БЕРЕЗОВСКИЙ ФИЛИАЛ КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЕМЕЛЬЯНОВСКИЙ ДОРОЖНО–СТРОИТЕЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»

**Методические указания к практическим работам по профессии**

**15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки)**

**(код, наименование профессии)**

***учебной дисциплины***

***ОП.06 Основы экономики***

Березовка 2020

Содержание

[1. Практическая работа №1 Экономика и её роль в жизни общества 3](#_Toc64042584)

[1.1 Критерии оценки практической работы № 1 Экономика и её роль в жизни общества 4](#_Toc64042585)

[2. Практическая работа № 2 Организационная структура предприятия 4](#_Toc64042586)

[2.1 Критерии оценки практической работы № 2 Организационная структура предприятия 9](#_Toc64042587)

[3. Практическая работа № 3 Издержки и прибыль, безработица 9](#_Toc64042588)

[3.1 Критерии оценки практической работы № 3 Издержки и прибыль, безработица 13](#_Toc64042589)

[4. Практическая работа № 4 Расчет размера оплаты труда по различным формам и системам оплаты 13](#_Toc64042590)

[4.1 Критерии оценки практической работы № 4 Расчет размера оплаты труда по различным формам и системам оплаты. 17](#_Toc64042591)

[Литература 18](#_Toc64042592)

# 1. Практическая работа №1 Экономика и её роль в жизни общества

**Тема:**Экономика и её роль в жизни общества

**Цель работы:** усвоить понятия «экономика»; развить умения ориентироваться в экономической ситуации и аргументировать свой ответ

**Оборудование:** конспекты рабочей тетради,справочная литература.

**Задание 1.** Как известно, любое государство решает три основные экономические проблемы: Что производить? Как производить? Для кого производить? Но каждая экономическая система отвечает на эти вопросы по-разному.

Вопрос: как **отвечает традиционная, командная и рыночная экономика на вопрос: «Что производить?»**

**Задание 2.** Как известно, любое государство решает три основные экономические проблемы: что производить? Как производить? Для кого производить? Но каждая экономическая система отвечает на эти вопросы по-разному.

Вопрос: как **отвечает традиционная, командная и рыночная экономика на вопрос: «Для кого производить?»**

**Задание 3.**

Докажите своё утверждение.

**Какая экономическая система существует сегодня в России?**

**Задание 4.**

Определите, к какому типу экономической системы (традиционной, командной или рыночной) относятся следующие фрагменты экономической деятельности:

А). Чтобы привлечь квалифицированных рабочих, предприниматель установил на своей фирме более высокую минимальную зарплату, чем в фирмах конкурентов.

Б). Чтобы держать цены под контролем, правительство установило потолок цен для огромного числа товаров повышенного спроса.

В). В деревне рабочий день летом длится с восхода до заката. Как встарь, каждое утро на рассвете хозяева выгоняют коров пастись.

Г). При выборе профессии молодые люди часто идут по стопам своих родителей.

**Задание 5.**

Укажите, правильны ли следующие утверждения? (Да, Нет)

А) рыночной экономике свойственно большое неравенство распределении богатства

Б) в рыночной экономике цены на большинство товаров устанавливает правительство

В) в командной экономике отсутствует дефицит товаров и услуг

Г) в рыночной экономике выживают только те фирмы, которые производят нужную потребителю продукцию

**Задание 6. Пройти тест.**

**Вопрос 1. Какая форма собственности являлась господствующей в России в к. 80 х - н. 90-х годов?**

1. частная.
2. кооперативная.
3. смешанная.
4. государственная.
5. собственность общественных организаций.

**Вопрос 2. Что в переводе с греческого языка означает понятие «экономика»?**

1. организация хозяйства по территориальному признаку
2. рациональное распределение ограниченных природных ресурсов
3. искусство ведения домашнего хозяйства.
4. наука об организации всего производства.

**Вопрос 3. Экономической основой централизованно управляемой экономики является:**

1. общественная собственность
2. смешанная собственность
3. государственная собственность
4. правильные ответы 1 и 3.

**Вопрос 4. Собственность как экономическая категория отражает:**

1. сложившиеся в обществе отношения между людьми по поводу присвоения благ, прежде всего, факторов производства
2. совокупность многообразных форм собственности и отношение человека к вещи
3. все ответы верны.
4. все ответы не верны

**Вопрос 5. Фундаментальной проблемой, с которой сталкиваются все экономические системы, является:**

1. производство.
2. потребление.
3. распределение материальных благ.
4. редкость ресурсов

**Вопрос 6. Что из перечисленного относится к ресурсам:**

1. сырье, не включённое в производство
2. действующие на производстве машины
3. квалифицированная рабочая сила
4. топливо

**2) ответить на контрольные вопросы:**

1. Что такое экономическая теория

2. Что такое приватизация

## Критерии оценки практической работы № 1Экономика и её роль в жизни общества

**5 «отлично»** студент выполнил работу в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий в соответствии с заданием; полностью выполнил задания в отчете, ответил на все контрольный вопросы.

