



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ**

**ПМ 06. ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ТЕКУЩЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОДЧИНЕННОГО
ПЕРСОНАЛА**

**МДК.06.01 ОПЕРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ТЕКУЩЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ
ПОДЧИНЕННОГО ПЕРСОНАЛА**

по специальности
среднего профессионального образования
43.02.15 Поварское и кондитерское дело
для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья
с нарушениями слуха

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	3
2. ПРОГРАММА ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ (комплект оценочных средств для оценки уровня освоения умений, усвоения знаний, сформированности общих и профессиональных компетенций при проведении текущего контроля)	4
3. ПРОГРАММА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (комплект оценочных средств для оценки уровня освоения умений, усвоения знаний, сформированности общих и профессиональных компетенций при проведении промежуточной аттестации)	8
4. ОСОБЕННОСТИ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ С НАРУШЕНИЯМИ СЛУХА	18

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Фонд оценочных средств (ФОС) для проведения промежуточной аттестации предназначен для проверки результатов освоения ПМ 06. Организация и контроль текущей деятельности подчиненного персонала.

Промежуточная аттестация по профессиональному модулю проводится в форме дифференцированного зачета.

Текущий контроль осуществляется на каждом занятии в ходе освоения материала в форме устного опроса, выполнения письменных заданий по теме занятия. В ходе текущего контроля осуществляется индивидуальное корректирующее общение преподавателя с обучающимся. При наличии трудностей и (или) ошибок у обучающегося преподаватель в ходе текущего контроля дублирует объяснение нового материала с учетом особенностей восприятия и усвоения обучающимся содержания материала учебной дисциплины.

Критерии оценки уровня освоения программы

При проведении текущего контроля студентов используются следующие критерии оценок:

Оценка "отлично" ставится студенту, проявившему всесторонние и глубокие знания учебного материала, освоившему основную и дополнительную литературу, обнаружившему творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний. Оценка "отлично" соответствует высокому уровню освоения отдельной темы, раздела или программы дисциплины.

Оценка "хорошо" ставится студенту, проявившему полное знание учебного материала, освоившему основную рекомендованную литературу, обнаружившему стабильный характер знаний и умений и способному к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности. Оценка "хорошо" соответствует достаточному уровню освоения отдельной темы, раздела или программы дисциплины.

Оценка "удовлетворительно" ставится студенту, проявившему знания основного учебного материала в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, знакомому с основной рекомендованной литературой, допустившему неточности при ответе или при выполнении заданий, но в основном обладающему необходимыми знаниями и умениями для их устранения при корректировке со стороны преподавателя. Оценка "удовлетворительно" соответствует достаточному уровню освоения отдельной темы, раздела или программы дисциплины.

Оценка "неудовлетворительно" ставится студенту, обнаружившему существенные пробелы в знании основного учебного материала, допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему освоить программу. Оценка "неудовлетворительно" соответствует низкому уровню освоения отдельной темы, раздела или программы дисциплины.

Для оценки уровня освоения дисциплин, профессиональных модулей (их составляющих) устанавливаются следующее соответствие:

«отлично» - высокий уровень освоения;

«хорошо», «удовлетворительно» - достаточный уровень освоения;

«неудовлетворительно» - низкий (недостаточный) уровень освоения.

Для оценки общих и профессиональных компетенций студентов используется дихотомическая система оценивания: «0» – компетенция не освоена, «1» – компетенция освоена. Оценка общих и профессиональных компетенций по дисциплине отражается в журнале учебных занятий и выставляется на основании результатов выполнения практикоориентированных заданий.

2. ПРОГРАММА ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ (комплект оценочных средств для оценки уровня освоения умений, усвоения знаний, сформированности общих и профессиональных компетенций при проведении текущего контроля)

Формы и методы текущего контроля.

Для закрепления и усвоения полученных знаний используются следующие формы и методы контроля: устный и письменный опрос, подготовка сообщений, рефератов, тестирование, решение ситуационных задач и т.д.. Формы и методы текущего контроля предусматривают как самостоятельную работу, так и работу в группе.

Текущий контроль направлен на индивидуальную коррекцию результатов обучения по дисциплине по следующим видам работ:

Отработка навыков поиска и передачи информации.

Отработка навыков безопасного информационного и социального взаимодействия.

Подготовка документов в разных форматах.

Работа по индивидуальной программе.

Могут быть дополнительно использованы следующие формы:

Реферативное задание является формой самостоятельной работы студентов. Реферат выполняется в соответствии с методическими рекомендациями по его выполнению, оформляется в бумажном варианте в соответствии со стандартом колледжа и по желанию студента может сопровождаться электронной презентацией. Защита реферата проводится в устной форме в рамках теоретических занятий.

Выполнение исследовательского задания, результатом которого выступает разработка электронной презентации, является формой самостоятельной работы студентов. Электронная презентация разрабатывается студентами индивидуально или группой студентов (2-3 чел.) в соответствии с методическими рекомендациями по ее подготовке. Защита презентации проводится в устной форме в рамках теоретических занятий. При подготовке выступления по презентации можно руководствоваться рекомендациями к подготовке устного сообщения.

Устный опрос – контроль, проводимый после изучения материала по одному или нескольким темам (разделам) дисциплины в виде ответов на вопросы и обсуждения ситуаций.

Письменный контроль – контроль, предполагающий работу с поставленными вопросами, решением задач, анализом ситуаций по отдельным темам (разделам) курса;.

Комбинированный опрос – контроль, предусматривающий одновременное использование устной и письменной форм оценки знаний по одной или нескольким темам.

