

Частное образовательное учреждение высшего образования
«ИНСТИТУТ БИЗНЕСА И ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

Одобрено
решением Ученого совета
от «29» июля 2023г.
протокол № 2



УТВЕРЖДАЮ

Ректор Института бизнеса
и инновационных
технологий

А.И. Садыкова

«29» июля 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Экономика труда

Специальность: **38.05.01 Экономическая безопасность**

Специализация: **Экономическая безопасность хозяйствующих
субъектов**

Квалификация: **Экономист**

Вологда
2023

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 N 970.

© Частное образовательное учреждение высшего образования
«Институт бизнеса и инновационных технологий»

Оглавление

1. Организационно-методический раздел. Аннотация	4
2. Перечень планируемых результатов обучения.....	5
3. Примерный тематический план дисциплины	7
4. Содержание учебной дисциплины	11
5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	15
6. Учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины	17
7. Методические рекомендации для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	19
8. Методические рекомендации для преподавателя. Образовательные технологии	72
9. Обеспечение доступности освоения программы обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.	73
10. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	75
11. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта, характеризующих этапы формирования компетенций	91
Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины.....	96

1. Организационно-методический раздел. Аннотация

Цель освоения дисциплины «Экономика труда» - формирование совокупности знаний по экономике труда, методике анализа и планирования трудовых показателей, оценке трудовой деятельности и принятии решений с учетом действующей нормативно-правовой базы, необходимых для подготовки выпускника, осуществляющего деятельность в области экономических, финансовых, аналитических служб организаций различных отраслей, сфер и форм собственности.

Задачи освоения дисциплины:

- поиск информации по полученному заданию, сбор и анализ данных, необходимых для проведения конкретных экономических расчетов;
- обработка массивов экономических данных в соответствии с поставленной задачей, анализ, оценка, интерпретация полученных результатов и обоснование выводов;
- построение стандартных теоретических и эконометрических моделей исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, анализ и интерпретация полученных результатов;
- анализ и интерпретация показателей, характеризующих социально-экономические процессы и явления на микро- и макро- уровне как в России, так и за рубежом;
- подготовка информационных обзоров, аналитических отчетов;
- проведение статистических обследований, опросов, анкетирования и первичная обработка их результатов;
- участие в разработке проектных решений в области профессиональной деятельности, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ

Дисциплина относится к обязательной части учебного плана.

Изучение дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных при изучении дисциплин: Математика, Экономический анализ, Финансы, Экономика организаций (предприятий), а также на знаниях полученных при прохождении ознакомительной практики.

Освоение дисциплины необходимо как предшествующее при прохождении преддипломной практики, а также подготовке выпускной квалификационной работы и сдаче государственного экзамена.

2. Перечень планируемых результатов обучения

Результаты освоения ООП: код и формулировка компетенции (в соответствии с учебным планом) или ее части	Код и формулировка индикатора достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ОПК-3 Способен рассчитывать экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов</p>	<p>ОПК-3.1 Выявляет и систематизирует внутренние и внешние факторы, влияющие на выбор экономических показателей характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов</p>	<p>Знает: --внутренние и внешние факторы, влияющие на выбор экономических показателей. Умеет: -систематизировать внутренние и внешние факторы, влияющие на выбор экономических показателей.</p>
	<p>ОПК-3.2 Рассчитывает экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов</p>	<p>Знает: -отчетность по труду и использует полученные сведения для расчета экономических показателей характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов. Умеет: -рассчитывать экономические показатели по труду характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов .</p>
	<p>ОПК-3.3 Осуществляет экономический анализ хозяйственной деятельности организации, анализирует и интерпретирует результаты расчетов финансово-экономических показателей</p>	<p>Знает: -методы и способы экономического анализа показателей по труду и средств на оплату труда. Умеет: -анализировать показатели по труду и средств на его оплату с целью повышения эффективности трудовых ресурсов.</p>
<p>УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий</p>	<p>УК-1.3 Критически анализирует и обобщает информацию для решения поставленных задач, применяя теоретические и эмпирические, количественные и качественные методы,</p>	<p>Знает: --количественные и качественные методы --основные источники информации в области профессиональной деятельности --теоретические и эмпирические методы. Умеет: --определять достоверные источники для поиска информации в области</p>

	системный подход	профессиональной деятельности -применять количественные и качественные методы -применять теоретические и эмпирические методы.
--	------------------	---

3. Примерный тематический план дисциплины

Очная форма обучения - 6 семестр

Вид занятия	Часов по учебному плану
Контактная работа с преподавателем:	57
-занятия лекционного типа, в том числе:	28
практическая подготовка	0
-занятия семинарского типа:	
-семинарские/практические, в том числе:	26
практическая подготовка	0
-лабораторные, в том числе:	0
практическая подготовка	0
-консультации, в том числе по курсовой работе (проекту)	3
Самостоятельная работа:	51
в т.ч. курсовая работа (проект)	
Промежуточная аттестация:	
экзамен	36
Общая трудоемкость	144

Заочная форма обучения - 4 курс

Вид занятия	Часов по учебному плану
Контактная работа с преподавателем:	22
-занятия лекционного типа, в том числе:	6
практическая подготовка	0
-занятия семинарского типа:	
-семинарские/практические, в том числе:	8
практическая подготовка	0
-лабораторные, в том числе:	0
практическая подготовка	0
-консультации, в том числе по курсовой работе (проекту)	8
Самостоятельная работа:	113

в т.ч. курсовая работа (проект)	
контрольная работа	+
Промежуточная аттестация:	
экзамен	9
Общая трудоемкость	144

Очная форма обучения

№	Раздел / Тема дисциплины	Количество часов по видам учебной работы					
		ВСЕГО	СР	контактная работа с преподавателем			
				занятия лекционного типа	занятия семинарского типа:		консультации, в том числе по курсовой работе (проекту)
			семинарские/практические	лабораторные			
1	Введение. Рынок труда в системе рыночного хозяйства	8	4	2	2	0	
2	Трудовые ресурсы, человек труда и занятость	8	4	2	2	0	
3	Организация труда: содержание, принципы	8	4	2	2	0	
4	Производительность и эффективность труда	8	4	2	2	0	
5	Разделение и кооперация труда	8	4	2	2	0	
6	Нормирование труда	8	4	2	2	0	
7	Оплата труда работников	23	9	8	6	0	
8	Фонд заработной платы	10	6	2	2	0	
9	Оценка трудовых показателей	14	6	4	4	0	
10	Определение трудовых показателей	10	6	2	2	0	
	Подготовка и защита						

курсовой работы (проекта)						
Промежуточная аттестация (экзамен)	36	35				1
ИТОГО	144	86	28	26	0	4
В том числе: практическая подготовка	0		0	0	0	

Заочная форма обучения

№	Раздел / Тема дисциплины	Количество часов по видам учебной работы					
		ВСЕГО	СР	контактная работа с преподавателем			
				занятия лекционного типа	занятия семинарского типа:		консультации, в том числе по курсовой работе (проекту)
			семинарские/практические	лабораторные			
1	Введение. Рынок труда в системе рыночного хозяйства	6	4	2	0	0	
2	Трудовые ресурсы, человек труда и занятость	6	6	0	0	0	
3	Организация труда: содержание, принципы	6	6	0	0	0	
4	Производительность и эффективность труда	12	8	2	2	0	
5	Разделение и кооперация труда	6	6	0	0	0	
6	Нормирование труда	6	6	0	0	0	
7	Оплата труда работников	34	28	2	4	0	
8	Фонд заработной платы	10	10	0	0	0	
9	Оценка трудовых показателей	23	21	0	2	0	
10	Определение трудовых показателей	17	17	0	0	0	
	Подготовка и защита курсовой работы (проекта) / подготовка контрольной работы						

Промежуточная аттестация (экзамен)	9	8				1
ИТОГО	144	121	6	8	0	9
В том числе: практическая подготовка	0		0	0	0	

4. Содержание учебной дисциплины

Тема 1. Введение. Рынок труда в системе рыночного хозяйства

Предмет и объект изучения дисциплины «Экономика труда».

«Экономика труда» – общепрофессиональная дисциплина, ее задачи и место в системе экономических дисциплин.

Труд как общественно полезная деятельность. Основные признаки трудовой деятельности. Роль труда в развитии человека и общества.

Рынок труда, его место в системе рыночных отношений. Функции рынка труда. Основные элементы рынка труда.

Особенности российского рынка труда. Сегментация рынка труда. Государственное регулирование рынка труда.

Правовые основы организации и оплаты труда в Российской Федерации. Нормативные правовые акты по труду. Статистическая отчетность по труду. Источники информации о занятости трудовых отношений.

Тема 2. Трудовые ресурсы, человек труда и занятость

Трудовые ресурсы и экономически активное население: понятие и характеристика.

Занятость населения. Возможности и условия достижения полной занятости населения.

Социально-экономическое регулирование и государственная политика занятости. Служба занятости: государственная и коммерческая. Программы обеспечения занятости: отечественный и зарубежный опыт.

Безработица: сущность, понятие, виды. Потребность незанятого населения в оплачиваемой работе.

Планирование трудовых ресурсов: задачи и этапы планирования.

Оценка фактической занятости работников как части реализованного спроса на рабочую силу.

Управление трудом в системе рыночных отношений. Кадровая политика. Основные функции кадровых служб. Издержки на рабочую силу.

Современные требования к использованию трудовых ресурсов. Коллективные и трудовые договоры. Тарифные соглашения, их виды.

Тема 3. Организация труда: содержание, принципы

Сущность и значение организации труда предприятия, ее место в системе организации деятельности.

Формы организации труда на предприятии. Принципы организации

труда.