**Контрольные вопросы:**

- правильно понимает сущность вопроса, дает точное определение и истолкование основных понятий;

- строит ответ по собственному плану, сопровождает ответ новыми примерами, умеет применить знания в новой ситуации;

- может установить связь между изучаемым и ранее изученным материалом, а также с материалом, усвоенным при изучении других дисциплин

**4 «хорошо»** студент выполнил требования к оценке "отлично", но не ответил на контрольные вопросы. Либо допущены 5-6 недочетов в выполнении заданий отчета.

**3 «удовлетворительно»** студент выполнил работу не полностью, но объем выполненной части таков, что позволяет получить правильные результаты и выводы; в целом оформил отчет, в ходе подготовки отчета были допущены ошибки, не ответил на контрольные вопросы.

**2 «неудовлетворительно»** студент выполнил работу не полностью или объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов; не подготовил отчет в соответствии с заданием и не ответил на контрольные вопросы.

# 2. Практическая работа № 2 Организационная структура предприятия

**Тема:**Организационная структура предприятия

**Цель работы:** выработать практические навыки в области разработки и проектирования структур управления организацией; научиться выстраивать взаимосвязи внутри организационных структур; научиться определять уровни управления; закрепление теоретических знаний, формирование умений через выполнение заданий.

**Оборудование:** конспекты рабочей тетради,литература

**Основные теоретические положения:**

Организационная структура - схема, вокруг которой организуется группа людей, основа, на которой держатся все функции, описывает, как в компании принимаются решения, и кто является ее лидером.

Организации создают структуры для того, чтобы обеспечивать координацию и контроль деятельности своих подразделений и работников.

Организационную структуру предприятия необходимо разрабатывать в связи с тем, что:

* организационная структура дает четкое понимание того, в каком направлении движется компания. Ясная структура — это инструмент, с помощью которого можно придерживаться порядка в принятии решений и преодолевать различные разногласия.
* организационная структура связывает участников. Благодаря ей люди, присоединяющиеся к группе, имеют отличительные черты. В то же время и сама группа обладает определенными особенностями.
* организационная структура формируется неизбежно. Любая организация по определению подразумевает какую-то структуру.

Организационная структура любой организации будет зависеть от того, кто является ее участниками, какие задачи она решает и как далеко организация зашла в своем развитии.Независимо от того, какую организационную структуру вы выбираете, три элемента всегда будут присутствовать в ней.

**Управление**

Конкретный человек или группа людей, которые принимают решения в организации.

**Правила, по которым работает организация**

Многие из этих правил могут быть заявлены явно, в то время как другие могут быть скрытыми, но при этом не менее обязательными для исполнения.

**Распределение труда**

Распределение труда может быть формальным или неформальным, временным или постоянным, но в каждой организации непременно будет определенный тип распределения труда.Существует несколько типов традиционных структур.

Для различных организаций характерны **различные виды структур управления**.

Выделяют несколько универсальных видов организационных структур управления, таких, как: линейная, линейно-штабная, функциональная, линейно-функциональная, матричная. дивизиональной. При этом необходимо помнить, что выбор структуры управления зависит от стратегических планов организации.

**Организационная структура регулирует:**

* разделение задач по отделениям и подразделениям;
* их компетентность в решении определенных проблем;
* общее взаимодействие этих элементов.

**Линейная структура**

Рассмотрим линейную организационную структуру. Для нее характерна вертикаль: высший руководитель — линейный руководитель (подразделения) — исполнители. Имеются только вертикальные связи. В простых организациях отдельные функциональные подразделения отсутствуют.



Простота

Высокие требования к квалификации руководителей и высокая загрузка руководителя.

Конкретность заданий и исполнителей.

Линейная структура применяется и эффективна на небольших предприятиях с несложной технологией и минимальной специализацией

**Линейно-штабная организационная структура**

По мере роста предприятия, как правило, линейная структура преобразуется в линейно-штабную. Она аналогична предыдущей, но управление соредоточено в штабах. Появляется группа работников, которые непосредственно не дают распоряжений исполнителям, но выполняют консультационные работы и готовят управленческие решения.



**Функциональная организационная структура**

При дальнейшем усложнении производства возникает необходимость специализации работников, участков, отделов цехов и т. д., **формируется функциональная структура управления**. Распределение работ происходит по функциям.

При функциональной структуре происходит деление организации на элементы, каждый из которых имеет определенную функцию, задачи. Она характерна для организаций с небольшой номенклатурой, стабильностью внешних условий. Здесь имеет место вертикаль: руководитель — функциональные руководители (производство, маркетинг, финансы) — исполнители. Присутствуют вертикальные и межуровневые связи. Недостаток — функции руководителя размыты.



Углубление специализации, повышение качества управленческих решений;

Недостаточная гибкость;

Возможность управлять многоцелевой и многопрофильной деятельностью.