Защита и презентация домашних заданий – контроль знаний по индивидуальным или групповым домашним заданиям с целью проверки правильности их выполнения, умения обобщать пройденный материал и публично его представлять, прослеживать логическую связь между темами курса.

Доклад, сообщение – продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской и научной темы

Эссе – средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

При проведении текущего контроля успеваемости студентов используются **следующие критерии оценок:**

1) Критерии оценки выполнения устного опроса, контрольной работы, тестовых заданий, аудиторной самостоятельной работы:

Процент результативности	Оценка уровня подготовки
--------------------------	--------------------------

	балл (отметка)	вербальный аналог
90 ÷ 100	5	отлично
80 ÷ 89	4	хорошо
70 ÷ 79	3	удовлетворительно
менее 70	2	неудовлетворительно

Все запланированные контрольные, самостоятельные работы и тесты по дисциплине обязательны для выполнения.

2) Критерии оценки индивидуального проекта:

оценка «отлично» выставляется за проект, который носит исследовательский характер, содержит грамотно изложенный материал, с соответствующими обоснованными выводами;

оценка «хорошо» выставляется за грамотно выполненный во всех отношениях проект при наличии небольших недочетов в его содержании или оформлении;

оценка «удовлетворительно» выставляется за проект, который удовлетворяет всем предъявляемым требованиям, но отличается поверхностностью, в нем просматривается непоследовательность изложения материала, представлены необоснованные выводы;

оценка «неудовлетворительно» выставляется за проект, который не носит исследовательского характера, не содержит анализа источников и подходов по выбранной теме, выводы носят декларативный характер.

3) Критерии оценки электронной презентации:

Критерии оценки	Содержание оценки
1. Содержательный критерий (0-20 баллов)	обоснование выбора темы, знание предмета и свободное владение материалом, грамотное использование научной терминологии, импровизация, речевой этикет
2. Логический критерий (0-20 баллов)	стройное логико-композиционное построение речи, доказательность, аргументированность
3. Речевой критерий (0-20 баллов)	использование языковых (метафоры, фразеологизмы, пословицы, поговорки и т.д.) и неязыковых (поза, манеры и т.д.) средств выразительности; фонетическая организация речи, правильность ударения, четкая дикция, логические ударения и т.д.
4. Психологический критерий (0-20 баллов)	взаимодействие с аудиторией (прямая и обратная связь), знание и учет законов восприятия речи, использование различных приемов привлечения и активизации внимания
5. Критерий соблюдения дизайн-эргономических требований к компьютерной презентации (0-20 баллов)	соблюдение требований к первому и последнему слайдам, прослеживание обоснованной последовательности слайдов и информации на слайдах, необходимое и достаточное количество фото- и видеоматериалов, учет особенностей восприятия графической (иллюстративной) информации, корректное сочетание фона и графики, органичное соответствие дизайна презентации ее содержанию, грамотное соотнесение устного выступления и компьютерного сопровождения, общее впечатление от мультимедийной презентации

Количество набранных баллов по критериям оценки презентации	Оценка уровня подготовки	
	балл (отметка)	вербальный аналог
90 ÷ 100	5	отлично
80 ÷ 89	4	хорошо
70 ÷ 79	3	удовлетворительно
менее 70	2	неудовлетворительно

В соответствии с принципами технологии групповой работы при оценивании электронной презентации выставляется одна оценка всем участникам микрогруппы. Студенты, не представившие готовую электронную презентацию или представившие работу, которая была оценена на «неудовлетворительно», выполняют работу заново.

Контрольно-оценочные средства для проведения текущего контроля

Оценочное средство № 1

Перечень вопросов, понятий, определений для устного опроса и собеседования

1. Методика разработки должностных инструкций работников.
2. Организационное, правовое и научно-методическое обеспечение социального партнерства.
3. Особенности аттестации управленческих кадров.
4. Особенности управления персоналом в современных корпорациях.
5. Совершенствование кадрового и документационного обеспечения системы управления персоналом.
6. Совершенствование нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом.
7. Совершенствование технологии выработки управленческих решений по управлению персоналом.
8. Совершенствование функционального разделения труда в системе управления персоналом.
9. Специфика управления персоналом в различных национальных моделях менеджмента.
10. Особенности вознаграждения управляющих.
11. Социальные и психологические факторы упреждения конфликтов в деловом общении.
12. Сравнительная характеристика наставничества и коучинга.
13. Структура поведения менеджера по персоналу при подборе кандидатов.
14. Типология и характеристика конфликтов делового общения.
15. Физиогномика как нестандартный метод оценки кандидатов при приеме на работу

Оценочное средство №2

Темы индивидуальных проектов, сообщений, докладов

- 1 Качество обслуживания потребителей и конкурентоспособность предприятия.
- 2 Структура процесса обслуживания потребителя.
- 3 Организация обслуживания потребителей.
- 4 Формы обслуживания клиентов и оценка их эффективности.
- 5 Этика, эстетика и культура обслуживания населения.
- 6 Роль рекламы в организации обслуживания клиентов.
- 7 Принципы организации заработной платы в современных условиях.
- 8 Способы регулирования оплаты труда персонала в условиях рыночной экономики.
- 9 Условия применения различных форм и систем оплаты труда на предприятиях.
- 10 Современные системы стимулирования труда и опыт их использования на предприятиях сферы услуг.
- 11 Зарубежный опыт использования различных форм стимулирования труда персонала.
- 12 Системы премирования и характеристика их элементов.
- 13 Стратегии маркетинга и их отличительные особенности.
- 14 Цели и задачи плана реализации работ, услуг, продукции.
- 15 Значение плана реализации работ, услуг, продукции и его место в текущем плане предприятия.

