. (2357 руб. 14 коп. * 30%);

всего - 3064 руб. 28 коп. (2357 руб. 14 коп. + 707 руб. 14 коп.).

При сдельной оплате труда работник получает заработную плату в зависимости от количества выполненной работы по установленным сдельным расценкам за единицу доброкачественной продукции, выраженной в натуральных показателях.

При использовании сдельной оплаты труда применяются нормы времени, нормы выработки, сдельные расценки. Норма времени - время, необходимое для выполнения единицы доброкачественной работы в нормальных условиях труда.

Норма выработки - количество доброкачественной работы, которое должен выполнить (выработать) рабочий в течение определенного времени в нормальных условиях труда.

Сдельная расценка - установленная ставка заработной платы за единицу доброкачественно выполненной работы.

Разновидности сдельной оплаты труда - прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, аккордная, косвенная.

При прямой сдельной оплате труда заработная плата начисляется в зависимости от объема выполненной работы исходя из сдельных расценок за единицу доброкачественной продукции.

Пример 4. Норма времени на выполнение работы, порученной столяру на апрель, составляет 180 часов. Работнику присвоен IV тарифный разряд, чему соответствует тарифная ставка в 2 200 руб. в месяц. Работы отнесены также к IV разряду.

В конце месяца работы приняты полностью с удовлетворительным качеством.

Сумма заработной платы за месяц составит: 2371 руб. 26 коп. (2200 руб. / 167 ч (норма рабочего времени за апрель при 40-часовой рабочей неделе) * 180 ч);

При сдельно-премиальной оплате труда работнику дополнительно начисляется премия за выполнение условий и показателей премирования. Премия (впрочем, как и при повременной оплате труда) может устанавливаться в твердой сумме или в процентах от тарифной ставки работника (любой другой суммы оплаты труда).

Пример 5. Из примера 4 по итогам работы за месяц столяру на основании приказа по организации начислена премия в размере 500 руб.

Сумма заработной платы за месяц составит:

тарифная ставка - 2371 руб. 26 коп;

премия - 500 руб.;

всего - 2871 руб. 26 коп.

При сдельно-прогрессивной оплате труда выработка в пределах установленной нормы оплачивается по основным неизменным расценкам, а выработка сверх нормы - по повышенным расценкам. При такой форме оплаты труда также может использоваться премирование работников.

При аккордной оплате труда бригаде или отдельному работнику выдается аккордное задание, устанавливается срок его выполнения и сумма заработной платы.

В сочетании с премированием за сокращение нормативного времени аккордного задания используется аккордно-премиальная оплата труда.

Общая сумма заработной платы по наряду-заданию или наряду (с премиями) распределяется между членами бригады пропорционально фактически отработанному каждым членом бригады времени и часовой тарифной ставке присвоенного ему разряда.

Разница между суммой заработной платы по наряду и тарифными ставками работников исходя из фактически затраченного рабочего времени (приработок) между членами бригады распределяется по коэффициенту приработка. При начислении заработной платы членов бригады по коэффициенту приработка сначала рассчитывается заработная плата каждого члена бригады по тарифу умножением часовой тарифной ставки присвоенного ему разряда на количество фактически отработанных часов в данном месяце, затем определяется коэффициент приработка делением общей суммы заработка на общую сумму заработной платы по тарифу.

Заработная плата каждого члена бригады исчисляется путем умножения его заработной платы на коэффициент приработка.

Распределение заработной платы между работниками бригады может быть произведено также с использованием коэффициента трудового участия (КТУ), который представляет собой обобщенную количественную оценку личного вклада каждого члена бригады в конечные результаты работы. Порядок и условия применения КТУ для бригад и отдельных категорий работников обсуждаются и принимаются советом трудового

коллектива и утверждаются руководителем организации. Члены трудового коллектива должны ознакомиться с ними и дать свое согласие на их применение.

В качестве базового значения КТУ используют единицу. Значение КТУ каждого члена или коллектива бригады может быть равно базовому (единице), больше или меньше его в любом диапазоне (например, от 0 до 1,5) в зависимости от вклада в общие результаты, оцениваемого по принятым в организации критериям. Перечень показателей и значений КТУ, повышающих или понижающих базовый коэффициент, определяется принимаемой на предприятии шкалой КТУ.