Плохая координация действий функциональных подразделений;

Низкая скорость принятия управленческих решений

Отсутствие ответственности функциональных руководителей за конечный результат работы предприятия

**Линейно-функциональная организационная структура**

При линейно-функциональной структуре управления основные связи — линейные, дополняющие — функциональные.



**Дивизиональная организационная структура**

В крупных фирмах для устранения недостатков функциональных структур управления используется так называемая дивизиональная структура управления. **Распределение обязанностей происходит не по функциям, а по выпускаемой продукции или по регионам**. В свою очередь в дивизиональных отделениях создаются свои подразделения по снабжению, производству, сбыту и т. д. При этом возникают предпосылки для разгрузки вышестоящих руководителей путем освобождения их от решения текущих задач. Децентрализованная система управления обеспечивает высокую эффективность в рамках отдельных подразделений.

Рост расходов на управленческий персонал

Сложность информационных связей.

Дивизионная структура управления строится на основании выделения подразделений, или дивизионов. Данный вид применяется в настоящее время большинством организаций, особенно крупными корпорациями, так как нельзя втиснуть деятельность крупной компании в 3-4 основных отдела, как в функциональной структуре. Однако длинная цепь команд может привести к неуправляемости. Создается также в крупных корпорациях.



**Матричная организационная структура**

В связи с необходимостью ускорения темпов обновления продукции возникли программно-целевые структуры управления, получившие названия матричные. Суть матричных структур состоит в том, что в действующих структурах создаются временные рабочие группы, при этом руководителю группы в двойное подчинение передаются ресурсы и работники других подразделений.

При матричной структуре управления формируются проектные группы (временные), реализующие целевые проекты и программы. Эти группы оказываются в двойном подчинении, создаются временно. Этим достигается гибкость в распределении кадров, эффективная реализация проектов. Недостатки — сложность структуры, возникновение конфликтов. Примером могут служить авиакосмическое предприятие, телекоммуникационные компании, выполняющие крупные проекты для заказчиков.



Гибкость, ускорение внедрения инноваций, персональная ответственность руководителя проекта за результаты работы.

Наличие двойного подчинения, конфликты из-за двойного подчинения, сложность информационных связей.

**4. Ход выполнения задания**

**Задание 4.1.**

1.Разработать и составить организационную структуру любого предприятия

2. Определить тип организационной структуры управления.

3. Определите уровни управления в данной организации.

4.Перечислите преимущества и недостатки данной структуры.

**Задание 4.2.**

Разработать и составить организационную структуру управления акционерного общества, в котором имеются:

- общее собрание акционеров;

- Совет директоров;

- Генеральный директор;

- Директора: директор по коммерции; директор по общим вопроса; директор по экономике.

- Торговый отдел, главный товаровед;

- Служба главного инженера, Служба инженера по технике безопасности, Служба транспортного отдела, Служба начальника отдела снабжения.

- Планово-экономический отдел, Отдел организации торговли, Бухгалтерия*,*

Определить тип организационной структуры управления.

Перечислите преимущества и недостатки данной структуры

**Задание 4.3.**

Разработать и составить организационную структуру фирмы «Стандарт», в которой имеются:

- Руководитель фирмы «Стандарт»;

- Отдел химических продуктов;

- Функциональное обеспечение проекта: производственные мощности, исследования и разработки, материально-техническое обеспечение, кадры, контроль и бух.учет.

- проекты: Проект «Продукт XXI», Проект «Здорово!», Проект «Эковзгляд»

- последовательность осуществления операций каждого проекта: производственная группа, группа конструкторов-технологов, группа снабжения, кадровая группа, бухгалтерская группа.

Определить тип организационной структуры управления.

Определите уровни управления в данной организации.

**2) ответить на контрольные вопросы:**

1. Что является инфраструктурой организацией
2. Перечислите типы возможных производств

## Критерии оценки практической работы № 2Организационная структура предприятия

**5 «отлично»** студент выполнил работу в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий в соответствии с заданием; полностью выполнил задания в отчете, ответил на все контрольный вопросы.

**Контрольные вопросы:**

- правильно понимает сущность вопроса, дает точное определение и истолкование основных понятий;

- строит ответ по собственному плану, сопровождает ответ новыми примерами, умеет применить знания в новой ситуации;

- может установить связь между изучаемым и ранее изученным материалом, а также с материалом, усвоенным при изучении других дисциплин

**4 «хорошо»** студент выполнил требования к оценке "отлично", но не ответил на контрольные вопросы. Либо допущены 5-6 недочетов в выполнении заданий отчета.

**3 «удовлетворительно»** студент выполнил работу не полностью, но объем выполненной части таков, что позволяет получить правильные результаты и выводы; в целом оформил отчет, в ходе подготовки отчета были допущены ошибки, не ответил на контрольные вопросы.

**2 «неудовлетворительно»** студент выполнил работу не полностью или объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов; не подготовил отчет в соответствии с заданием и не ответил на контрольные вопросы.