Элементы организации труда. Подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Разделение труда. Кооперация труда. Организация рабочих мест. Организация обслуживания рабочих мест. Разработка рациональных приемов и методов труда. Установление обоснованных норм труда. Создание безопасных и здоровых условий труда. Организация оплаты и материального стимулирования труда. Планирование и учет труда. Воспитание дисциплины труда.

Современные формы организации труда. Научная организация труда, ее функция. Принципы научной организации труда. Элементы научной организации труда.

Тема 4. Производительность и эффективность труда

Затраты и производительность труда: понятие и сущность. Показатели и методы измерения производительности труда.

Эффективность труда: понятие и сущность. Показатели эффективности труда, их характеристика.

Факторы, определяющие изменение производительности труда. Резервы роста производительности труда.

Тема 5. Разделение и кооперация труда

Разделение труда и его виды. Кооперация труда. Организация рабочих мест.

Категории персонала: профессиональные и квалификационные.

Показатели численности работников. Явочная и среднесписочная численность.

Движение рабочей силы. Текучесть кадров. Определение потребности в рабочей силе.

Тема 6. Нормирование труда

Нормирование труда, его последовательность.

Нормы труда, их функции. Виды норм труда. Роль норм труда в управлении хозяйственной деятельностью.

Затраты рабочего времени: классификация, исследование.

Сущность и методы научного обоснования норм труда. Обоснование норм труда в торговле. Особенности нормирования в общественном питании.

Нормативные материалы по труду, используемые на предприятии.

Тема 7. Оплата труда работников

Формирование и распределение доходов.

Экономическая сущность заработной платы. Дифференциация заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ).

Организация оплаты труда, ее принципы. Основные элементы организации оплаты труда.

Регулирование заработной платы.

Формы и системы оплаты труда. Основные типы организации заработной платы.

Тарифная система оплаты труда. Единая тарифная сетка.

Бестарифная оплата труда. Участие работников в прибыли.

Сущность и необходимость мотивации труда. Факторы, влияющие на мотивацию труда.

Стимулирование труда и заинтересованность работников в результатах труда.

Структура заработной платы. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда. Премии: сущность, показатели премирования. Разработка системы премирования на предприятии торговли и общественного питания.

Оплата труда работников. Основные направления оплаты труда продавцов и других работников, занятых обслуживанием населения. Основные направления оплаты труда руководителей, специалистов и служащих в торговле. Особенности оплаты труда различных категорий персонала в общественном питании.

Тема 8. Фонд заработной платы

Состав фонда заработной платы. Состав оплаты труда за отработанное время. Компенсационные выплаты. Стимулирующие выплаты.

Состав оплаты труда за неотработанное время. Единовременные выплаты.

Виды заработной платы.

Выплаты социального характера.

Расходы, не учитываемые в фонде заработной платы и выплатах социального характера.

Тема 9. Оценка трудовых показателей

Показатели по труду. Взаимосвязь между трудовыми показателями. Задачи анализа показателей по труду. Основные направления анализа показателей по труду.

Оценка расходов на оплату труда. Задачи анализа фонда заработной платы. Показатели анализа фонда заработной платы. Факторы, влияющие на изменение фонда заработной платы.

Оценка уровня производительности труда. Основные направления анализа производительности труда.

Анализ численности и состава работников. Основные направления анализа численности работников. Анализ качественного состава работников.

Тема 10. Определение трудовых показателей

Экономическое обоснование расходов на оплату труда. Исходные предпосылки для планирования расходов на оплату труда.

Основные подходы к определению расходов на оплату труда.

Обоснование численности работников. Основные методы расчета численности работников.

Комплексный подход к формированию показателей по труду на планируемый период.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная учебная литература

- 1 Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 486 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11318-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/476084> (дата обращения: 29.10.2021).
- 2 Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 387 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07329-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468699> (дата обращения: 29.10.2021).
- 3 Экономика труда : учебник для вузов / М. В. Симонова [и др.] ; под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 259 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05423-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/473101> (дата обращения: 29.10.2021).

Дополнительная учебная литература

- 4 КОМПЛЕКСНЫЙ анализ показателей деятельности районной кооперативной организации: учебное пособие / под ред. Н.А.Поповой, Т.А.Железовой; НОУ ВПО Центросоюза РФ СибУПК. - 3-е изд.,испр. - Новосибирск, 2015. - 203с. (см.также БД ГЕРМЕС) : ил. - Библиогр.:с.199-202.
- 5 Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : учеб. пособие / А.В. Ребров. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 346 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/20622. - Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=946447>
- 6 ПЛАНИРОВАНИЕ показателей деятельности районной кооперативной организации : учебное пособие / под ред.Н.А.Поповой,Т.А.Железовой; ЧОУ ВО Центросоюза РФ СибУПК. - Новосибирск, 2016. - 96с.(см.также БД ГЕРМЕС) : ил.

Нормативные документы

- 7 Приказ Росстата от 22.11.2017 № 772 «Об утверждении Указаний по заполнению форм федерального статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников». - Режим доступа: КонсультантПлюс.
- 8 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.08.2018). - Режим доступа: КонсультантПлюс.

9 Федеральный закон от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 03.07.2018) «О занятости населения в Российской Федерации». - Режим доступа: КонсультантПлюс.

6. Учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины

При изучении дисциплины используется следующее учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение.

Программное обеспечение:

- тестирующие программные оболочки и контрольно-обучающие программы: АСТ-test; Nova-test;
- программы, обеспечивающие доступ в сеть Интернет («Internet explorer», «Google chrome»);
- программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель «Windows Media Player», «Power Point»).

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

- Агрегатор научных журналов Directory of Open Access Journals: <https://www.doaj.org>
- Агрегатор дипломных работ и диссертаций Open Access Theses and Dissertations: <https://oatd.org>
- Поисковая система научных публикаций [Google Scholar](https://scholar.google.ru): <https://scholar.google.ru>
- Университетская информационная система РОССИЯ: <https://uisrussia.msu.ru/dp.php>
- Научная электронная библиотека КиберЛенинка: <https://cyberleninka.ru>
- Научная электронная библиотека: <http://elibrary.ru>
- справочно-правовая система: «Гарант»: <https://www.garant.ru>
- справочно-правовая система «Консультант Плюс»: <http://www.consultant.ru>
- Электронно-библиотечная система Znanium.com : www.znaniy.com
- База данных Ruslana. – Режим доступа: <http://ruslana.bvdep.com/>
- <http://nigma.ru> – интеллектуальная поисковая система (по темам объединяет результаты, полученные из разных поисковых систем).

Материально-техническое обеспечение

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине используются:

- учебные аудитории, оснащенные мультимедийной техникой, позволяющей организовать отработку практических навыков обучающимися, выявить уровень сформированности компетенций методом тестирования и в других интерактивных формах;
- дидактические материалы – презентационные материалы (слайды); бланки анкет и опросов; учебные видеозаписи; комплекты схем, плакатов, стенды;

- технические средства обучения – аудио-, видео-, фотоаппаратура, иные демонстрационные средства; персональный компьютер, множительная техника (МФУ).

Для проведения текущего (рубежного) контроля и промежуточной аттестации (зачета с оценкой) методом компьютерного тестирования используются прошедшие банки тестовых заданий и лицензионная тестирующая программная оболочка типа «ACT-test», «Nova-test» и(или) другие.

**ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО И СВОБОДНО
РАСПРОСТРАНЯЕМОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ,
В ТОМ ЧИСЛЕ ОТЕЧЕСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА**

№ п/п	Комплект лицензионного программного обеспечения		Комплект свободно распространяемого программного обеспечения	
	лицензионное программное обеспечение	лицензионное программное обеспечение отечественного производства	свободно распространяемое программное обеспечение	свободно распространяемое программное обеспечение отечественного производства
1	Microsoft Excel	Антивирус Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный	Adobe Acrobat Reader DC	Яндекс.Браузер
2	Microsoft Office 365	Электронный периодический справочник "Система Гарант"	Архиватор 7z	Яндекс.Диск
3	Microsoft Word	Электронный периодический справочник "Система Консультант Плюс"		

7. Методические рекомендации для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа является одним из видов учебной деятельности обучающихся, способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня. Самостоятельная работа проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;
- углубления и расширения теоретических знаний;
- формирования умений использовать специальную литературу;
- развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, ответственности и организованности;
- формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации.

Аудиторная самостоятельная работа по учебной дисциплине проводится на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию (перечень заданий приведен ниже). Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется по заданию преподавателя без его непосредственного участия для обучающихся очной и заочной форм обучения.

Основными видами аудиторной самостоятельной работы являются:

- обсуждение теоретических вопросов и решение практических задач по темам дисциплины;
- работа с литературой и другими источниками информации, в том числе электронными.

Решение задач осуществляется на практических занятиях в соответствии с графиком учебного процесса. Для подготовки к практическому занятию обучающиеся должны изучить соответствующую главу основного учебного пособия, рекомендованную специальную литературу и нормативные акты. Кроме того, необходим самостоятельный поиск и подбор литературы, включая монографии и журнальные публикации, информацию из сети Интернет.

Практическая задача должна иметь четкую формулировку, к

ней должны быть поставлены вопросы, ответы на которые необходимо найти и обосновать. Критерии оценки правильности решения задачи должны быть известны всем обучающимся.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия. Перед выполнением внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультацию с определением цели задания, его содержания, сроков выполнения, ориентировочного объема работы, основных требований к результатам работы, критериев оценки, форм контроля и перечня литературы. В процессе консультации преподаватель предупреждает о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания.

Видами заданий для внеаудиторной самостоятельной работы могут быть:

- конспектирование текста; выписки из текста; работа со словарями и справочниками, нормативно-правовой документацией;
- для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекции (обработка текста);
- подготовка сообщений к выступлению на семинаре, конференции; подготовка рефератов, докладов;
- решение задач.