Для объективной оценки организуется учет количества и качества работы, выполненной каждым работником. Решение по установлению членам бригады КТУ принимается ежемесячно на заседании собрания путем открытого голосования и оформляется протоколом, который вместе с нарядом-заданием и табелем-расчетом передается в бухгалтерию.

Бестарифная оплата труда может использоваться при оплате труда работников отделов снабжения.

Суть бестарифной оплаты труда заключается в том, что заработок работника ставится в зависимость от конечных результатов работы структурного подразделения, в котором он работает, или от объема средств, направляемых администрацией предприятия на оплату труда работников.

Зачастую сумма заработка работника при бестарифной оплате труда исчисляется в процентах от стоимости заключенных им договоров на поставку (продажу) продукции (товаров) или в процентах от стоимости дохода (прибыли) предприятия от сделок, совершенных работником в пользу организации.

При оплате труда своих работников организации в обязательном порядке должны соблюдать требования трудового законодательства о минимальном размере заработной платы.

Конкретные виды, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала предприятия определяют самостоятельно и фиксируют в коллективных договорах. Вопросы материального поощрения решаются также принимаемыми положениями о премировании и выплате вознаграждений по итогам работы за год.

2. Нормативные документы по труду

Законодательство Российской Федерации о труде состоит из Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ), иных актов трудового законодательства, принятых до вступления в силу ТК РФ и не противоречащих ТК РФ, а также актов, изданных в соответствии с ТК РФ.

Вступил в силу Трудовой кодекс Российской Федерации с 1 февраля 2002 года (статья 420 ТК РФ).

Помимо ТК РФ, являющегося основой трудового законодательства России, существует огромное количество иных законодательных актов о труде. Среди них можно выделить следующие:

- Закон РФ "О коллективных договорах и соглашениях";
- Закон РФ "Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР";
- Закон РФ "О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации";
- "Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций".

Следует обратить внимание, что ряд нормативных актов в связи с вступлением в силу ТК РФ применяются в части, не противоречащей ТК РФ.

Согласно ч. 4 ст. 15 Конституции России, принятой 12 декабря 1993 года, общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью ее правовой системы. Если международными договорами, подписанными Российской Федерацией, установлены иные правила, чем предусмотренные законами РФ, то применяются правила международного договора.

Нормы международного трудового права содержатся прежде всего в конвенциях Международной организации труда (МОТ), созданной в 1919 году и являющейся с 1946 года специализированным учреждением ООН. На сегодняшний день МОТ насчитывает 170 государств-членов (СССР с 1954 г.). Главным принципом работы МОТ является трипартизм, означающий, что формирование почти всех ее органов базируется на основе трехстороннего представительства - от правительств, представителей работников и предпринимателей. На территории России в настоящее время действуют 43 конвенции МОТ, в том числе:

- Конвенция №16 (1921 г.) "О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях";
- Конвенция №29 (1930 г.) "О принудительном и обязательном труде";
- Конвенция №47 (1935 г.) "О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю";
- Конвенция №52 (1936 г.) "О ежегодных оплачиваемых отпусках";
- Конвенция №95 (1949 г.) "Об охране заработной платы";
- Конвенция №98 (1949 г.) "О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров";
- Конвенция №100 (1951 г.) "О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности";
- Конвенция №103 (1952 г.) "Об охране материнства";
- Конвенция №111 (1958 г.) "О дискриминации в области труда и занятий";
- Конвенция №122 (1964 г.) "О политике в области занятости";
- Конвенция №160 (1985 г.) "О статистике труда".

Важнейшей частью трудового законодательства являются все договоры о труде - соглашение о труде, коллективный договор, трудовой договор (контракт).

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателями и работниками на предприятии, в учреждении, организации. Порядок разработки и заключения коллективного договора регулируется Законом РФ "О коллективных договорах и соглашениях". Данный закон принят 11 марта 1992 г. и действует в редакции от 24 ноября 1995 г. Коллективный договор как вид правового акта выполняет следующие функции:

- организацию трудовых отношений, т.е. внутренний трудовой распорядок, размер оплаты труда, продолжительность рабочего времени, времени отдыха и отпусков и др.;
- обеспечение стабильности трудовых отношений;
- обеспечение и защиту интересов работодателя и работника;
- приспособление трудовых отношений в организации к реальным экономическим отношениям.