Оценочное средство №3

Ситуационные задания для выполнения письменных работ, эссе

Задача №1 «Расчёт среднего процента выполнения плана выпуска продукции».

На основании данных о выполнении плана двумя группами заводов вычислите средний процент выполнения плана выпуска продукции для каждой группы.

Первая группа			Вторая группа		
№ завода	фактический	выполнение	№ завода	плановое	выполнение

	выпуск продукции млн.д.е	плана выпуска продукции %		задание выпуска продукции, млн. д.е.	плана выпуска продукции %
1	23	100	3	20	97
2	21	105	4	22	110

Задача № 2 «Расчет заработной платы».

Рассчитайте сумму заработной платы начальника отдела кадров фирмы, если его оклад составляет 8000 т. рублей, по графику из 23 рабочих дней он отработал 20, а 3 дня находился в отпуске без сохранения среднего заработка. Размер единовременной премии в текущем месяце составил 30% от оклада.

Задача №3 «Расчет налоговых вычетов».

Произведите расчет налога НДФЛ на заработную плату начальника отдела кадров фирмы, если его оклад составляет 7500 т. Рублей и у него есть один несовершеннолетний ребенок.

Задача №4 «Прием на работу». При приеме на работу Носова представила справку с последнего места работы, так как трудовую книжку она утратила при переезде на новое место жительства, в связи с этим ей было отказано в приеме на работу. Правомерен ли отказ в приеме на работу? Какие документы работодатель имеет право требовать при приеме на работу?

Задача № 5 «Испытательный срок». Никитин был принят на работу в порядке перевода на должность главного бухгалтера с шестимесечным испытательным сроком. Юрисконсульт указал, что при приеме на работу Никитина нарушено трудовое законодательство. Назовите правила приема на работу с испытательным сроком. Составьте юридическое заключение.

Задачи №6 «Замещение вакансии». Господин Роцин Г.Д. обратился в ЗАО «Красный путь» для предложения своей кандидатуры для замещения имеющейся в ЗАО «Красный путь» вакансии старшего юрисконсульта. При этом он сообщил руководителю ЗАО «Красный путь», что хоть они и не давали объявления о поиске работников для замещения данной вакансии, но он точно знает о том, что данная вакансия у них имеется, так как его друг, занимавший эту должность, недавно уволился. Руководитель ЗАО «Красный путь» сообщил Роцину Г.Д., что ЗАО «Красный путь» действительно не публиковала объявления о поиске работников для замещения вакансии старшего юрисконсульта, так как не собираются замещать эту вакансию. В настоящее время в ЗАО «Красный путь» в юридическом отделе предусмотрено 5 штатных единиц (начальник и 33 4 специалиста), при этом две штатных единицы (старший юрисконсульт и юрисконсульт) вакантны. Однако ЗАО «Красный путь» в ближайшее время не намерено принимать на работу специалистов в юридический отдел, так как существующий состав юристов вполне справляется с имеющейся работой.

Вопросы (обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы Трудового кодекса РФ): 1. Обязан ли работодатель замещать свободные вакансии по мере их возникновения? 2. Правомерно ли требование Роцина Г.Д.?

Задача №7 «Оформление технико-технологической карты на изделие». Заполнение бланка технико-технологической карты.

Задача №8 «Оформление документов при приеме на работу». Оформление личного листа учета сотрудника при приеме на работу.

Задача №9 «Техника безопасности при приеме на работу». Оформление карточки по технике безопасности при приеме на работу.

Задача №10 «Учет рабочего времени». Оформление табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

3. ПРОГРАММА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (комплект оценочных средств для оценки уровня освоения умений, усвоения знаний, сформированности общих и профессиональных компетенций при проведении промежуточной аттестации)

Промежуточная аттестация проводится в форме дифференцированного зачета. Дифференцированный зачет завершает изучение учебной дисциплины – это форма промежуточного контроля, целью которой является оценка теоретических знаний и практических навыков, способности студента к мышлению, приобретение навыков самостоятельной работы, умение синтезировать полученные знания и применять их при решении практических.

При проведении аттестации студентов используются следующие оценки: "отлично", "хорошо", "удовлетворительно", "неудовлетворительно".

Перечень теоретических вопросов для подготовки к дифференцированному зачету выдается студентам не позднее, чем за три месяца до его проведения.

Условия проведения дифференцированного зачета

Дифференцированный зачет проводится в учебной аудитории в письменной форме по вариантам заданий промежуточной аттестации или в устной форме в виде собеседования, или же в комбинированной форме. При выполнении письменной работы на неё студентам дается 45 минут. По истечении времени студенты сдают работы на проверку преподавателю.

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины

Результаты обучения	Критерии оценки	Методы оценки
Умения: контролировать соблюдение регламентов и стандартов организации питания, отрасли; определять критерии качества готовых блюд, кулинарных, кондитерских изделий, напитков; организовывать рабочие места различных зон кухни; оценивать потребности, обеспечивать наличие материальных и других ресурсов; взаимодействовать со службой обслуживания и другими структурными подразделениями организации питания; разрабатывать, презентовать различные виды меню с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания; изменять ассортимент в зависимости от изменения спроса; составлять калькуляцию стоимости готовой продукции;	Демонстрация практических умений: Выполнено задание / не выполнено Выполнение зачетной работы	Текущий контроль Устный опрос. Результаты и выполнение практического занятия по теме. Наблюдение. Промежуточная аттестация Выполнение 1-2 зачетных работ