При выполнении внеаудиторной самостоятельной работы обучающийся имеет право обращаться к преподавателю за консультацией с целью уточнения задания, формы контроля выполненного задания. Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может проводиться в письменной, устной или смешанной форме.

Для студентов заочной формы обучения результатом внеаудиторной самостоятельной работы является предоставление контрольной работы.

Контрольная работа является одной из составляющих учебной деятельности студента по овладению знаниями в области экономики страхового дела.

Цель контрольной работы – закрепить знания, накопленные в результате изучения дисциплины, приобрести навык самостоятельной работы и умение применять теорию в решении конкретных задач по оценке эффективности деятельности страховых организаций.

Задачи, стоящие перед студентом при подготовке и написании

контрольной работы:

1. закрепление полученных ранее теоретических знаний;
2. выработка навыков самостоятельной работы;
3. выяснение подготовленности студента к практическим занятиям.

Контрольная работа должна быть представлена на проверку преподавателю на практических занятиях в период сессии. Защита контрольной работы проводится в форме собеседования. Задание может выполняться студентом в период сессии в аудитории под руководством преподавателя.

Перед изложением теоретического вопроса дается его точная формулировка. Ответ должен быть самостоятельным, без дословного переписывания учебника или дополнительной литературы. По тексту делаются ссылки на литературные источники, которые были использованы для изучения данного вопроса, проблемы. Ссылки размещаются внизу страницы или в процессе изложения материала в квадратных скобках с указанием порядкового номера источника информации и номера страницы. Например: [17, с.5].

При выполнении практической части, прежде всего, надо переписать условие задачи, дать подробное решение с пояснением методики расчетов и оценки полученных результатов. При необходимости решение задач следует оформить таблицами. Каждая таблица должна иметь заголовок, единицы измерения, наименование всех строк и граф.

В конце работы даются список использованной литературы и перечень нормативно-методических документов, на порядковый номер которых и делаются ссылки по тексту. На последней странице ставятся дата выполнения работы и подпись автора.

Выполненная работа направляется на проверку и рецензирование. При положительной рецензии студент допускается к собеседованию, в ходе которого проверяются его знания по излагаемым вопросам. В случае отрицательной рецензии контрольная работа возвращается студенту для доработки. При повторном представлении работы на проверку прилагается и первоначальный вариант с рецензией.

При выполнении контрольной работы студент должен изучить и законспектировать основные положения, содержащиеся в рекомендуемой экономической литературе. Кроме предложенной литературы, следует воспользоваться периодическими

экономическими изданиями: газетой «Экономика и жизнь», «Финансовой газетой», «Российской газетой»; журналами «Человек и труд», «Экономика и учет труда», «Вопросы экономики», «Мотивация и оплата труда», «Российский экономический журнал», «American Economic Review», «American Economic Journal: Applied Economics», «American Economic Journal: Microeconomics» и др.

При решении **задачи 49** следует иметь в виду, что производительность труда в действующих ценах рассчитывается по формуле

$$CB_{действ} = \frac{T}{Ч},$$

где $CB_{действ}$ – средняя выработка на одного работника (производительность труда);

T – товарооборот (объем продаж);

$Ч$ – среднесписочная численность работников.

Производительность труда в сопоставимых ценах определяется отношением производительности труда в действующих ценах к индексу цен:

$$CB_{соп} = \frac{CB_{действ}}{Y_{цен}},$$

где $Y_{цен}$ – индекс цен.

Влияние изменения цен на изменение производительности труда находится как разница между производительностью труда в действующих и сопоставимых ценах

$$CB_{действ} - CB_{соп}.$$

Соотношение темпов изменения производительности труда и средней заработной платы характеризует коэффициент соотношения (опережения или отставания), который определяется по формуле

$$K = \frac{Y_{CB}}{Y_{CЗ}}.$$

где K – коэффициент соотношения (опережения или отставания);

Y_{CB} – индекс производительности труда;

$Y_{CЗ}$ – индекс средней заработной платы.

Пример. Дайте оценку производительности труда и определите влияние изменения цен на изменение производительности труда. Оцените соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы.

Таблица 1

Показатели по труду магазина за отчетный год

Показатели	Предшествующий год	Отчетный год	Отчетный год в % к предшествующему
Объем продаж, тыс. руб.	60000	65820	109,7
Среднесписочная численность работников, чел.	26	27	103,8
Производительность труда в действующих ценах, тыс. руб.	2307,6	2437,8	105,6
Средняя заработная плата, руб.	143200	156000	108,8
Производительность труда в сопоставимых ценах, тыс.руб.	2307,6	2176,6	94,3

В отчетном году цены повысились на 12 %.

Решение

1. Производительность труда в действующих ценах в отчетном году

$$\frac{65820 \text{ тыс. руб.}}{27 \text{ чел.}} = 2437,8 \text{ тыс. руб.}$$

2. Производительность труда в сопоставимых ценах в отчетном году

$$\frac{2437,8 \text{ тыс. руб.}}{1,12} = 2176,6 \text{ тыс. руб.}$$

3. Влияние роста цен на повышение производительности труда
 $2437,8,9 \text{ тыс. руб.} - 2176,6 \text{ тыс. руб.} = +261,2 \text{ тыс. руб.}$

4. Коэффициент отставания темпов роста производительности труда от темпов роста средней заработной платы

$$\frac{1,056}{1,088} = 0,971$$

При решении **задачи 50** следует иметь в виду, что при начислении заработной платы продавцам и другим работникам, занятым обслуживанием населения, сумма на оплату их труда определяется в зависимости от доходов.

Последовательность начисления заработной платы и распределения заработка между работниками следующая:

1. Рассчитывается хозрасчетный доход по формуле

$$XD = DD - MZ,$$

где XD – хозрасчетный доход;

DD – доходы от реализации товаров;

MZ – материальные затраты (издержки обращения без расходов на оплату труда).

2. Определяется фонд заработной платы по формуле

$$ФЗП = \frac{XD \cdot N_{ФЗП}}{100},$$

где $ФЗП$ – фонд заработной платы;

$N_{ФЗП}$ – доля (норматив) расходов на заработную плату в общей сумме хозрасчетного дохода, %.

3. Рассчитывается сумма заработной платы каждого работника по окладам с учетом отработанного времени и районного коэффициента.

4. Определяется сумма индивидуальных доплат и надбавок, в том числе за заведование.

5. Рассчитывается коллективный заработок вычитанием из общего фонда заработной платы суммы заработной платы по окладам и суммы индивидуальных доплат и надбавок.

6. Определяется коэффициент трудового участия каждого работника (КТУ) и расчетная величина окладов с учетом КТУ.

7. Определяется сумма коллективного заработка, приходящаяся на один рубль расчетных месячных окладов с учетом КТУ, делением суммы коллективного заработка на их сумму.

8. Определяется величина коллективного заработка, начисленного каждому работнику, умножением полученной величины на расчетную величину месячного оклада.

9. Определяется общая сумма заработной платы каждого работника путем сложения величины его месячного оклада, величины коллективного заработка и суммы индивидуальных доплат и надбавок.

Пример. Начислите заработную плату работникам магазина за июль.

Сумма доходов от реализации товаров за месяц составила 524 тыс. руб.,

материальных затрат – 294 тыс. руб. Размер отчислений в фонд оплаты труда от хозрасчетного дохода – 36%. Доплата продавцу, исполняющему обязанности заведующего, составляет 1800 руб. Районный коэффициент – 25%.

Решение

1. Сумма хозрасчетного дохода:

$$524 \text{ тыс. руб.} - 294 \text{ тыс. руб.} = 230 \text{ тыс. руб.}$$

2. Фонд заработной платы:

$$\frac{230 \text{ тыс. руб.} * 36\%}{100} = 82800 \text{ руб.}$$

3. Коллективный заработок:

$$82800 \text{ руб.} - 58125 \text{ руб.} - 1800 \text{ руб.} = 22875 \text{ руб.}$$

4. Сумма коллективного заработка на один рубль окладов:

$$\frac{22875 \text{ руб.}}{69920,4 \text{ руб.}} = 0,32716 \text{ руб.}$$

5. Коллективный заработок каждого работника:

заведующего:

$$32,716 \text{ коп.} * 22750 \text{ руб.} = 7442,8 \text{ руб.},$$

второго продавца:

$$32,716 \text{ коп.} * 9602,2 \text{ руб.} = 3141,4 \text{ руб.}$$

и т.д.

6. Общая сумма заработной платы каждого работника:

заведующего:

$$16250 \text{ руб.} + 7442,8 \text{ руб.} + 1800 \text{ руб.} = 25492,8 \text{ руб.}$$

второго продавца:

$$9602,2 \text{ руб.} + 3141,4 \text{ руб.} = 12743,6 \text{ руб.}$$

и т.д.

Таблица 2

Заработная плата работников магазина

Должность	Месячный оклад, руб.	Отработано дней	Месячный оклад с учетом отработанного времени и районного коэффициента, руб.	КТУ	Расчетная величина оклада с учетом КТУ, руб. (4×5)	Коллективный заработок, руб.	Индивидуальные доплаты, руб.	Сумма заработной платы (4+7+8), руб.
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Первый продавец, заведующий	13000	23	16250	1,4	22750	7442,8	1800	25492,8
Второй продавец,	13000	15	9602,2	1,0	9602,2	3141,4		12743,6
Третий продавец,	12000	23	15000	1,5	22500	7361,2		22361,2
Четвертый продавец	10000	23	12500	0,9	11250	3680,6		16180,6
Уборщик	6000	16	4772,8	0,8	3808,2	1249		6021,8
ИТОГО			58125		69920,4	22875	1800	82800

При решении *задач 51, 52* следует иметь в виду, что начисление заработной платы по окладам производится с учетом отработанного времени. Месячные оклады продавцов даны в Положении об оплате труда, которое приведено в приложении.