Трудовой коллектив независимо от организационно-правовой формы организации решает вопрос о необходимости заключения с администрацией коллективного договора, рассматривает и утверждает его проект.

К ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относится принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих:

- основные направления государственной политики в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- основы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников);
- порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров;
- основы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений;
- порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- принципы и порядок осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также систему и полномочия федеральных органов государственной власти, осуществляющих указанный надзор и контроль;
- порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- систему и порядок проведения государственной экспертизы условий труда и сертификации производственных объектов на соответствие требованиям по охране труда;
- порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора, в том числе порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения;
- систему государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда;
- особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Органы местного самоуправления вправе принимать акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции.

Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации.

Если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора.

На территории Российской Федерации правила, установленные ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных ими либо с их участием, работников международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором Российской Федерации.

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи, государственных служащих и других) устанавливаются ТК РФ и иными федеральными законами.

ТК РФ, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном ТК РФ порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

- военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы;
- члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);
- лица, работающие по договорам гражданско-правового характера;
- другие лица, если это установлено федеральным законом.

Задача 1

На предприятии установлена повременно-премиальная система оплаты труда. Кладовщику Смирнову С. В. установлен месячный оклад 6 000 руб., районный коэффициент 0,2, надбавка за стаж работы – 0,1, надбавка за совмещение профессий – 0,3. Положением о премировании предусмотрена ежемесячная премия в размере 30% от оклада. Рассчитать заработную плату работника.

Решение:

Заработная плата работника рассчитывается как:

$$6\,000 \cdot (1 + 0,2 + 0,1 + 0,3 + 0,3) = 11\,400 \text{ руб.}$$

Задача 2

Произвести расчет коэффициентов эффективности использования ресурсов на оплату труда.

Темп роста определяется как отношение двух сравниваемых уровней.

$$T_p = \frac{Y_i}{Y_0} \cdot 100\%.$$

Объем средств, направляемых на потребление в текущем году увеличился и составил 106,2% от уровня предыдущего года. Расходы на оплату труда увеличились на 9%, а расходы на социальные выплаты и поощрения уменьшились в 2 раза.

Выработка на одного работника определяется отношением товарооборота к среднесписочной численности работников. Данный показатель как в фактических, так и в сопоставимых ценах в текущем году снизился и составил 98,3 и 93,0% соответственно.

Расходы на оплату труда в расчете на одного работника определяются как отношение расходов на оплату труда в составе издержек обращения к среднесписочной численности работников. Данный показатель в текущем году снизился на 3,1%.

Показатель	Год		Темп роста
	текущий	предыдущий	
Товарооборот в фактических ценах, тыс. руб.	14 985	13 546	110,6
Товарооборот в сопоставимых ценах, тыс. руб.	14 168	13 546	104,6
Средства, направляемые на потребление, всего, тыс. руб.:	1212	1141	106,2
в том числе:			
- расходы на оплату труда в составе издержек обращения	1 185	1 087	109,0
- социальные выплаты и поощрения	27	54	50,0
Среднесписочная численность работников, чел.	9	8	112,5
Выработка на одного работника, тыс. руб.:			
- в фактических ценах	1665,0	1693,3	98,3
- в сопоставимых ценах	1574,2	1693,3	93,0
Расходы на оплату труда в расчете на одного работника, руб.	131666,7	135875,0	96,9
Расходы на потребление в расчете на одного работника, руб.	13466,7	14262,5	94,4
Коэффициент соотношения темпов роста			

выработки на одного работника и расходов на оплату труда на одного работника:			
- в фактических ценах	1,01	X	X
- в сопоставимых ценах	0,96	X	X
Коэффициент соотношения темпов роста выработки на одного работника и средств на оплату труда на одного работника:			
- в фактических ценах	1,04	X	X
- в сопоставимых ценах	0,98	X	X
Розничный товарооборот в фактических ценах, руб.:			
- на один руб. заработной платы	12,6	12,5	101,5
- на один руб. средств потребления	12,4	11,9	104,1

Расходы на потребление в расчете на одного работника определяются как отношение средств, направляемых на потребление к среднесписочной численности работников. Данный показатель в текущем году сократился на 5,6%.