<p>планировать, организовывать, контролировать и оценивать работу подчиненного персонала;</p> <p>составлять графики работы с учетом потребности организации питания;</p> <p>обучать, инструктировать поваров, кондитеров, других категорий работников кухни на рабочих местах;</p> <p>управлять конфликтными ситуациями, разрабатывать и осуществлять мероприятия по мотивации и стимулированию персонала;</p> <p>предупреждать факты хищений и других случаев нарушения трудовой дисциплины;</p> <p>рассчитывать по принятой методике основные производственные показатели, стоимость готовой продукции;</p> <p>вести утвержденную учетно-отчетную документацию;</p> <p>организовывать документооборот</p>		
<p>Знания:</p> <p>нормативные правовые акты в области организации питания различных категорий потребителей;</p> <p>основные перспективы развития отрасли;</p> <p>современные тенденции в области организации питания для различных категорий потребителей;</p> <p>классификацию организаций питания;</p> <p>структуру организации питания;</p> <p>принципы организации процесса приготовления кулинарной и кондитерской продукции, способы ее реализации;</p> <p>правила отпуска готовой продукции из кухни для различных форм обслуживания;</p> <p>правила организации работы, функциональные обязанности и области ответственности поваров, кондитеров, пекарей и других категорий работников кухни;</p> <p>методы планирования, контроля и оценки качества работ исполнителей;</p> <p>виды, формы и методы мотивации персонала;</p> <p>способы и формы инструктирования персонала;</p> <p>методы контроля возможных хищений запасов;</p> <p>основные производственные показатели подразделения организации питания;</p> <p>правила первичного документооборота, учета и отчетности;</p> <p>формы документов, порядок их заполнения;</p> <p>программное обеспечение управления расходом продуктов и движением готовой продукции;</p> <p>правила составления калькуляции стоимости;</p> <p>правила оформления заказа на продукты со склада и приема продуктов, со склада и от поставщиков, ведения учета и составления товарных отчетов;</p> <p>процедуры и правила инвентаризации запасов</p>	<p>Правильность ответов на вопросы</p> <p>Подтверждение рассуждений примерами</p>	<p>Текущий контроль</p> <p>Устный опрос. Результаты и выполнение практического занятия по теме. Наблюдение.</p> <p>Промежуточная аттестация</p> <p>Выполнение 1-2 зачетных работ</p>

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Вопросы для собеседования

Ответы на 1-2 вопроса по выбору преподавателя из перечисленной ниже тематики. Вопросы задаются в доступной форме.

Темы для собеседования

1. Сущность и классификация организационных форм производства и предприятий.
2. Классификация предприятий.
3. Характеристика объектов управления.
4. Методика изучения объектов управления.
5. Правовые аспекты управления предприятием.
6. Внутренняя и внешняя среда предприятия.
7. Виды организационных структур управления.
8. Система планирования на предприятии.
9. Разработка и реализация стратегии.
10. Долгосрочное, среднесрочное, текущее планирование.
11. Миссия предприятия
12. Формирование и ранжирование целей развития предприятия.
13. Выработка функциональных стратегий.
14. Анализ среды и деловой обстановки.
15. Формы документов.
16. Учет расхода сырья, брака и отходов производства. Учет готовой продукции.
17. Структура издержек производства и пути их снижения.
18. Организация и стимулирование труда.
19. Бригадная форма организации труда.
20. Основные приемы организации работы исполнителей.
21. Управление бригадами. Планирование и учет работы бригад.
22. Оплата труда. Методика расчета заработной платы.
23. Понятие и классификация средств производства.
24. Бизнес – план предприятия.
25. Организация использования рабочей силы.
26. Функциональные обязанности работников и руководителей.
27. Экономическая роль, состав и источники формирования оборотных средств.
28. Определение потребности предприятия в рабочей силе.
29. Сезонность в использовании рабочей силы, мероприятия по ее согласованию.
30. Методы оценки работы исполнителей, формы и методы мотивации персонала.
31. Организация материального и нематериального стимулирования работников.
32. Управление работой первичного трудового коллектива.
33. Первичный документооборот, отчет и отчетность по движению трудовых ресурсов
34. Принципы, методы и система внутрихозяйственного прогнозирования и планирования. Перспективный план.

Практические умения (решение кейс – ситуации, решение задач):

Практическое задание №1

Кейс – ситуация: В коллективном договоре организации предусматривалось, что работодатель имеет право сокращать продолжительность ежегодного основного отпуска работникам, появившимся на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения и вследствие этого отстраненным от работы. Законно ли включение в коллективный договор условий, указанных в задаче?

Решение задач: В составе ремонтной бригады три работника с одинаковым разрядом: Иванов, Петров, Сидоров. Заработок бригады составил 360 000 рублей. На выполнение работы было потрачено 600 часов, в том числе Иванов 300 часов, Петров 180 часов, Сидоров 120 часов. Определить заработную плату каждого.

Практическое задание №2

Кейс – ситуация: В задачу старшего менеджера ОАО «Спиртпищепром» Шипулина входило заключение договоров с контрагентами организации и получение денежных средств за поставленную продукцию (спирт и алкогольные напитки) по разовым доверенностям. На данном основании с работником в соответствии с Перечнем, утвержденным Минтрудом России, 49 был заключен договор о полной материальной ответственности. Однако специальный автомобиль и сопровождающие лица для хранения и перевозки денежных средств Шипулину не выделялись, поскольку у ОАО возникли трудности с заключением договора с охранным предприятием. В один из дней работник не сдал выручку, полученную от контрагентов, и заявил, что на обратном пути его ограбили неизвестные лица. Руководитель организации предложил Шипулину возместить причиненный ущерб в полном размере. Шипулин отказался, ссылаясь на то, что его ограбили и он не виноват. Тогда генеральный директор ОАО обратился в суд с иском о возмещении материального ущерба. Дайте понятие материальной ответственности, раскройте ее виды. Каков порядок определения материального ущерба и порядок привлечения работника к материальной ответственности? Обоснован ли иск? Какое решение должен вынести суд?