## Практическая работа № 3 Издержки и прибыль, безработица

**Тема:** Издержки и прибыль, безработица

**Цель работы:**охарактеризовать понятия «издержки», «прибыль», «безработица», «инфляция».Определить виды издержек; типы безработицы; факторы, влияющие на безработицу и инфляцию.Приобрести навыки решения экономических задач.

**Оборудование:** конспекты рабочей тетради

1.

******

***Предпринимательская деятельность*** - вид хозяйственной деятельности, целью которой является получение дохода, прибыли. Исходным уровнем предпринимательской деятельности в рыночной экономике является фирма – организация осуществляющая экономическую деятельность в целях получения дохода, прибыли. Производства без затрат не бывает. ***Издержки*** – это затраты на приобретение факторов производства. Издержки можно считать по-разному, поэтому в экономической теории существуют десятки различных систем анализа издержек. К середине ХХ в. сложились общие принципы классификации:

1. по методу оценки затрат
2. по отношению к величине производства.

Экономические (вмененные) издержки – это хозяйственные затраты, понесенные, по мнению предпринимателя, им в процессе производства. Именно экономические издержки должен предприниматель возместить в первую очередь через цену, и если ему это не удается, он вынужден уйти с рынка в другую сферу деятельности.

   Бухгалтерские издержки – денежные расходы, платежи, осуществляемые фирмой с целью приобретения необходимых факторов производства. Бухгалтерские издержки всегда меньше экономических, так как они учитывают только реальные затраты на приобретение ресурсов у внешних поставщиков, юридически оформленные, существующие в явном виде, являющиеся основанием для бухгалтерского учета.

   Бухгалтерские издержки в своем составе имеют прямые и косвенные издержки. Первые состоят из расходов непосредственно на производство, а вторые включают затраты, без которых фирма не может нормально работать: накладные расходы, амортизационные отчисления, выплату процентов банкам и т. д.

   Разницу между экономическими и бухгалтерскими издержками составляют альтернативные издержки.

 Альтернативные издержки – это затраты на производство продукции, которую фирма производить не будет, так как использует ресурсы при производстве данного товара. По существу, альтернативные издержки – это издержки упущенных возможностей. Их величина определяется каждым предпринимателем самостоятельно, исходя из его личных представлений о желательной доходности бизнеса.

Рост объемов производства фирмы, как правило, влечет за собой рост издержек. Но так как ни одно производство не может развиваться бесконечно, поэтому издержки являются очень важным параметром в определении оптимальных размеров предприятия. С этой целью применяется разделение издержек на постоянные и переменные.

   Постоянные издержки – затраты фирмы, которые она несет вне зависимости от объема своей производственной деятельности. К ним относятся: плата за аренду помещений, затраты на оборудование, амортизация, налоги на имущество, займы, оплата труда управленческого и административного аппарата.

   Переменные издержки – затраты фирмы, которые зависят от величины производства продукции. К ним относят: затраты на сырье, рекламу, оплату наемных рабочих, транспортные услуги, налог на добавленную стоимость и др. При расширении производства переменные издержки увеличиваются, а при сокращении – снижаются.

   Деление издержек на постоянные и переменные условно и приемлемо только для короткого периода, в течение которого ряд факторов производства неизменен. В долгосрочном периоде все издержки становятся переменными.

   Валовые издержки – это сумма постоянных и переменных издержек. Они представляют собой денежные расходы фирмы на производство продукции.

В результате продажи произведенной продукции на рынке предприниматель получает выручку.

   Выручка – это денежное поступление от реализации продукции на рынке. Выручка, представленная как результат всей деятельности фирмы за определенный период времени, есть валовой доход фирмы. Выручка, рассчитанная на единицу проданной продукции, есть средний доход фирмы.

   Если валовой доход очистить от издержек, то получится итоговый результат деятельности предприятия в форме прибыли или убытка.

Прибыль – это главный мотив и обобщающий показатель эффективности функционирования фирмы, внутренняя пружина развития рыночной экономики: стремясь ее получить, фирма совершенствует производство, что стимулирует рост инвестиций, а те в свою очередь приводят к расширению рабочих мест, росту объемов производства и, в итоге, обеспечивают развитие отрасли и национальной экономики в целом.

Прибыль – это разница между доходом и издержками.

2. Безработица - это социально-экономическое явление, при котором часть рабочей силы не занята в производстве товаров и услуг. К безработным в России относятся лица, достигшие 16 лет и старше, которые:

- не имеют работы;

- занимаются поисками работы;

- готовы приступить к работе.

Виды безработицы в зависимости от причины ее возникновения:

*- структурная* - несоответствие структуры спроса и предложения рабочей силы по квалификации, демографическим, географическим, изменение структуры производства и иным критериям;

*- фрикционная* - связана с добровольным переходом трудящихся с одной работы на другую;

*- сезонная* – часть фрикционной безработицы, связанная с сезонными колебаниями в спросе на рабочую силу (строительство, сельское хозяйство, рыболовство, продажа мороженного).

- *циклическая* - превышение предложения рабочей силы в стране над спросом на нее в период экономического спада.