Розничный товарооборот в фактических ценах на 1 рубль зарплаты и на 1 руб. средств потребления в текущем году увеличился и составил 101,5 и 104,1% от уровня предыдущего года соответственно.

Критерии оценки плана - конспекта:

- отражение основных положений;
- ясность, лаконичность изложения текста;
- наличие схем, графическое выделение особо значимой информации;
- грамотность изложения.

Критерии оценивания контрольной работы:

«5 - отлично»

Демонстрирует умения анализировать информацию.

Проявляет творческие способности в понимании материала.

Правильно осуществляет расчет задач.

«4 - хорошо»

Сделал незначительные нарушения в логике изложения материала.

Правильно осуществляет расчет задач.

«3 - удовлетворительно»

Допустил ошибки и неточности при использовании терминологии, раскрытии содержания понятий, проведении расчетов.

Допустил нарушения в логике изложения учебного материала.

«2 - неудовлетворительно»

Допустил значительные ошибки в определении терминов, раскрытии содержания понятий, осуществлении расчетов.

Неграмотно, непоследовательно, неправильно изложил план-конспект либо вообще не выполнил задание.

4 КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Дифференцированный зачёт предназначен для контроля и оценки результатов освоения учебной дисциплины

Дифференцированный зачет выставляется по результатам выполнения практических работ, зачёта по разделам, самостоятельных работ.

При выставлении оценки за дифференцированный зачет учитывается готовность к овладению профессиональными компетенциями, ориентированными на подготовку студента к освоению профессиональных модулей ОПОП по специальности.

Задание дифференцированного зачета формируется из 3 вариантов. Каждый вариант включает четыре вопроса по темам рабочей программы и две задачи.

Инструкция

1. Внимательно прочитайте задание.
2. Вы можете воспользоваться нормативной и справочной литературой
3. Максимальное время выполнения задания 90 минут.
4. Критерии оценки
Оценка «5» ставится за все правильно выполненные задания;
Оценка «4» ставится за небольшие недочеты в каждом ответе
Оценка «3» ставится за 2 правильных ответа
Оценка «2» ставится за 1 правильный ответ

Вариант 1

Содержание заданий:

1. Дать определение, что такое фондоотдача, единицы измерения.
2. Дать определение что такое коэффициент интенсивного и экстенсивного использования основных фондов ,пути улучшения этих показателей
3. Какие выплаты включает годовой фонд заработной платы?
4. Пояснить что такое оборотные средства, их классификация и структура.

Задачи:

1. Объем выполненных работ 20 тыс. руб. Среднегодовой остаток оборотных средств 5 тыс. руб. Определить дополнительный объем работ при тех же оборотных средствах, если число оборотов будет увеличено на 1.
2. Рассчитать величину заработной платы рабочего за месяц по сдельно-премиальной системе оплаты труда. Рабочий в январе месяце отработал 168 ч, изготовил 420 деталей. Норма времени на изготовление одной детали — 24 мин. Работа тарифицирована по 4-му тарифному разряду, тарифный коэффициент которого 157. Ставка 1-го разряда установлена на предприятии в размере 450 руб.

Вариант 2

Содержание заданий:

1. Пояснить виды износа основных фондов. Как износ основных фондов влияет на экономические показатели работы предприятия.
2. Укажите размер платежей в Пенсионный фонд РФ?
3. Пояснить показатели использования основных фондов, привести примеры, с целью улучшения этих показателей.
4. Как рассчитывается дополнительный фонд оплаты труда?

Задачи:

1. Определить уровень затрат оборотных средств на единицу работ, коэффициент оборачиваемости и продолжительность оборота оборотных средств, если объем выполненных работ 1-ое предприятие 25,5 тыс.руб., во 2-ом 32,8 тыс.руб.