Решение задач: зарплата наладчика зависит от количество обслуживаемых станков. При норме обслуживания 12 станков за смену, его тарифная ставка составляет 8000 руб. В июне коллега вышел в отпуск и наладчик обслуживал 18 станков. Определить заработную плату наладчика за месяц.

Практическое задание №3

Кейс – ситуация: Граждане Потехин и Михальчук договорились с директором магазина о приеме их на работу грузчиками, сдали администратору трудовые книжки и другие документы и на следующий день вышли на работу. Проработав две недели, они узнали, что приказ о приеме их на работу так и не издан, а директор магазина, к которому они обратились за разъяснениями, заявил им, что в их услугах больше не нуждается. Могут ли Потехин и Михальчук настаивать на заключении с ними трудового договора? Дайте юридически обоснованный ответ.

Решение задач: Рабочий отработал 24 дня, изготавливая за смену 24 изделия. Сдельная расценка за изделие 250 рублей. Определить заработную плату за смену, за месяц. 50

Практическое задание №4

Кейс – ситуация: Грузчик Силкин был уволен с работы по подп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в нетрезвом состоянии. Не согласившись с увольнением, Силкин предъявил иск о восстановлении на работе. В суде Силкин пояснил, что действительно был обнаружен мастером на территории своего предприятия в подсобном помещении пьяным, но это было в его выходной день, а на работу он зашел переговорить с товарищами. Законно ли увольнение Силкина? Дайте мотивированный ответ.

Решение задач: Определить общую прибыль, если известно, что валовой доход торгового предприятия составляет 97650 руб, издержки обращения составляют 43240руб.

Практическое задание №5

Кейс – ситуация: Работница швейной фабрики Катueva была задержана на проходной фабрики с похищенными ценностями, о чем сотрудником службы безопасности предприятия составлен протокол. Директор фабрики издал приказ об увольнении Катueвой с работы. Законно ли это? Обоснуйте ответ.

Решение задач: Рабочий выполнил план на 118 %, при норме 100% . Заработная плата на норму выработки составляет 18000 рублей. По внутреннему положению, при перевыполнении плана заработная плата увеличивается в 1,5 раза. Определить зарплату рабочего.

Практическое задание №6

Кейс – ситуация: Работник завода «Химотекс» Соломатин, занятый на работах с вредными условиями труда и имеющий 30-часовую рабочую неделю, обратился с заявлением о внутреннем совместительстве. Ссылаясь на ТК РФ, работодатель не удовлетворил просьбу работника. Правомерны ли действия работодателя? Если нет, юридически обоснуйте отказ.

Решение задач: Часовая тарифная ставка рабочего составляет 520 рублей. Три дня, рабочий привлекался к сверхурочной работе, по три часа. Определить доплату за сверхурочную работу.

Практическое задание №7

Кейс – ситуация: Рабочие сборочного участка Колосков и Стеблин в связи с поломкой погрузчика два дня не могли выполнять производственные задания. Приходя утром на работу и видя отсутствие необходимых деталей, они уходили в комнату отдыха, где смотрели телевизор и играли в домино. При получении заработной платы они обнаружили, что два рабочих дня им не оплачены, и обратились за разъяснением к адвокату. В роли адвоката дайте ответ Колоскову и Стеблину. Как оплачивается время простоя?

Решение задач: Ежемесячная зарплата составляет 20 000 рублей. В марте, мае зарплата была увеличена на 20%. В январе лишили зарплату на 10%. В апреле, августе увеличили на 10%. Определить среднемесячную заработную плату за год.

Практическое задание №8

Кейс – ситуация: Лаборант Пороховщикова должна была пройти инструктаж по правилам работы с вновь поступившими в лабораторию реактивами. Однако она без уважительных причин на инструктаж не явилась, за что администрация объявила ей выговор. Через два дня после объявления взыскания при смешивании реактивов у Пороховщиковой в руках взорвалась колба и она получила тяжелые ожоги. Несет ли администрация ответственность за этот несчастный случай? Если да, то в чем она может выражаться?

Решение задач: Определить арендную плату на 2014 г, если известно, что ставка арендной платы на 1 кв.м составляет 3 тыс рублей в месяц, площадь помещения-28 кв.м.

Практическое задание №9

Кейс – ситуация: Слесарь МУП «Водоканал» Колесов по истечении шести месяцев после заключения трудового договора подал заявление о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы. Однако Колесову в отпуске было отказано,

при этом работодатель мотивировал свое решение тем, что в течение этих шести месяцев работник полтора месяца находился на лечении. Правомерно ли было отказано работнику в отпуске?

Решение задач: Определить арендную плату на 2014 г, если известно, что ставка арендной платы на 1 кв.м составляет 3 тыс рублей в месяц, площадь помещения- 22 кв.м.

Практическое задание №10

Кейс – ситуация: В адрес машиностроительного завода по морю прибыл груз. Из порта прибытия сообщили, что порт не в состоянии разгрузить корабль из-за недостатка докеров, и предложили заводу выделить бригаду грузчиков, а технику предоставит порт. Директор завода издал приказ о направлении в порт 20 человек для разгрузки корабля, обещав всем, кто будет работать в порту, полуторный тариф по оплате труда. Однако рабочие отказались работать в порту и продолжали работать на своем прежнем месте. Через два дня завод остановился из-за отсутствия комплектующих изделий, находящихся на судне. Имели ли право работники завода отказаться от работы в порту при данных обстоятельствах? Какие меры вправе был принять директор завода, чтобы предотвратить простой?