Виды безработицы в зависимости от её формы проявления:

- *частичная* - трудящиеся вынуждены работать не полный рабочий день или неделю.

- *скрытая* - нерациональная, неэффективная занятость (на одном рабочем месте работают два человека).

Безработица считается негативным экономическим явлением, т.к. она приводит к недовыпуску продукции (для определения потери ВВП используют закон Оукена: каждый процент превышения естественного уровня безработицы увеличивает отставание объема ВВП на 2,5%); снижению жизненного уровня населения; моральной деградации людей потерявших работу; демографическому спаду; потере работниками квалификации, навыков, опыта; сокращению совокупного спроса; упадку городов, поселков; росту социальной и политической напряженности.

Основные направления государственного регулирования рынка труда (прямое воздействие):

1. Программы по стимулированию роста занятости и увеличению числа рабочих мест.
2. Программы, направленные на подготовку и переподготовку рабочей силы.
3. Программы содействия найму рабочей силы.
4. Программы по социальному страхованию безработицы.

Косвенное воздействие на безработицу оказывается фискальной,

денежно-кредитной политикой путем стимулирования экономического роста, развития тех или иных отраслей и регионов.

Занятость непрерывно изменяется под влиянием множества причин:

• динамика численности населения страны;

• прогресс техники и технологии во всех отраслях национального хозяйства;

• изменение структуры макроэкономики;

• изменение международных связей;

• перемены в профессиональной структуре и уровне квалификации рабочей силы;

• колебания численности студентов, обучающихся в средних профессиональных и высших учебных заведениях.

Естественно, что необходимым является прогнозирование занятости населения страны на длительный период с учетом всех изменяющихся условий и факторов. Такое прогнозирование служит основой эффективной государственной политики занятости. Но государство вряд ли в состоянии обеспечить полную занятость в масштабе общества. Ибо такой показатель во многом зависит от субъективных особенностей – воли и желания – отдельных личностей. Важно учитывать, что в правовом государстве принудительный труд запрещен, каждый гражданин имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду.

3. Задачи

1. Домохозяйка среднего возраста, имеющая высшее образование, которая не ищет работу, будет относиться к категории безработных или нет?

2. Выпускник нашего техникума, который сразу же приступил к поиску работы после обучения, но пока не может трудоустроиться, относиться к занятому населению или к безработному?

3. В регионе существует избыток рабочей силы, так как в учебных заведениях этого региона преобладает подготовка специалистов химической промышленности, а развиваются пищевая и текстильная отрасли. Определите вид безработицы.

4. Рыболовецкое предприятие в зимний период приостановило свою деятельность в связи с прекращением судоходства. Работники данной организации зимой пребывают дома. Определите вид безработицы.

**2. Содержание отчета:**

1. подготовить отчет по выполнению практических заданий:
	1. В первой части практической работы. Прочитайте текст, дайте определение каждого элемента схемы «Издержки производства», понятий «выручка», «прибыль»
	2. Заполнить таблицу:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование понятия | Определение понятий |
| Безработица |  |
| инфляция |  |
| Занятость населения |  |

* 1. Составить схему «Виды безработицы»
	2. Решить задачи
1. ответить на контрольные вопросы:

1) Что такое инфляция?

2) Сформулируйте закон денежного обращения.

3) Каковы причины инфляции?

4) Как можно снизить уровень инфляции?

## 3.1 Критерии оценки практической работы № 3 Издержки и прибыль, безработица

**5 «отлично»** студент выполнил работу в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий в соответствии с заданием; полностью выполнил задания в отчете, ответил на все контрольный вопросы.

**Контрольные вопросы:**

- правильно понимает сущность вопроса, дает точное определение и истолкование основных понятий;

- строит ответ по собственному плану, сопровождает ответ новыми примерами, умеет применить знания в новой ситуации;

- может установить связь между изучаемым и ранее изученным материалом, а также с материалом, усвоенным при изучении других дисциплин

**4 «хорошо»** студент выполнил требования к оценке "отлично", но не ответил на контрольные вопросы. Либо допущены 5-6 недочетов в выполнении заданий отчета.

**3 «удовлетворительно»** студент выполнил работу не полностью, но объем выполненной части таков, что позволяет получить правильные результаты и выводы; в целом оформил отчет, в ходе подготовки отчета были допущены ошибки, не ответил на контрольные вопросы.

**2 «неудовлетворительно»** студент выполнил работу не полностью или объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов; не подготовил отчет в соответствии с заданием и не ответил на контрольные вопросы.

# 4. Практическая работа № 4 Расчет размера оплаты труда по различным формам и системам оплаты

**Тема:** Расчет размера оплаты труда по различным формам и системам оплаты

**Цель работы:** изучить методики и виды заработной платы персонала при использовании различных систем и форм оплаты труда; сформировать представление о принципах формировании фонда оплаты труда на предприятии

**Оборудование:** Методическое пособие к практической работе; конспекты рабочей тетради

**Методические рекомендации**

Тарифная система оплаты труда – совокупность норм и нормативов, обеспечивающих дифференциацию оплаты труда исходя из различий в сложности выполняемых работ и условий труда, его интенсивности и характера.