Пример. Начислите заработную плату работникам продовольственного магазина за сентябрь.

В магазине работают продавец 6 разряда, исполняющий обязанности заведующего, продавец 5 разряда и контролер-кассир 4 разряда. Заведующий отработал 15 дней, продавец 5 разряда – 17 дней, контролер-кассир – полный месяц, 22 дня.

Решение

1. Заработная плата заведующего

$$\frac{8000 \text{ руб.}}{22 \text{ дня}} \times 15 \text{ дней} = 5454 \text{ руб. } 55 \text{ коп.};$$

2. Заработная плата продавца 5 разряда

$$\frac{7500 \text{ руб.}}{22 \text{ дня}} \times 17 \text{ дней} = 5795,5 \text{ руб.}$$

3. Заработная плата контролера - кассира 4 разряда – 7000 руб.

В магазинах, где нет освобожденных заведующих, продавцу, исполняющему его обязанности, производится доплата. Размер доплат за заведование дан в Положении об оплате труда (приложение). Сумма доплаты определяется от месячного оклада с учетом отработанного времени.

В нашем примере это – 15 %.

$$\frac{5454 \text{ руб. } 55 \text{ коп.} \times 15 \%}{100\%} = 818 \text{ руб. } 18 \text{ коп.}$$

Кроме оплаты труда по окладам и доплат работникам магазинов предусматриваются премии.

Премии выплачиваются за прирост объема продаж, доходов, прибыли, выполнение плановых заданий. Условия премирования работников приведены в Положении об оплате труда (приложение).

В нашем примере работники премируются за достижение планового объема продаж: за выполнение плана оборота за месяц – в размере 15 % месячного оклада; за каждый процент перевыполнения плана оборота от 100,1 до 105 % – в размере 5 % месячного оклада, свыше 105 % – 1 %.

Плановый объем продаж 440 тыс. руб., фактический оборот составил 452 тыс. руб.

Отсюда процент выполнения плана розничного товарооборота равен 107,3 %.

$$\frac{452 \text{ тыс. руб.}}{440 \text{ тыс. руб.}} \times 100.$$

Тогда размер премии будет составлять 42,3 %:

$$15\% + 5\% \times 5\% + 2,3\% \times 1.$$

Сумма премии определяется от месячного оклада с учетом отработанного времени и доплаты.

Премия заведующему магазином

$$\frac{(5454 \text{ руб.} 55 \text{ коп.} + 818 \text{ руб.} 18 \text{ коп.}) \times 42,3\%}{100\%} = 2653 \text{ руб.} 36 \text{ коп.}$$

Премия продавцу 5 разряда

$$\frac{5795,5 \text{ руб.} \times 42,3\%}{100\%} = 2451,5 \text{ руб.}$$

Премия контролеру-кассиру 4 разряда

$$\frac{7000 \text{ р.} \times 42,3\%}{100\%} = 2961 \text{ руб.}$$

Суммированием заработной платы по окладам с учетом отработанного времени, доплат и премий определяется общий заработок.

В нашем примере:

заработная плата заведующего магазином составит 8926 руб. 09 коп.

5454 руб. 55 коп. + 818 руб. 18 коп. + 2653 руб. 36 коп.;

заработная плата продавца 5 разряда составит 8247 руб. 00 коп.

5795 руб. 50 коп. + 2451 руб. 50 коп.;

заработная плата контролера-кассира 4 разряда равна 9961 руб. 00 коп.

7000 руб. + 2961 руб. 00 коп.

В заключение определяется заработная плата с учетом районного коэффициента.

Тогда заработная плата заведующего магазином составит 11157 руб. 61

коп.

8926 руб. 09 коп. × 1,25;

заработная плата продавца 5 разряда – 10308 руб. 75 коп.

8247 руб. 00 коп. × 1,25;

заработная плата контролера-кассира 4 разряда – 12451 руб. 25 коп.

9961 руб. 00 коп. × 1,25.

При решении *задачи 53* следует иметь в виду, что коллективный сдельный заработок определяется умножением бригадной расценки на фактический объем продаж. Бригадная расценка за 1000 руб. товарооборота дана в Положении об оплате труда (приложение).

Распределение коллективного заработка производится исходя из месячных окладов продавцов с учетом отработанного времени в следующей последовательности:

– определяется сумма коллективного заработка умножением расценки за 1000 руб. товарооборота на объем продаж;

– находится сумма месячных окладов работников магазина с учетом отработанного времени. Месячный оклад каждого работника с учетом отработанного времени определяется делением оклада работника на количество рабочих дней в месяце и умножением на количество рабочих дней, отработанных этим работником;

– определяется сумма коллективного заработка по расценке, приходящаяся на 1 рубль заработной платы по окладам, делением суммы коллективного заработка по расценке на сумму заработной платы по окладам;

– находится сумма заработной платы по расценке каждому работнику умножением суммы его оклада с учетом отработанного времени на сумму коллективного заработка, приходящуюся на 1 рубль заработной платы по окладам.

Пример. Определите заработную плату работникам продовольственного магазина по бригадной расценке.

В магазине работают продавец 6 разряда, исполняющий обязанности заведующего, продавец 5 разряда и контролер-кассир 4 разряда. Заведующий магазином и продавец 5 разряда отработали по

18 дней, контролер-кассир – полный месяц, 22 дня.

Фактический объем продаж за месяц составил 900 тыс. руб., за предшествующий – 870 тыс. руб. Условия премирования выполнены.

Решение

1. Заработная плата по расценке

40 руб. × 900 = 36000 руб.

2. Месячные оклады с учетом отработанного времени: заведующий

$$\frac{8000 \text{ руб.}}{22 \text{ дня}} \times 18 \text{ дней} = 6545 \text{ руб. 45 коп.};$$

продавец

$$\frac{7500 \text{ руб.}}{22 \text{ дня}} \times 18 \text{ дней} = 6136 \text{ руб. 36 коп.};$$

контролер-кассир – 7000 руб.

Итого: 19681 руб. 81 коп.

3. Сумма заработной платы по расценке, приходящаяся на 1 рубль заработной платы по окладам,

$$\frac{36000 \text{ руб.}}{19681 \text{ руб. 81 коп.}} = 1 \text{ руб. 82,91 коп.}$$

4. Заработная плата по расценке:

заведующий

$$1 \text{ руб. 82,91 коп.} \times 6545 \text{ руб. 45 коп.} = 11972 \text{ руб. 28 коп.};$$

продавец

$$1 \text{ руб. 82,91 коп.} \times 6136 \text{ руб. 36 коп.} = 11224 \text{ руб. 02 коп.};$$

контролер-кассир

1 руб. 82,91 коп. × 7000 руб. = 12803 руб. 70 коп.

5. Доплата за заведование

$$\frac{6545 \text{ руб. 45 коп.} \times 15 \%}{100 \%} = 981 \text{ руб. 82 коп.}$$

6. Размер премии

Темп роста объема продаж

$$\frac{900 \text{ тыс. руб.}}{870 \text{ тыс. руб.}} \times 100 \% = 103,4 \%$$

Процент премии

$$15 \% + 5 \% \times 3,4 \% = 32,0 \%$$

7. Сумма премии:

заведующий

$$\left(\frac{6545 \text{ руб. } 45 \text{ коп.} + 981 \text{ руб. } 82 \text{ коп.}}{100\%} \right) \times 32,0 \% = 2408 \text{ руб. } 73 \text{ коп.};$$

продавец

$$\frac{6136 \text{ руб. } 36 \text{ коп.} \times 32,0\%}{100 \%} = 1963 \text{ руб. } 64 \text{ коп.};$$

контролер-кассир

$$\frac{7000 \text{ руб.} \times 32,0 \%}{100 \%} = 2240 \text{ руб. } 00 \text{ коп.}$$

8. Заработная плата с премией:

заведующий

$$11972 \text{ руб. } 28 \text{ коп.} + 981 \text{ руб. } 82 \text{ коп.} + 2408 \text{ руб. } 73 \text{ коп.} = 15362 \text{ руб. } 83 \text{ коп.};$$

продавец

$$11224 \text{ руб. } 02 \text{ коп.} + 1963 \text{ руб. } 64 \text{ коп.} = 13187 \text{ руб. } 66 \text{ коп.};$$

контролер-кассир

$$12803 \text{ руб. } 70 \text{ коп.} + 2240 \text{ руб. } 00 \text{ коп.} = 15043 \text{ руб. } 70 \text{ коп.}$$

9. Заработная плата с районным коэффициентом:

заведующий

$$15362 \text{ руб. } 83 \text{ коп.} \times 1,25 = 19203 \text{ руб. } 54 \text{ коп.};$$

продавец

$$13187 \text{ руб. } 66 \text{ коп.} \times 1,25 = 16484 \text{ руб. } 58 \text{ коп.};$$

контролер-кассир

$$15043 \text{ руб. } 70 \text{ коп.} \times 1,25 = 18804 \text{ руб. } 63 \text{ коп.}$$

При решении задачи 54 следует иметь в виду, что оплата труда продавцов производится за фактический объем продаж в истекшем месяце по шкале подвижной заработной платы. Шкала подвижной заработной платы представлена в приложении.

Пример. Определить заработную плату работникам продовольственного магазина за месяц, если в магазине работают 2 продавца, продавец 6 разряда отработал 17 дней, продавец 5 разряда

– полный месяц (21 рабочий день). Объем продаж за месяц составил 288,6 тыс. руб. Объем продаж в предшествующем месяце составил 280 тыс. руб.