Решение задач: Вычислите остаток товара на конец дня по магазину в целом

Движение товаров	Секция магазина			Всего по магазину
	1	2	3	
Остаток на начало дня	52730	81350	92400	
Поступило за день	23700	27200	35830	
Продано за день	41120	45830	64420	
Остаток на конец дня				

Практическое задание №11

Кейс – ситуация: Работодатель объявил выговор работнику, который самостоятельно реализовал право на учебный отпуск, без оформления этого отпуска приказом по организации. Работник имел все основания для получения такого отпуска, но реально не мог добиться разрешения на его использование. Работник считает, что использовал в данном случае свое право на самозащиту и не может быть наказан работодателем. Кто прав в данной ситуации? Что такое самозащита и, в каких случаях она возможна?

Решение задач: зарплата наладчика зависит от количество обслуживаемых станков. При норме обслуживания 12 станков за смену, его тарифная ставка составляет 10 000 руб. В июне коллега вышел в отпуск и наладчик обслуживал 20 станков. Определить заработную плату наладчика за месяц.

Практическое задание №12

Кейс – ситуация: Районный суд удовлетворил иск Иванова о восстановлении на работе. Иванов явился на предприятие и потребовал немедленно допустить его к работе. Однако начальник отдела кадров заявил, что решение суда обжаловано в областной суд и, пока тот не рассмотрел дело, Иванов не будет восстановлен на работе. Какими должны быть действия Иванова в данной ситуации? Каков порядок исполнения решений о восстановлении на работе? Дайте развернутый ответ.

Решение задач: За межинвентаризационный период в магазине были проданы нефасованные товары: печенье 475 кг по цене 67 рублей (норма естественной убыли 0,22%); конфеты 350 кг по цене 102 рубля (норма естественной убыли 0,25%); бакалейные товары 523 кг по цене 35 рублей (норма естественной убыли 0,08%). Определите сумму естественной убыли, подлежащей списанию.

Практическое задание №13

Кейс – ситуация: Приказом по заводу водитель Ивушкин был уволен по собственному желанию. Ивушкин обратился с иском в суд о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что заявление об увольнении он не подавал. Представитель завода пояснил в суде, что Ивушкин, поссорившись со своим непосредственным начальником, пришел в отдел кадров и устно заявил, что больше работать не собирается. На следующий день, а также в последующие дни он на работу не вышел, и был уволен. По данному факту Ивушкин разъяснил, что из-за конфликта на работе у него обострилась гипертоническая болезнь, он получил больничный лист, поэтому и не приходил на работу. Разрешите ситуацию по существу. Напишите проект решения суда по данному делу.

Решение задач: Рабочий отработал 22 дня, изготавливая за смену 20 изделия. Сдельная расценка за изделие 350 рублей. Определить заработную плату за смену, за месяц.

Практическое задание №14

Кейс – ситуация: В период с 31 мая по 31 августа в организации приостановлена работа по технологическим причинам. Данный период оформляется как время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя с выплатой работникам 2/3 тарифной ставки (оклада). Как правильно оформить период простоя? Где должен находиться работник? Обязательно ли он должен находиться на рабочем месте?

Решение задач: Рабочий выполнил план на 128 %, при норме 100% . Заработная плата на норму выработки составляет 19000 рублей. По внутреннему положению, при перевыполнении плана заработная плата увеличивается в 1,5 раза. Определить зарплату рабочего.

Практическое задание №15

Кейс – ситуация: В организации происходит реструктуризация, в связи с чем около 50% работников отправили в простой с оплатой в размере двух третей оклада. Простой был обозначен, как происшедший не по вине работников и не по вине работодателя. Далее планируется сокращение данных работников. Работники обратились к прокурору района с вопросами, изложенными в письменном заявлении. Каким образом должно рассчитываться ежемесячное пособие при увольнении работников в связи с сокращением численности (штата) работников? Они обеспокоены, что размер пособия будет рассчитываться, исходя из двух третей оклада, которые уже выплачиваются работникам при простое на период четырех месяцев перед увольнением. Дайте развернутый ответ.

Решение задач: За межинвентаризационный период в магазине были проданы нефасованные товары: печенье 275 кг по цене 57 рублей (норма естественной убыли 0,21%); конфеты 250 кг по цене 110 рубля (норма естественной убыли 0,35%); бакалейные товары 323 кг по цене 55 рублей (норма естественной убыли 0,09%). Определите сумму естественной убыли, подлежащей списанию.

Практическое задание №16

Кейс – ситуация: Федоров работал инженером планового отдела завода. Начальник этого отдела уволился по собственному желанию и Федоров был назначен исполняющим обязанности начальника планового отдела. Должен ли директор завода по истечении некоторого срока перевести (назначить) Федорова исполняющего обязанности начальника планового отдела на должность начальника этого отдела? Можно ли в трудовом договоре Федорова, в графе "оклад" написать "в соответствии со штатным расписанием" или "в соответствии с контрактом". Дайте развернутый ответ.

Решение задач: Вычислите остаток товара на конец дня по магазину в целом

Движение товаров	Секция магазина			Всего по магазину
	1	2	3	
Остаток на начало дня	62730	91350	92400	
Поступило за день	33700	37200	45830	
Продано за день	51120	55830	54420	
Остаток на конец дня				

Практическое задание №17

Кейс – ситуация: Работник перестал выходить на работу. Заявления об увольнении от него не поступало. По месту регистрации он не проживает, на письма, направленные ему не отвечает и работодатель не знает, где он может находиться. Руководитель организации поручил юристу выяснить, что можно сделать с таким работником. Дайте развернутый ответ.