В рамках тарифной системы существует две формы оплаты труда. Оплата устанавливается или в зависимости от времени, на протяжении которого предприятие использовало рабочую силу, либо в соответствии с объемом выполненных работ. В первом случае оплата называется повременной, во втором случае – сдельной.

*Простая повременная* зарплата=Часовая тарифная ставка данного разряда\*Фактически отработанное количество часов за период (1)

*Повременно-премиальная* зарплата=Простая повременная\*(1+Процент премии/100%) (2)

Окладная оплата труда = Оклад по штатному расписанию\*Количество фактически отработанных дней за месяц/Количество рабочих дней в месяце (3)

Пример № 1

Часовая тарифная ставка рабочего – 150 руб. В соответствии с табелем учета использования рабочего времени за месяц фактически отработано 180 ч. Определить заработную плату работника.

Решение: заработная плата работника (формула 1): 150 \* 180 = 27 000 руб.

Пример № 2

Продавец с месячным окладом 25 000 руб. в соответствии с табелем учета использования рабочего времени отработал 17 дней. Положением о премировании продавцу при отсутствии рекламаций к его работе предусмотрена выплата ежемесячной премии в размере 35% от оклада.

Решение: повременно-премиальная оплата труда работника (формула 2) составит:

25000 (1 +0,35) = 33 750 руб.

Пример № 3

Размер месячного оклада рабочего – 30 000 руб. В соответствии с табелем учета использования рабочего времени за месяц фактически отработано 20 дней. Норма рабочего времени в отчетном месяце составляет 22 дня.

Решение: Заработная плата (формула 3) составит: 30000 \* 20 / 22 = 27 272, 73 руб.

*Сдельная форма оплаты труда:*

Основой для начисления заработка рабочему при сдельной форме оплаты труда является сдельная расценка, т. е. оплата труда за единицу произведенной продукции или осуществленного объема работ.

Определяют сдельную расценку по установленной норме выработки или норме времени:

Сдельная расценка =Часовая тарифная ставка\* Норма времени на изготовление ед. продукции (4)

Сдельная расценка=Часовая тарифная ставка /Норма выработки в час (5)

Существуют следующие виды сдельной формы оплаты труда: прямая сдельная, сдельно-премиальная, косвенно-сдельная, сдельно-прогрессивная, аккордная и аккорднопремиальная.

Прямая сдельная зарплата =Сдельная расценка\*Количество произведённой продукции (6)

Сдельно-премиальная зарплата =Сдельная зарплата\*(1+Процент премии/100%) (7)

Сдельно-прогрессивная зарплата=Сдельная расценка\*Плановый выпуск продукции+Расценка за превышение нормы\*Объем продукции сверх нормы (8)

При косвенной сдельной системе размер заработка рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков. Косвенная сдельная система применяется для установления заработной платы вспомогательным рабочим. Для расчета заработной платы рабочих с оплатой по косвенной системе можно применить методы на базе косвенной сдельной расценки и коэффициента выполнения норм.

Косвенная сдельная зарплата= Косвенная расценка\*Количество произведенной продукции (9)

Косвенная расценка = Часовая тарифная ставка /å(Часовая норма выработки\*Численность рабочих мест) (10)

При аккордной оплате труда размер заработной платы устанавливается за комплекс выполненных работ. В этом случае в течение периода работы работникам также периодически выплачивается заработная плата (аванс) не ниже установленного государством минимума, но после введения в строй комплексного объекта они получают определенную при заключении договора сумму за выполнение комплекса работ.

Аккордно-премиальная система оплаты труда заключается в том, что рабочие сдельщики, выполняющие работы по аккордному заданию в срок и досрочно, премируются в зависимости от качества работ и снижении нормативной трудоемкости.

Пример № 4

Работнику-сдельщику установлена часовая тарифная ставка 170 руб. Норма времени на единицу продукции – 2 ч. Расценка за единицу продукции – 170 \* 2 = 340 руб./ед.

Работник в соответствии с документом о выработке изготовил за месяц 60 единиц. Определить размер заработной платы работника.

Решение: сдельная заработная плата рабочего (формула 6): 340 \* 60 = 20400 руб.

Пример № 5

Рабочий-сдельщик выполнил норму выработки на 115%. Заработная плата по сдельным расценкам составила 35000 руб. В соответствии с Положением о премировании за перевыполнение нормы выработки работнику выплачивается премия в размере 10% от суммы заработка. Определить заработную плату рабочего.

Пример № 6

Рабочий-сдельщик, выработав 450 единиц продукции, перевыполнил задание на 20%. В соответствии с установленной шкалой базовая сдельная расценка – 100 руб., оплата труда за изготовление продукции сверх нормы производится по расценкам, увеличенным в 1,3 раза. Определить заработную плату рабочего.

Решение: по базовой расценке выплачено: 100 \* 450 = 45 000 руб.