Решение

За истекший месяц фактический объем продаж для продавца 6 разряда составил:

$$\frac{288600 \text{руб.}}{21 \text{дн.} + 17 \text{дн.}} \cdot 17 \text{дн.} = 129,1 \text{тыс.руб.}$$

для продавца 5 разряда:

$$\frac{288600 \text{руб.}}{21 \text{дн.} + 17 \text{дн.}} \cdot 21 \text{дн.} = 139,4 \text{тыс.руб.}$$

Отсюда заработная плата, исходя из приведенной шкалы, будет равна:

продавца 6 разряда – 8450 руб.;

продавца 5 разряда – 8390 руб.

Месячный оклад с учетом отработанного времени:

заведующий

$$\frac{8000 \text{руб.}}{21 \text{день}} \times 17 \text{дней} = 6476 \text{руб.} 19 \text{коп.};$$

Доплата за заведование

$$\frac{6476 \text{руб.} 19 \text{коп.} \times 10 \%}{100 \%} = 647 \text{руб.} 62 \text{коп.}$$

6. Размер премии

Темп роста объема продаж

$$\frac{288,6 \text{тыс.руб.}}{280 \text{тыс.руб.}} \cdot 100 \% = 103,0 \%$$

Процент премии

$$15 \% + 5 \% \times 3 \% = 30,0 \%$$

7. Сумма премии:
заведующий

$$\left(\frac{6476 \text{ руб. } 19 \text{ коп.} + 647 \text{ руб. } 62 \text{ коп.}}{100\%} \right) \times 30,0 \% = 2137 \text{ руб. } 14 \text{ коп.};$$

продавец

$$\frac{7500 \text{ руб.} \times 30,0 \%}{100 \%} = 2250 \text{ руб. } 00 \text{ коп.}$$

8. Заработная плата с премией:

заведующий

$$8450 \text{ руб.} + 647 \text{ руб. } 62 \text{ коп.} + 2137 \text{ руб. } 14 \text{ коп.} = 11234 \text{ руб. } 76 \text{ коп.};$$

продавец

$$8390 \text{ руб.} + 2250 \text{ руб. } 00 \text{ коп.} = 10640 \text{ руб. } 00 \text{ коп.}$$

9. Заработная плата с районным коэффициентом:

заведующий

$$11234 \text{ руб. } 76 \text{ коп.} \times 1,25 = 14043 \text{ руб. } 45 \text{ коп.};$$

продавец

$$10640 \text{ руб. } 00 \text{ коп.} \times 1,25 = 13300 \text{ руб. } 00 \text{ коп.}$$

При решении **задачи 55** следует иметь в виду, что на предприятиях мелкорозничной торговой сети распределение заработной платы производится пропорционально фактически отработанному времени, исходя из следующего соотношения:

- на предприятиях, где кроме заведующего, работает один продавец, заведующему выплачивается 55 %, а продавцу 45 % от суммы начисленной заработной платы по расценке;
- на предприятиях, где кроме заведующего, работают два продавца, заведующему выплачивается 40 %, а продавцам по 30% от суммы начисленной заработной платы по расценке.

Пример. Начислите заработную плату по бригадной расценке за апрель работникам киоска: продавцу 6 разряда, исполняющему обязанности заведующего, и продавцу 4 разряда.

Продавец 6 разряда отработал 16 дней, продавец 4 разряда – 17 из 23 рабочих дней.

При плановом объеме продаж 220 тыс. руб. фактический объем продаж составил 264 тыс. руб.

Решение

1. Заработная плата по расценке

$$60 \text{ руб.} \times 264 = 15840 \text{ руб.}$$

2. Доля заведующего в общем заработке

$$\frac{55\%}{23 \text{ дня}} \times 16 \text{ дней} = 38,26\%.$$

3. Доля продавца в общем заработке

$$\frac{45\%}{23 \text{ дня}} \times 17 \text{ дней} = 33,26\%.$$

4. Заработная плата заведующего

$$\frac{15840 \text{ руб.} \times 38,26\%}{38,26\% + 33,26\%} = 8473 \text{ руб.} 69 \text{ коп.}$$

5. Заработная плата продавца

$$\frac{15840 \text{ руб.} \times 33,26\%}{38,26\% + 33,26\%} = 7366 \text{ руб.} 31 \text{ коп.}$$

6. Сумма премии:

заведующий

$$\frac{8473 \text{ руб.} 69 \text{ коп.} \times 20\%}{100\%} = 1694 \text{ руб.} 74 \text{ коп.};$$

продавец

$$\frac{7366 \text{ руб.} 31 \text{ коп.} \times 20\%}{100\%} = 1473 \text{ руб.} 26 \text{ коп.}$$

6. Заработная плата с премией:

заведующий

$$8473 \text{ руб.} 69 \text{ коп.} + 1694 \text{ руб.} 74 \text{ коп.} = 10168 \text{ руб.} 43 \text{ коп.};$$

продавец

7366 руб. 31 коп. + 1473 руб. 26 коп. = 8839 руб. 57 коп.

8. Заработная плата с районным коэффициентом: заведующий

10168 руб. 43 коп. × 1,25 = 12710 руб. 54 коп.;

продавец

8839 руб. 57 коп. × 1,25 = 11049 руб. 46 коп.

При решении *задач 56–59* следует иметь в виду, что начисление заработной платы по окладам производится с учетом отработанного времени.

Премирование работников осуществляется согласно Положению об оплате труда (приложение). Должностные оклады также указаны в Положении.

Пример. Начислите заработную плату за июнь работающим в фирме директору и бухгалтеру 5 разряда.

План прибыли за квартал выполнен. Работа фирмы в июне рентабельна.

Директор отработал полный месяц, 22 дня, бухгалтер – 19 дней.

Решение

1. Заработная плата с учетом отработанного времени;
директор – 30000 руб.

бухгалтер

$$\frac{18000 \text{ руб.}}{22} \times 19 \text{ дней} = 15545 \text{ руб. 45 коп.}$$

2. Месячная премия за рентабельную работу:

директор

$$\frac{30000 \text{ руб.} \times 20 \%}{100 \%} = 6000 \text{ руб.};$$

бухгалтер

$$\frac{15545 \text{ руб. 45 коп.} \times 20 \%}{100 \%} = 3109 \text{ руб. 09 коп.}$$

3. Квартальная премия за выполнение плана по прибыли:

директор

$$\frac{(30000 \text{ руб.} \times 3 \text{ месяца}) \times 15 \%}{100 \%} = 13500 \text{ руб.};$$

бухгалтер

$$\frac{(18000 \text{ руб.} + 18000 \text{ руб.} + 15545 \text{ руб.} 45 \text{ коп.}) \times 15 \%}{100 \%} = 7731 \text{ руб.} 82 \text{ коп.}$$

4. Сумма заработной платы с премией:

директор

$$30000 \text{ руб.} + 6000 \text{ руб.} + 13500 \text{ руб.} = 49500 \text{ руб.};$$

бухгалтер

$$15545 \text{ руб.} 45 \text{ коп.} + 3109 \text{ руб.} 09 \text{ коп.} + 7731 \text{ руб.} 82 \text{ коп.} = 26386 \text{ руб.} 38 \text{ коп.}$$

5. Сумма заработной платы с районным коэффициентом:

директор

$$49500 \text{ руб.} \times 1,25 = 61875 \text{ руб.} 00 \text{ коп.};$$

бухгалтер

$$26386 \text{ руб.} 38 \text{ коп.} \times 1,25 = 32982 \text{ руб.} 98 \text{ коп.}$$

Задача 58 решается по аналогии с примером. Однако следует иметь в виду, что должностные оклады и показатели премирования приведены в условии задачи.

При решении **задачи 60** следует иметь в виду, что начисление заработной платы работникам столовой производится по сдельно-премиальной системе.

Пример. Начислите заработную плату за октябрь работникам столовой по сдельно-премиальной системе.

За месяц бригада выработала продукции на 224800 руб. при плане 218400 руб. Среднечасовая расценка – 50 руб., норма выработки бригады за час – 180 руб.

За выполнение плана продаж работники премируются в размере 30% месячной тарифной ставки за фактически отработанное время.

За выполнение обязанностей бригадира повару 6-го разряда производится доплата в размере 25% месячной тарифной ставки за фактически отработанное время.

В связи с нарушением трудовой дисциплины мойщик посуды лишен премии, доплата бригадиру снижена на 20%.

Размер районного коэффициента – 25%.

Решение задачи оформляется в таблице.

Таблица 3

Расчет заработной платы работникам столовой по среднечасовым расценкам с учетом норм выработки

Состав бригады	Кол ичес тво	Отра бота но	Часо вая тари	Меся чная тариф	Сдельна я заработ	Доп латы	Сумм а	Заработн ая плата с
----------------	--------------	--------------	---------------	-----------------	-------------------	----------	--------	---------------------

	рабо тник ов, чел.	часо в в меся ц	фная ставк а, руб.	ная ставк а, руб.	ная плата, руб.	, руб.	преми и, руб.	районны м коэффиц иентом, руб.
Повар, 6 разряд	1	160	87	13920	16016	2784	5011	29764,46
Повар, 5 разряд	1	152	72	10944	12592	-	3283	19844,2
Повар, 4 разряд	1	160	66	10560	12150	-	3168	19147,92
Повар, 3 разряд	1	158	57	9006	10362	-	2702	16330,12
Мойщик, 2 разряд	1	160	39	6240	7180	-	-	8974,68
Кухонны й рабочий, 2 разряд	1	120	30	3600	4142	-	1080	6527,7
ИТОГО				54270	62444	2784	15244	100589,1

Решение

1. Заработная плата по расценке

$$\frac{224800 \text{ руб.} \times 50 \text{ руб.}}{180 \text{ руб.}} = 62444 \text{ руб.} 44 \text{ коп.}$$

2. Месячная тарифная ставка с учетом отработанного времени

повар 6 разряда

$$87 \text{ руб.} \times 160 \text{ час.} = 13920 \text{ руб.};$$

повар 5 разряда

$$72 \text{ руб.} \times 152 \text{ час.} = 10944 \text{ руб.};$$

и т.д.