Решение задач: Ежемесячная зарплата платит составляет 25 000 рублей. В марте, мае зарплата была увеличена на 15%. В январе, июле лишили зарплату на 10%. В апреле, августе увеличили на 5%. Определить среднемесячную заработную плату за год.

Практическое задание №18

Кейс – ситуация: Старший научный сотрудник Перышкин, проработав в НИИ «Гражданпроект» месяц, обратился с заявлением о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска в связи с тем, что его жена в настоящее время находится в отпуске по беременности и родам. Но в предоставлении отпуска Перышкину работодатель отказал. Правомерен ли отказ работодателя? Какой порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков установлен трудовым законодательством?

Решение задач Часовая тарифная ставка рабочего составляет 320 рублей. Три дня, рабочий привлекался к сверхурочной работе, по два часа. Определить доплату за сверхурочную работу.

Практическое задание №19

Кейс – ситуация: Супруга слесаря Белкина обратилась к директору завода «Прогресс», где тот работал, и просила оказать воздействие на мужа, который пропивает почти всю заработную плату. Директор распорядился ежемесячно выдавать заработную плату Белкина его супруге. Узнав об этом, Белкин обратился в КТС (комиссия по трудовым спорам) завода с требованием отменить это распоряжение, так как в организации работает он, а не его супруга. Может ли быть ограничена трудовая дееспособность работника при вышеизложенных обстоятельствах? Составьте проект решения КТС. Разрешите ситуацию по существу.

Решение задач: В составе ремонтной бригады три работника с одинаковым разрядом: Иванов, Петров, Сидоров. Заработок бригады составил 230 000 рублей. На выполнение работы было потрачено 600 часов, в том числе Иванов 300 часов, Петров 180 часов, Сидоров 120 часов. Определить заработную плату каждого.

Практическое задание №20

Кейс – ситуация: Работник ООО «Торговое предприятие «Вега» Холодов, занимающий должность старшего экспедитора, был направлен на уборку территории. Однако Холодов отказался выполнять распоряжение директора, мотивируя свой отказ тем, что в его трудовые обязанности не входит уборка территории. Приказом по организации он был уволен за нарушение правил внутреннего трудового распорядка. Имел ли право работник отказаться от работы, не предусмотренной трудовым договором? В каких случаях допускается отказ от работы? К какому институту трудового права относится отказ от работы? Какие права сохраняются за работником на время отказа от выполнения работы в предусмотренных законом случаях?

Решение задач: Определить общую прибыль, если известно, что валовой доход торгового предприятия составляет 87650 руб, издержки обращения составляют 53240руб.

Практическое задание №21

Кейс – ситуация: Токарь Смаев, вернувшись после очередного отпуска на свое рабочее место, обнаружил, что заземление на станке отсутствует, а диэлектрический коврик куда-то пропал. Об этом он доложил мастеру и сказал, что на станке работать не будет, так как это опасно для жизни. В ответ мастер потребовал, чтобы Смаев все-таки проработал на станке до конца смены (иначе будет сорвано производственное задание), и пообещал привлечь его к дисциплинарной ответственности в случае, если тот откажется. Правомерно ли требование мастера? Каков порядок отказа работника от работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья? Какие существуют гарантии права работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда? Дайте развернутые ответы на поставленные вопросы.

Решение задач: Определить арендную плату на 2014 г, если известно, что ставка арендной платы на 1 кв.м составляет 2 тыс рублей в месяц, площадь помещения-18 кв.м.

Демонстрация умений:

Защита бизнес – плана

Требования и структура бизнес-плана:

1. Производственный план
2. Маркетинговый план.
3. Финансовый план.

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ПЛАН

1. Описание предприятия и отрасли.
2. Описание продукции (услуг).
3. Разработка должностных инструкций.
4. Разработка правил трудового распорядка.
5. Разработка коллективного договора.
6. Разработка структуры предприятия.

7. Разработка штатного расписания.
8. Разработка психологических тестов.

В данном разделе описываются: цели, задачи, миссия предприятия, общие сведения о предприятии, структура управления и кадровый состав, направления деятельности, продукция, достижения и перспективы, наименование продукции (услуги), назначение и область применения, краткое описание и основные характеристики.

МАРКЕТИНГОВЫЙ ПЛАН

1. Анализ конкурентов
2. Анализ потребителей
3. Характеристика коммерческих рисков
4. SWOT анализ
5. Стратегия ценообразования
6. Методы стимулирования продаж
7. Анализ внешней и внутренней среды
8. Рекламная деятельность предприятия

Информация данного раздела призвана убедить в существовании рынка сбыта для Вашей продукции (услуги). Потребители характеризуются 60 отраслью, месторасположением (если это предприятия) либо возрастом, полом и др. (если это население); исследование рынка на наличие спроса на данные услуги; описание конкуренции. Определение конкурентов и анализ их сильных и слабых сторон. Анализ возможностей предприятия описание рынка сбыта продукции (услуги); стратегия привлечения потребителей, исходя из возможностей. (Возможные варианты: рекламные кампании, бесплатное предоставление образцов, участие в выставках и др.). Цена и объем сбыта продукции. Анализ чувствительности объема сбыта при изменениях цены; SWOT – анализ.