Увеличенная расценка: 100\*1,3 =130 руб. Фактический выпуск продукции: 450\*1,2= 540 шт. Общая сумма заработной платы рабочего (формула 8): 45000 + 130\*90= 56 700 руб.

Пример № 7

Рабочий-наладчик обслуживает два автомата фасовки. На каждом автомате работают по одному рабочему. Средняя часовая норма выработки каждого из обслуживаемых рабочих 30 единиц продукции. Часовая тарифная ставка рабочего-наладчика – 150 руб. За месяц произведено 10000 единиц продукции. Определить заработную плату рабочего.

Решение: косвенная сдельная расценка за единицу продукции (формула 10): 150/30∗2=2,5 руб. Косвенная сдельная заработная плата рабочего-наладчика (формула 9): 10000 \*2,5 = 25 000 руб.

Бестарифная система оплаты труда — система оплаты труда, в которой не применяются гарантированные должностные оклады и тарифные ставки. В основе бестарифной системы лежит распределение между сотрудниками фонда оплаты труда, который формируется из средств, заработанных коллективом.

Одним из вариантов расчета заработной платы по бестарифной системе является определение доли работника в общем фонде оплаты труда коллектива. Доля работника зависит от его коэффициента, который зависит от ряда факторов, в т.ч.:

 квалификационного уровня работника;−

 коэффициента трудового участия (КТУ);−

 фактически отработанного времени.−

Заработная плата работника=Коэффициент работника\*Фонд оплаты труда/Сумма коэффициентов всех работников (11)

Пример №8

В штате ООО «Такса» числится 5 человек:директор, менеджер, три специалиста. Фонд оплаты труда составляет 450 тыс. рублей. В таблице 1 приведены коэффициенты работников:

Таблица 1:

|  |  |
| --- | --- |
|  | Коэффициент работника |
| Директор | 1,8 |
| Менеджер | 1,4 |
| Специалист | 1,3 |

Определить зарплату каждого работника.

Решение:

Сумма коэффициентов:

1,8+1,4+3\*1,3=7,1. Расчет оплаты труда(формула 11):

Таблица 2:

|  |  |
| --- | --- |
|  | Заработная плата(тыс.руб) |
| Директор | (1,8\*450)/7,1=114,085 |
| Менеджер | (1,4\*450)/7,1=88,733 |
| Специалист 1 | (1,3\*450)/7,1=82,394 |
| Специалист 2 | (1,3\*450)/7,1=82,394 |
| Специалист 3 | (1,3\*450)/7,1=82,394 |
| Итого |  |

Пример №9

В таблице привести расчет заработной платы работников на основе данных о квалификационном уровне работника, коэффициенте его трудового участия и фактически отработанного времени. Сумма средств, выделенных на оплату труда составляет 200 тыс. руб.

(*Коэффициенттрудовогоучастия (КТУ) — коэффициент, отражающий количественную оценку меры трудовогоучастия отдельного работника в общих результатах труда группы работников*)

Таблица 1

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ФИО | Кол-во отработанных часов | Квалификационный уровень | КТУ | Кол-во баллов | Заработная плата |
| Иванов |  | 1,1 | 1,05 |  |  |
| Петров |  | 1,05 | 0,9 | 198,45 |  |
| Сидоров |  | 1,04 | 1,06 | 209,456 |  |
| Итого |  |  |  | 638,906 |  |

**Задачи для решения по вариантам**

1) Часовая тарифная ставка рабочего – (№ по журналу \* 10) руб. В соответствии с табелем учета использования рабочего времени за месяц фактически отработано 180 ч. Определить заработную плату работника.

2) Продавец с месячным окладом (№ по журналу \* 1000) руб. Положением о премировании продавцу при отсутствии рекламаций к его работе предусмотрена выплата ежемесячной премии в размере 35% от оклада.

3) Размер месячного оклада рабочего – (№ по журналу \* 1000) руб. В соответствии с табелем учета использования рабочего времени за месяц фактически отработано 20 дней. Норма рабочего времени в отчетном месяце составляет 22 дня.

4) Работнику-сдельщику установлена часовая тарифная ставка (№ по журналу \* 10) руб. Норма времени на единицу продукции – 2 ч. Работник в соответствии с документом о выработке изготовил за месяц (№ по журналу \* 10) единиц. Определить размер заработной платы работника.

5) Рабочий-сдельщик выполнил норму выработки на 115%. Заработная плата по сдельным расценкам составила (№ по журналу \* 1000) руб. В соответствии с Положением о премировании за перевыполнение нормы выработки работнику выплачивается премия в размере 10% от суммы заработка. Определить заработную плату рабочего.

6) Рабочий-сдельщик, выработав 450 единиц продукции, перевыполнил задание на 20%. В соответствии с установленной шкалой базовая сдельная расценка – (№ по журналу \* 100) руб., оплата труда за изготовление продукции сверх нормы производится по расценкам, увеличенным в 1,3 раза. Определить заработную плату рабочего.