Среднегодовой остаток оборотных средств на 1-ом предприятии 127,5 тыс.руб., на 2-ом – 131,2 тыс.руб. Сделать вывод о эффективности работы предприятия.

2. На предприятии численность рабочих в базовом году составляла 2860 чел.; баланс рабочего времени одного работающего — 1860 ч. В планируемом году за счет проведения организационно-технических мероприятий намечено сократить технологическую трудоемкость на 400 тыс. нормо-часов. Определить сокращение численности работающих в абсолютных и процентных единицах.

Вариант 3

Содержание заданий:

1. Пояснить что такое физический износ и моральный износ основных фондов. Как износ основных фондов влияет на эффективность работы предприятия.

2. В чем состоит социальная сущность страховых взносов?

3. Пояснить показатели использования основных фондов, привести примеры, с целью улучшения этих показателей.

4. Будут ли стратегические планы организации влиять на выбор структуры управления?

Задачи:

1. Рассчитать коэффициент текучести кадров. В течение года на предприятие принято 52 человека, уволено 28 человек, по собственному желанию и инициативе администрации — 10 человек. Известно, что среднесписочная численность работников предприятия составляет 228 человек.

2. Стоимость строительных работ 2,5 тыс. руб., среднегодовой остаток оборотных средств 500 тыс. руб. В том числе: а) Производственные запасы 120 тыс. руб. б) Средства в производстве 180 тыс. руб. в) Фонды обращения 200 тыс. руб. Определить: коэффициент оборачиваемости и среднюю продолжительность оборота оборотных средств, а также длительность пребывания на всех стадиях кругооборота.

Перечень материалов, оборудования и информационных источников, используемых в аттестации

Основные источники.

1. А.И. Гамола, В.Е.Кириллов. Экономика.-М.,: Издательский центр «Академия», 2014
2. Т.Г.Тальнишних. Основы экономической теории. - М.: Академия, 2014.
3. В.Г.Слагода. Основы экономической теории.- М.Форум, Инфра-М,2012.
4. А.С.Булатов. Экономика: Учебник, 2-е изд., переработанное и доп. – М. изд.БЕК, 2015;
5. В.Л.Клюни. Основы экономической теории: Учебное пособие, Мн.:НКФ «Экоперспектива»
6. О.Ю.Мамедов. Современная экономика: Учебное пособие – Ростов-на-Дону, изд. «Феникс», 2015;
7. Ю.Ф.Симонова Экономика: Учебник М.:ФЕНИКС, 2016;

Дополнительная литература

1. Е.Ф.Борисов. Основы экономики. Практикум. Задачи, тесты, ситуации: Учебное пособие - М.: Высшая школа, 2014;
2. Е.Ф.Борисов. Основы экономики: Учебник для средних специальных учебных заведений – М.: Юристъ, 2015;
3. Е.Ф.Борисов. Экономическая теория в вопросах и ответах: Учебное пособие М.: 2015;
4. А.П. Казаков, Минаева Н. В. Экономика. Курс лекций. Упражнения. Тесты и тренинги – М.: Издательство ЦИПКК АП, 2014;
5. И.В.Липсиц. Введение в экономику и бизнес. Экономика для неэкономических специальностей М.:Вита-Пресс,2013

Интернет – ресурсы:

1. Агентство консультаций и деловой информации «Экономика»
[//http://www.akdi.ru](http://www.akdi.ru).
2. Обзоры состояния экономики России (на сайте Института экономики переходного периода) [//http://online.ru/sp/iet/trends/](http://online.ru/sp/iet/trends/).
3. Перечень информационных ресурсов Интернета (в том числе по экономике) в помощь студентам [//http://referats-tv.stars.ru/link](http://referats-tv.stars.ru/link).
4. И.В.Сергеев. Экономика организаций (предприятий): Электронный учебник. - М.: КНОРУС, 2014.
5. Т.А.Симунина Экономика предприятия: Электронный учебник. - М.: КНОРУС, 2014..[(CD)];
6. Экономика предприятия: Электронный справочник.-М.: Руссобит- Паблишинг, 2014[(CD)];
7. Образовательный сайт.