3. Сумма сдельной заработной платы на один рубль месячной тарифной ставки

$$\frac{62444 \text{ руб.} 44 \text{ коп.}}{54270 \text{ руб.}} = 1,1506 \text{ руб.}$$

4. Сдельная заработная плата
повар 6 разряда

$$13920 \text{ руб.} \times 1,1506 = 16016 \text{ руб.} 36 \text{ коп.};$$

повар 5 разряда

$$10944 \text{ руб.} \times 1,1506 = 12592 \text{ руб.} 16 \text{ коп.};$$

и т.д.

5. Сумма доплаты бригадиру (повару 6 разряда)

$$\frac{13920 \text{ руб.} \times 25\%}{100\%} = 3480 \text{ руб.}$$

По условию доплату следует снизить на 20%

$$3480 \text{ руб.} - \frac{3480 \text{ руб.} \times 20\%}{100\%} = 2784 \text{ руб.}$$

6. Месячная премия
повар 6 разряда

$$\frac{(13920 \text{ руб.} + 2784 \text{ руб.}) \times 30\%}{100\%} = 5011 \text{ руб.} 20 \text{ коп.};$$

повар 5 разряда

$$\frac{10944 \text{ руб.} \times 30\%}{100\%} = 3283 \text{ руб.} 20 \text{ коп.};$$

и т.д.

Мойщику посуду премия не начисляется.

7. Заработная плата
повар 6 разряда

$$16016 \text{ руб.} 36 \text{ коп.} + 2784 \text{ руб.} + 5011 \text{ руб.} 20 \text{ коп.} = 23811 \text{ руб.} 56 \text{ коп.};$$

повар 5 разряда

$$12592 \text{ руб.} 16 \text{ коп.} + 3283 \text{ руб.} 20 \text{ коп.} = 15875 \text{ руб.} 36 \text{ коп.};$$

и т.д.

8. Заработная плата с районным коэффициентом
повар 6 разряда

$$23811 \text{ руб.} 56 \text{ коп.} \times 1,25 = 29764 \text{ руб.} 46 \text{ коп.};$$

повар 5 разряда

$$15875 \text{ руб.} 36 \text{ коп.} \times 1,25 = 19844 \text{ руб.} 20 \text{ коп.};$$

и т.д.

При решении задачи 61 следует иметь в виду, что при расчете часовой тарифной ставки необходимо учесть разряды работников и тарифные коэффициенты.

Пример. Начислите заработную плату за март работникам столовой по повременной - премиальной системе оплаты труда.

Месячный оклад рабочего первого разряда – 6400 руб., норма рабочих часов в месяц – 160. Повар 4 разряда отработал 140 часов, остальные работники - полный месяц.

В соответствии с Положением об оплате труда работники премируются за высокое качество приготовления продукции в размере 30% месячного оклада.

Решение

Таблица 4

Расчет заработной платы работников столовой

Состав бригады, разряд	Количество работников	Тарифный коэффициент	Часовая тарифная ставка, руб.	Отработано часов за месяц	Месячный оклад с учетом отработанного времени, руб.	Премии, руб.	Заработная плата с районным коэффициентом, руб.
Повар, 5	1	1,51	60,4	160	9664	2899	15704
Повар, 4	1	1,36	54,4	140	7616	2285	12376
Повар, 3	1	1,23	49,2	160	7872	2362	12798
Рабочий, 1	1	1,0	40	160	6400	1920	10400

1. Часовая тарифная ставка для рабочего 1-го разряда

$$\frac{6400 \text{ руб.}}{160 \text{ ч.}} = 40 \text{ руб.}$$

2. Часовая тарифная ставка для повара 3 разряда

$$\frac{6400 \text{ руб.}}{160 \text{ час.}} \times 1,23 = 49,2 \text{ руб.}$$

3. Месячный оклад с учетом отработанного времени

повар 5 разряда

$$60,4 \text{ руб.} \times 160 \text{ час.} = 9664 \text{ руб.};$$

повар 4 разряда

$$54,4 \text{ руб.} \times 140 \text{ час.} = 7616 \text{ руб.};$$

и т.д.

4. Премия

повар 5 разряда

$$\frac{9664 \text{ руб.} \times 30\%}{100\%} = 2899 \text{ руб.} 20 \text{ коп.};$$

повар 4 разряда

$$\frac{7616 \text{ руб.} \times 30\%}{100\%} = 2284 \text{ руб.} 80 \text{ коп.};$$

и т.д.

5. Сумма заработной платы

повар 5 разряда

9664 руб. + 2899 руб.20 коп. = 12563 руб.20 коп.;

повар 4 разряда

7616 руб. + 2284 руб.80 коп. = 9900 руб.80 коп.;

и т.д.

б. Зарботная плата с районным коэффициентом

повар 5 разряда

12563 руб. 20 коп. $\times 1,25 = 15704$ руб.00 коп.;

повар 4 разряда

9900 руб. 80 коп. $\times 1,25 = 12376$ руб.00 коп.;

и т.д.

Начисление заработной платы работникам ресторана по условиям **задачи 62** производится аналогично приведенному в решении задач 56-59.

В связи с тем, что по вине главного бухгалтера нарушены сроки проведения инвентаризации, ему следует снизить премию на 50% согласно Положению об оплате труда (приложение).

Пример. Начислите заработную плату за март главному бухгалтеру объединения общественного питания районного потребительского общества и бухгалтеру 6 разряда, которому установлена доплата в размере 40 % оклада за выполнение обязанностей временно отсутствующего экономиста. Из 21 рабочего дня бухгалтер отработал 17 дней, главный бухгалтер – полный месяц. Объем продаж определен на март 6700 тыс. руб., фактический оборот составил 6840 тыс. руб. План прибыли за квартал выполнен. Работа в марте рентабельна. Однако по вине главного бухгалтера нарушены сроки проведения инвентаризации.

Решение

1. Зарботная плата с учетом отработанного времени:
главный бухгалтер – 23000 руб.

бухгалтер

$$\frac{18000 \text{руб.}}{21 \text{день}} \times 17 \text{дней} = 14571 \text{руб.}42 \text{коп.}$$

2. Сумма доплаты бухгалтеру 6 разряда:

$$\frac{14571 \text{руб.}42 \text{коп.} \times 40\%}{100\%} = 5828 \text{руб.}56 \text{коп.};$$

3. Месячная премия за рентабельную работу:
главный бухгалтер

$$\frac{23000 \text{руб.} \times 20\%}{100\%} = 4600 \text{руб.};$$

бухгалтер 6 разряда

$$\frac{(14571 \text{руб.}42 \text{коп.} + 5828 \text{руб.}56 \text{коп.}) \times 20\%}{100\%} = 4080 \text{руб.}$$

4. Квартальная премия за выполнение плана прибыли:
главный бухгалтер

$$\frac{23000 \text{руб.} \times 3 \text{месяца}}{100\%} \times 15\% = 10350 \text{руб.}$$

бухгалтер 6 разряда

$$\frac{[(18000 \text{ руб.} + 7200 \text{ руб.}) \times 2 \text{ мес.} + 14571 \text{ руб.} 42 \text{ коп.} + 5828 \text{ руб.} 56 \text{ коп.}]}{100\%} \times 15\% = 10620 \text{ руб.}$$

5. 50 % от начисленной премии главному бухгалтеру:

$$\frac{(4600 \text{ руб.} + 10350 \text{ руб.})}{100\%} \times 50\% = 7475 \text{ руб.} 00 \text{ коп.}$$

6. Сумма заработной платы с премией:
главный бухгалтер

$$23000 \text{ руб.} + 7475 \text{ руб.} 00 \text{ коп.} = 30475 \text{ руб.} 00 \text{ коп.};$$

бухгалтер 6 разряда

$$14571 \text{ руб.} 42 \text{ коп.} + 5828 \text{ руб.} 56 \text{ коп.} + 4080 \text{ руб.} + 10620 \text{ руб.} = \\ = 35099 \text{ руб.} 98 \text{ коп.}$$

7. Сумма заработной платы с районным коэффициентом:

главный бухгалтер

$$30475 \text{ руб.} 00 \text{ коп.} \times 1,25 = 38093 \text{ руб.} 76 \text{ коп.};$$

бухгалтер 6 разряда

$$35099 \text{ руб.} 98 \text{ коп.} \times 1,25 = 43876 \text{ руб.} 98 \text{ коп.}$$

При решении задач 63, 64 необходимо рассчитать недостающие показатели.

Пример. Произведите анализ показателей по труду и его оплате за отчетный год (табл. 5).

Таблица 5

Показатели по труду и его оплате торговой фирмы за отчетный год

Показатели	Ед. изм.	План	Фактически	Процент выполнения плана, отклонение (+,-)
1.Фонд заработной платы в сумме	тыс. руб.	16000	17242	+621/-54,2
2.Фонд заработной платы в процентах к обороту	%	8,00	7,95	-0,05
3.Среднесписочная численность работников	чел.	125	127	+2
4.Средняя выработка на одного работника	тыс. руб.	1600	1707,8	106,7
6.Среднегодовая заработная плата одного работника	руб.	128000	135763,6	106,1
6.Среднемесячная заработная плата одного работника	руб.	10666,6	11313,6	106,1
7.Товарооборот	тыс. руб.	200000	216880	108,4

Решение.