ФИНАНСОВЫЙ ПЛАН

1. Смета по оборудованию
2. Смета расходов
3. Смета доходов
4. Вывод

Расходы на персонал, расходы на персонал включают в себя: затраты на персонал управления (директор, главный инженер, начальник производства, бухгалтера, плановики и т.д.); затраты на производственный персонал (конструкторы, технологи, ремонтные рабочие и т.д.); затраты на прочих сотрудников (сбытовики, кладовщики, охрана). Смета текущих затрат . В данном подразделе приводятся текущие затраты на производство продукции (услуги). Затраты на производство или, другими словами, издержки производства классифицируются на прямые (переменные, т.е. зависящие пропорционально от изменения объемов производства) и общие (постоянные, не зависящие от изменений объемов производства). Уровень постоянных и переменных затрат. Расчет постоянных издержек, к постоянным издержкам относятся: затраты на производство (аренда, ремонт и обслуживание оборудования, топливо и энергия), торговые издержки (реклама, 61 мероприятия по продвижению продукции, ее сбыт), административные издержки (заработная плата административного персонала, коммунальные услуги, услуги связи, командировочные расходы и т.п.)

Критерии оценки

Показатели	Оценка			
	Отлично	Хорошо	Удовлетворительн	Неудовлетвори

			о	тельно
Полнота ответа, выполнения задания	Выполнено в полном объеме	Выполнено частично, более 1/2 объема	Выполнено частично, не менее 1/3	Не выполнено или выполнено менее 1/3 объема
Наличие ошибок и нарушений при выполнении задания, ответе на вопрос	Нарушения и ошибки незначительные	Нарушения и ошибки незначительные	Нарушения и ошибки грубые, существенные	Нарушения и ошибки грубые, существенные
Самостоятельность в исправлении ошибок	Ошибки исправлены без помощи преподавателя	Ошибки исправлены с помощью преподавателя	Ошибки исправлены с помощью преподавателя	Ошибки не исправлены, даже с помощью преподавателя
Активность	Активное участие в решении всех практических задач и(или) в работе группы	Активное участие в решении не менее половины практических задач и(или) в работе группы	Формальное участие в решении практических задач и(или) в работе группы	Пассивное присутствие, не участие в выполнении заданий и(или) в работе группы

Система оценивания

Элементы оценивания	Содержание	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
Освоение теоретического материала	Ответ на 1-2 вопроса	выполнено	не выполнено	выполнено	не выполнено
Освоение практических умений	Выполнение 1-2 практических заданий	выполнено	выполнено	не выполнено	не выполнено

4. ОСОБЕННОСТИ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ С НАРУШЕНИЯМИ СЛУХА

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обеспечивается соблюдение следующих требований:

для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья текущий контроль и промежуточная аттестация проводится с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких выпускников (далее - индивидуальные особенности).

мероприятия по текущему контролю и промежуточной аттестации для лиц с ограниченными возможностями здоровья в одной аудитории совместно с обучающимися, не имеющими ограниченных возможностей здоровья, допускается, если это не создает трудностей для обучающихся;

присутствие в аудитории ассистента, оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, понять и оформить задание, общаться с преподавателем);

обеспечение наличия звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

дублирование необходимой звуковой информации, обучающего материала текстовыми и графическими изображениями, знаками или в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера;

предоставление обучающимся права выбора последовательности выполнения задания и увеличение времени выполнения задания (по согласованию с преподавателем); по желанию обучающегося устный ответ при контроле знаний может проводиться в письменной форме.

предоставление инвалидам по слуху при необходимости услуги с использованием русского жестового языка, включая обеспечение допуска на объект сурдопереводчика, тифлопереводчика (в организации должен быть такой специалист в штате (если это востребованная услуга) или договор с организациями системы социальной защиты или обществом глухих по предоставлению таких услуг в случае необходимости).

Правила этикета при общении с обучающимися, имеющими нарушения слуха

При разговоре с человеком, у которого плохой слух, следует смотреть прямо на него, не затемняя лицо и не загораживая его руками, волосами или какими-то предметами. Собеседник должен иметь возможность следить за выражением вашего лица.

Существует несколько типов и степеней глухоты. Соответственно, существует много способов общения с людьми, которые плохо слышат. Какой предпочесть способ – можно спросить у них.

Некоторые люди могут слышать, но воспринимают отдельные звуки неправильно. В этом случае следует говорить более громко и четко, подбирая подходящий уровень. В другом случае понадобится лишь снизить высоту голоса, так как человек утратил способность воспринимать высокие частоты.

Чтобы привлечь внимание человека, который плохо слышит, необходимо позвать его по имени. Если ответа нет, допускается слегка тронуть человека или же помахнуть рукой.

Общие правила общения:

- следует говорить ясно и ровно. Не нужно излишне подчеркивать что-то. Кричать, особенно в ухо, тоже не следует;
- при необходимости повторить фразу следует перефразировать свое предложение и использовать жесты;
- нормой является спросить, понял ли вас собеседник; необходимо убедиться, что собеседник понял информацию в полном объеме;
- если сообщается информация, которая включает в себя номер, технический или другой сложный термин, адрес, лучше написать ее;
- если существуют трудности при устном общении, необходимо уточнить удобство способа общения – переписки;
- избегайте общения в больших или многолюдных помещениях, так как трудно общаться с людьми, которые плохо слышат в шумных помещениях. Яркое солнце или тень тоже могут послужить барьерами;
- очень часто глухие люди используют язык жестов. Если общение осуществляется через переводчика, необходимо учитывать, что обращаться надо непосредственно к собеседнику, а не к переводчику;
- не все люди, которые плохо слышат, могут читать по губам. Об этом следует уточнить при первой встрече. Если собеседник обладает этим навыком, нужно соблюдать несколько важных правил и помнить, что только три из десяти слов хорошо прочитываются;
- необходимо смотреть в лицо собеседнику и говорить ясно и медленно, использовать простые фразы и избегать несущественных слов;
- необходимо использовать выражение лица, жесты, телодвижения, если хотите подчеркнуть или прояснить смысл сказанного.