7) Рабочий-наладчик обслуживает два автомата фасовки. На каждом автомате работают по одному рабочему. Средняя часовая норма выработки каждого из обслуживаемых рабочих 30 единиц продукции. Часовая тарифная ставка рабочего-наладчика – (№ по журналу \* 100) руб. За месяц произведено (№ по журналу \* 1000) единиц продукции. Определить заработную плату рабочего.

8) В штате ООО «Такса» числится 5 человек:директор, менеджер, три специалиста. Фонд оплаты труда составляет (№ по журналу \* 1000) тыс. рублей. В таблице 1 приведены коэффициенты работников:

Таблица 1:

|  |  |
| --- | --- |
|  | Коэффициент работника |
| Директор | 1,8 |
| Менеджер | 1,4 |
| Специалист | 1,3 |

Определить зарплату каждого работника.

9) В таблице привести расчет заработной платы работников на основе данных о квалификационном уровне работника, коэффициенте его трудового участия и фактически отработанного времени. Сумма средств, выделенных на оплату труда составляет (№ по журналу \* 10000) тыс. руб.

Таблица 1

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ФИО | Кол-во отработанных часов | Квалификационный уровень | КТУ | Кол-во баллов | Заработная плата |
| Иванов |  | 1,1 | 1,05 |  |  |
| Петров |  | 1,05 | 0,9 | 198,45 |  |
| Сидоров |  | 1,04 | 1,06 | 209,456 |  |
| Итого |  |  |  | 638,906 |  |

**Контрольные вопросы:**

1. Какие формы и системы оплаты труда применяются на практике?
2. В каких случаях целесообразно применять сдельную, а в каких - повременную форму оплаты труда?
3. Какие элементы включает тарифная система оплаты труда? Объясните их значение.
4. Раскройте сущность и область применение бестарифной системы оплаты труда.

## 4.1 Критерии оценки практической работы № 4Расчет размера оплаты труда по различным формам и системам оплаты.

**5 «отлично»** студент выполнил работу в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий в соответствии с заданием; полностью выполнил тест-задания, ответил на все контрольный вопросы.

**Контрольные вопросы:**

- правильно понимает сущность вопроса, дает точное определение и истолкование основных понятий;

- строит ответ по собственному плану, сопровождает ответ новыми примерами, умеет применить знания в новой ситуации;

- может установить связь между изучаемым и ранее изученным материалом, а также с материалом, усвоенным при изучении других дисциплин

**4 «хорошо»** студент выполнил требования к оценке "отлично", но не ответил на контрольные вопросы. Либо допущены 25-30% в выполнении тест-отчета.

**3 «удовлетворительно»** студент выполнил работу не полностью, но объем выполненной части таков, что позволяет получить правильные результаты и выводы; в целом выполнил тест-задание, в ходе выполнения были допущены ошибки, не ответил на контрольные вопросы.

**2 «неудовлетворительно»** студент выполнил работу не полностью или объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов; не выполнил 50% тест-задание и не ответил на контрольные вопросы.

#

# Литература

Череданова Л.Н. «Основы экономики и предпринимательства: учебник для студентов учреждений среднего профессионального образования., М.: ИЦ «Академия», 2016. 224 с. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с поправками) // СЗ РФ. — 2013. — № 4. — Ст. 445.

Автономов В. С. Экономика. Базовый курс. 10—11 классы. — М., 2010.

Борисов Е. Ф. Основы экономики: учебник и практикум для студ. учреждений сред. проф.

образования. — М., 2014.

Гомола А. И., Кириллов В. Е., Жанин П. А. Экономика для профессий и специальностей социально-экономического профиля: учебник для студ. учреждений сред. проф. образования. — М., 2014.

Гомола А. И., Жанин П. А., Кириллов В. Е. Экономика для профессий и специальностей социально-экономического профиля. Практикум: учеб. пособие для студ. учреждений сред. проф. образования. — М., 2014.

Грязнова А. Г., Думная Н. Н., Караманова О. В. и др. Экономика: учебник для 10 —11 классов. — М., 2014.

Липсиц И. В. Экономика (базовый уровень): учебник для 10—11 классов. — М., 2014.

Терещенко О. Н. Основы экономики: учебник для студ. учреждений сред. проф. образования. — М., 2013.

Терещенко О. Н. Основы экономики: рабочая тетрадь для студ. учреждений сред. проф.образования. — М., 2014.

Филиппова О. И., Волкова Л. А., Малецкая Н. В. Основы экономики и предпринимательства: рабочая тетрадь для студ. учреждений сред. проф. образования. — М., 2014.

Интернет-ресурсы

www. aup. ru (Административно-управленческий портал).

www. economicus. ru (Проект института «Экономическая школа»).

www. informika. ru (Государственное научное предприятие для продвижения новых инфор-

мационных технологий в сферах образования и науки России).

www. economictheory. narod. ru (Экономическая теория On-Line, книги, статьи).

www. ecsocman. edu. ru (Федеральный образовательный портал «Экономика, социология,

менеджмент»).