Ниже приведены расчеты плановых показателей.

1. Уровень расходов на оплату труда (фонд заработной платы в процентах к обороту) определяется делением фонда заработной платы на товарооборот и умножением на 100%:

$$U_{\text{ФЗП}} = \frac{\text{ФЗП}}{T} \times 100\%,$$

где $U_{\text{ФЗП}}$ - уровень расходов на оплату труда,
 ФЗП - фонд заработной платы,
 T – товарооборот.

$$U_{\text{ФЗП}} = \frac{16000 \text{ тыс. руб.}}{200000 \text{ тыс. руб.}} \times 100\% = 8,00\%$$

2. Средняя выработка на одного работника определяется делением товарооборота на среднесписочную численность работников:

$$CB = \frac{T}{Ч},$$

где CB – средняя выработка на одного работника;
 $Ч$ – численность работников.

$$CB = \frac{200000 \text{ тыс. руб.}}{125 \text{ чел.}} = 1600 \text{ тыс. руб.}$$

3. Средняя заработная плата одного работника определяется делением фонда заработной платы на среднесписочную численность работников:

$$CЗ = \frac{T}{Ч},$$

где $CЗ$ – средняя заработная плата одного работника.

Среднегодовая заработная плата одного работника:

$$CЗ = \frac{16000 \text{ тыс. руб.}}{125 \text{ чел.}} = 128 \text{ тыс. руб.}$$

Среднемесячная заработная плата одного работника:

$$CЗ = \frac{128000 \text{ руб.}}{12 \text{ мес.}} = 10666,6 \text{ руб.}$$

4. Абсолютная сумма экономии или перерасхода фонда заработной платы по сравнению с планом определяется как разница между фактическим и плановым фондом заработной платы:

$$\pm \Delta \PhiЗП_{\text{абс}} = \PhiЗП_1 - \PhiЗП_0,$$

где $\pm \Delta \PhiЗП_{\text{абс}}$ - абсолютная сумма экономии или перерасхода фонда заработной платы,

$\PhiЗП_1$ - фонд заработной платы фактический,

$\PhiЗП_0$ - фонд заработной платы плановый.

$$\pm \Delta \PhiЗП_{\text{абс}} = 17242 \text{ тыс. руб.} - 16000 \text{ тыс. руб.} = + 1242 \text{ тыс. руб.}$$

5. Относительная сумма экономии или перерасхода фонда

заработной платы по сравнению с плановой определяется умножением разницы в уровне расходов на оплату труда на фактический товарооборот и делением на 100%:

$$\pm \Delta \Phi ЗП_{отн} = \frac{(Y_{\Phi ЗП_1} - Y_{\Phi ЗП_0}) \times T_1}{100\%},$$

где $\pm \Delta \Phi ЗП_{абс}$ - относительная сумма экономии или перерасхода фонда заработной платы,

$Y_{\Phi ЗП_1}$ - уровень расходов на оплату труда фактический,

$Y_{\Phi ЗП_0}$ - уровень расходов на оплату труда плановый,

T_1 – товарооборот фактический.

$$\pm \Delta \Phi ЗП_{отн} = \frac{(7,95\% - 8\%) \times 216880 \text{ тыс. руб.}}{100\%} = -108,4 \text{ тыс. руб.}$$

Влияние изменения численности работников определяется умножением разницы в численности работников на среднюю заработную плату на одного работника в плановом периоде:

$$\pm \Delta \Phi ЗП_{ч} = (Ч_1 - Ч_0) \times СЗ_0.$$

где $\pm \Delta \Phi ЗП_{ч}$ – изменение фонда заработной платы за счет изменения численности работников,

$Ч_1$ – численность работников фактическая,

$Ч_0$ – численность работников плановая,

$СЗ_0$ – средняя заработная плата работников плановая.

Влияние изменения средней заработной платы на одного работника рассчитывается умножением разницы в средней заработной плате на численность работников в отчетном периоде:

$$\pm \Delta \Phi ЗП_{сз} = (СЗ_1 - СЗ_0) \times Ч_1$$

где $\pm \Delta \Phi ЗП_{сз}$ – изменение фонда заработной платы за счет изменения средней заработной платы работников,

$СЗ_1$ – средняя заработная плата работников фактическая.

Общее отклонение:

$$17242 \text{ тыс. руб.} - 16000 \text{ тыс. руб.} = +1242 \text{ тыс. руб.}$$

В том числе:

а) за счет роста средней заработной платы:

$$(135763,6 \text{ руб.} - 128000 \text{ руб.}) \times 127 \text{ чел.} = +986,0 \text{ тыс. руб.}$$

б) за счет увеличения численности работников:

$$(127 \text{ чел.} - 125 \text{ чел.}) \times 128000 \text{ руб.} = +256 \text{ тыс. руб.};$$

Совокупное влияние факторов:

$$986 \text{ тыс. руб.} + 256 \text{ тыс. руб.} = 1242 \text{ тыс. руб.}$$

7. Влияние изменения товарооборота определяется как разница между первой подстановкой и фондом заработной платы базисного (планового) периода:

$$\pm \Delta \Phi ЗП_T = \frac{T_1 \times CZ_0}{CB_0} - \frac{T_0 \times CZ_0}{CB_0}.$$

Влияние изменения средней заработной платы определяется как разница между второй и первой подстановками:

$$\pm \Delta \Phi ЗП_{CЗ} = \frac{T_1 \times CZ_1}{CB_0} - \frac{T_1 \times CZ_0}{CB_0}.$$

Влияние изменения средней выработки определяется как разница между фондом заработной платы отчетного периода и второй подстановкой:

$$\pm \Delta \Phi ЗП_{CB} = \frac{T_1 \times CZ_1}{CB_1} - \frac{T_1 \times CZ_1}{CB_0}.$$

Общее отклонение:

$$17242 \text{ тыс. руб.} - 16000 \text{ тыс. руб.} = +1242 \text{ тыс. руб.}$$

В том числе:

а) за счет роста товарооборота:

$$\frac{216880 \text{ тыс. руб.} \times 128000 \text{ руб.}}{1600 \text{ тыс. руб.}} - \frac{200000 \text{ тыс. руб.} \times 128000 \text{ руб.}}{1600 \text{ тыс. руб.}} = \\ = 17350,4 \text{ тыс. руб.} - 16000 \text{ тыс. руб.} = +1350,4 \text{ тыс. руб.};$$

б) за счет увеличения средней заработной платы:

$$\frac{216880 \text{ тыс. руб.} \times 135763,6 \text{ руб.}}{1600 \text{ тыс. руб.}} - \frac{216880 \text{ тыс. руб.} \times 128000 \text{ руб.}}{1600 \text{ тыс. руб.}} = \\ = 18402,8 \text{ тыс. руб.} - 17350,4 \text{ тыс. руб.} = +1052,4 \text{ тыс. руб.};$$

в) за счет роста средней выработки:

$$\frac{216880 \text{ тыс. руб.} \times 135763,6 \text{ руб.}}{1707,8 \text{ тыс. руб.}} - \frac{216880 \text{ тыс. руб.} \times 135763,6 \text{ руб.}}{1600 \text{ тыс. руб.}} =$$

$$= 17241,2 \text{ тыс. руб.} - 18402,8 \text{ тыс. руб.} = -1161,6 \text{ тыс. руб.};$$

Совокупное влияние факторов:

$$1350,4 \text{ тыс. руб.} + 1052,4 \text{ тыс. руб.} - 1161,6 \text{ тыс. руб.} = +1241,2 \text{ тыс. руб.}$$

8. Доля прироста товарооборота за счет роста производительности труда определяется делением суммы прироста товарооборота за счет роста производительности труда на весь прирост товарооборота и умножением на 100%:

$$D_{\text{CB}} = \frac{\pm \Delta T_{\text{CB}}}{\pm \Delta T} \cdot 100,$$

где D_{CB} – доля прироста товарооборота за счет роста производительности труда, %;

$\pm \Delta T_{\text{CB}}$ – сумма прироста товарооборота за счет роста производительности труда;

$\pm \Delta T$ – общая сумма прироста товарооборота.

Сумма прироста товарооборота за счет роста производительности труда определяется умножением разницы в средней выработке на численность работников в отчетном периоде:

$$\pm \Delta T_{\text{CB}} = (CB_1 - CB_0) \cdot Ч_1,$$

где $\pm \Delta T_{\text{CB}}$ – сумма прироста товарооборота за счет роста производительности труда;

CB_1, CB_0 – средняя выработка на одного работника в отчетном и предшествующем (плановом) периоде соответственно;

$Ч_1$ – численность работников в отчетном периоде.

Сумма прироста товарооборота за счет роста производительности труда:

$$(1707,8 \text{ тыс. руб.} - 1600 \text{ тыс. руб.}) \times 127 \text{ чел.} = +13690,6 \text{ тыс. руб.}$$

Доля прироста товарооборота за счет увеличения производительности труда:

$$\frac{13690,6 \text{ тыс. руб.}}{16880 \text{ тыс. руб.}} \times 100\% = 81,1\%.$$

9. Соотношение темпов изменения производительности труда и средней заработной платы характеризует коэффициент соотношения (опережения или отставания) – К. Он исчисляется отношением индекса производительности труда к индексу средней заработной платы:

$$K = \frac{Y_{CB}}{Y_{CЗ}},$$

где К – коэффициент соотношения,

Y_{CB} - индекс производительности труда,

$Y_{CЗ}$ - индекс средней заработной платы.

$$K = \frac{1,067}{1,061} = 1,0057$$

10. Относительное отклонение (экономия или перерасход) численности работников определяется как разница между фактической и скорректированной численностью работников:

$$\pm \Delta Ч_{отн} = Ч_1 - Ч_{скор}$$

где $\pm \Delta Ч_{отн}$ – относительное отклонение численности работников,

$Ч_1$ - фактическая численность работников,

$Ч_{скор}$ - скорректированная численность работников.

Скорректированная численность определяется умножением плановой численности на коэффициент выполнения плана, или индекс оборота:

$$Ч_{скор} = Ч_0 \times У_{от.}$$

где $Ч_0$ - плановая численность работников,

$У_{от.}$ - индекс оборота.

Скорректированная численность работников с учетом выполнения плана оборота составила:

$$125 \text{ чел.} \times 1,084 = 135,5 \text{ чел.}$$

Отсюда относительная экономия численности работников составила:

$$127 \text{ чел.} - 135,5 \text{ чел.} = -8,5 \text{ чел.}$$

При решении задачи 65 следует иметь в виду, что

интегральный показатель эффективности использования фонда заработной платы определяется по формуле

$$\mathcal{E} = \sqrt{C_T \times C_{\Pi}},$$

где \mathcal{E} – интегральный показатель;

C_T – товарооборот на один рубль фонда заработной платы (показатель стимулирования оборота);

C_{Π} – прибыль на один рубль фонда заработной платы (показатель стимулирования прибыли).

Пример. Дайте оценку эффективности использования средств на оплату труда.

1. Товарооборот на один рубль фонда заработной платы: в предшествующем году

$$C_T = \frac{160888 \text{ тыс. руб.}}{13061 \text{ тыс. руб.}} = 12,3 \text{ руб.}$$

в отчетном году

$$C_T = \frac{201384 \text{ тыс. руб.}}{15842,4 \text{ тыс. руб.}} = 12,7 \text{ руб.}$$

2. Прибыль на один рубль фонда заработной платы: в предшествующем году

$$C_{\Pi} = \frac{2634,4 \text{ тыс. руб.}}{13060,8 \text{ тыс. руб.}} = 0,2 \text{ руб.}$$

в отчетном году

$$C_{\Pi} = \frac{4579,2 \text{ тыс. руб.}}{15842,4 \text{ тыс. руб.}} = 0,29 \text{ руб.}$$

3. Интегральный показатель эффективности использования фонда заработной платы составил 1,919 ($\sqrt{12,7 \times 0,29}$), в предшествующем году – 1,568 ($\sqrt{12,3 \times 0,2}$).

Таблица 6

Показатели эффективности использования средств на оплату труда
торговой фирмы за отчетный год

Показатели	Ед. изм.	Предшествующий год	Отчетный год	Отклонение (+,-)	Отчетный год в процентах к предшествующему году
1. Товарооборот	тыс. руб.	160888	201384	+40496	125,2
2. Прибыль	тыс. руб.	2634,4	4579,2	+1945	173,8
3. Фонд заработной платы	тыс. руб.	13061	15842	+2782	121,3
4. Среднесписочная численность работников	чел.	123	125	+2	101,6
5. Товарооборот на 1 рубль фонда заработной платы	руб.	12,3	12,7	+0,4	103,3
6. Прибыль на 1 рубль фонда заработной платы	руб.	0,2	0,29	+0,09	145,0
7. Фонд заработной платы на одного работника	руб.	106184	126740	+20556	119,4
8. Интегральный показатель эффективности использования фонда заработной платы		1,568	1,919	+0,351	122,4

Формулы, необходимые для расчетов в *задачах 66, 67*, приведены в примере к задачам 56,57. Следует учитывать, что более корректно проводить анализ в сопоставимых ценах. Для этого необходимо рассчитать производительность в сопоставимых ценах, используя индекс цен.

Пример. Рассчитайте долю прироста розничного товарооборота за счет интенсивного фактора на основе следующих данных:

1. Объем продаж в предшествующем году был равен 97600 тыс. руб., в отчетном 118650 тыс. руб.

2. Численность работников в предшествующем году была равна 80 чел., в отчетном 81 чел.

3. Индекс цен равен 1,1.

Решение.

1. Сумма прироста товарооборота:

$$118650 \text{ тыс. руб.} - 97600 \text{ тыс. руб.} = 21050 \text{ тыс. руб.}$$

2. В сопоставимых ценах сумма прироста составила:

$$\frac{118650 \text{ тыс. руб.}}{1,1} = 107863,6 \text{ тыс. руб.},$$

$$107863,6 \text{ тыс. руб.} - 97600 \text{ тыс. руб.} = 10263,6 \text{ тыс. руб.}$$

3. Средняя выработка на одного работника в предшествующем году:

$$CB = \frac{97600 \text{ тыс. руб.}}{80 \text{ чел.}} = 1220 \text{ тыс. руб.}$$

4. Средняя выработка на одного работника в отчетном году в сопоставимых ценах:

$$CB = \frac{107863,6 \text{ тыс. руб.}}{81 \text{ чел.}} = 1331,6 \text{ тыс. руб.}$$

5. Сумма прироста товарооборота за счет роста производительности труда:

$$(1331,6 \text{ тыс. руб.} - 1220 \text{ тыс. руб.}) \times 81 \text{ чел.} = +9039,6 \text{ тыс. руб.}$$

Отсюда доля прироста товарооборота за счет увеличения производительности труда:

$$\frac{9039,6 \text{ тыс. руб.}}{10263,6 \text{ тыс. руб.}} \times 100\% = 88,1\%.$$

При решении **задачи 67** следует использовать комплексный подход к определению показателей по труду.

Пример. Объем продаж в отчетном году составил 119000 тыс. руб. и должен возрасти в планируемом году в сопоставимых ценах на 10%. Средняя выработка на одного работника в отчетном периоде составила 840 тыс. руб. Прирост объема продаж за счет повышения производительности труда намечен на 89%.

Определите:

- индекс роста производительности труда;
- выработку на одного торгового работника и численность работников в планируемом году;
- сумму прироста товарооборота, в том числе за счет роста производительности труда.

Решение.

1. Объем продаж в планируемом году:

$$119000 \text{ тыс. руб.} \times 1,1 = 130900 \text{ тыс. руб.}$$

2. Прирост производительности труда в планируемом году:

$$\frac{10\% \times 89\%}{100\%} = 8,9\%.$$

3. Средняя выработка на одного торгового работника в планируемом году:

$$840 \text{ тыс. руб.} \times 1,089 = 914,8 \text{ тыс. руб.}$$

4. Численность работников в планируемом году:

$$130900 \text{ тыс. руб.} : 914,8 \text{ тыс. руб.} = 143 \text{ чел}$$

5. Сумма прироста товарооборота в планируемом году:

$$130900 \text{ тыс. руб.} - 119000 \text{ тыс. руб.} = 11900 \text{ тыс. руб.}$$

6. Сумма прироста товарооборота за счет роста производительности труда:

$$(914,8 \text{ тыс. руб.} - 840 \text{ тыс. руб.}) \times 143 \text{ чел.} = 10696,4 \text{ тыс. руб.}$$

Вопросы контрольной работы

1. Труд как общественно полезная деятельность. Основные признаки трудовой деятельности. Роль труда в развитии человека и общества.
2. Рынок труда, его место в системе рыночных отношений. Функции рынка труда. Основные элементы рынка труда.
3. Особенности российского рынка труда. Сегментация рынка труда. Государственное регулирование рынка труда.
4. Трудовые ресурсы и экономически активное население: понятие и характеристика.
5. Занятость населения. Служба занятости: государственная и коммерческая.
6. Безработица: сущность, понятие, виды.
7. Планирование трудовых ресурсов. Управление трудом в системе рыночных отношений.
8. Кадровая политика. Основные функции кадровых служб.
9. Сущность и значение организации труда на предприятии, ее место в системе организации деятельности.
10. Формы организации труда на предприятии.
11. Элементы организации труда.
12. Научная организация труда: ее функции.
13. Затраты и производительность труда: понятие и сущность.
14. Эффективность труда: понятие и сущность. Показатели эффективности труда, их характеристика.
15. Методы измерения производительности труда.
16. Факторы, определяющие изменение производительности труда. Резервы роста производительности труда.
17. Разделение труда и его виды.
18. Кооперация труда.
19. Организация рабочих мест.
20. Категории персонала и показатели численности работников.
21. Движение рабочей силы. Текучесть кадров.
22. Определение потребности в рабочей силе. Издержки на рабочую силу.
23. Коллективные и трудовые договоры. Тарифные соглашения и их виды.
24. Нормативные правовые акты по труду, источники информации о занятости и трудовых отношениях.
25. Нормирование труда, его последовательность. Нормы труда: функции, виды.

26. Затраты рабочего времени: классификация, исследование. Научное обоснование норм труда. Нормативные материалы по труду, используемые на предприятии.
27. Обоснование норм труда в торговле. Особенности нормирования труда в общественном питании.
28. Формирование и распределение доходов работников.
29. Экономическая сущность заработной платы.
30. Организация оплаты труда: ее принципы. Основные элементы организации оплаты труда.
31. Формы и системы оплаты труда.
32. Тарифная система оплаты труда. Бестарифная оплата труда.
33. Сущность и необходимость мотивации труда. Факторы, влияющие на мотивацию труда.
34. Стимулирование труда и заинтересованность работников в результатах труда.
35. Оплата труда продавцов и других работников, занятых обслуживанием населения.
36. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих в торговле.
37. Особенности оплаты труда различных категорий персонала в общественном питании.
38. Особенности оплаты труда работников магазинов потребительской кооперации.
39. Состав фонда заработной платы.
40. Выплаты социального характера.
41. Расходы, не учитываемые в фонде заработной платы и выплатах социального характера.
42. Показатели по труду и их взаимосвязь.
43. Оценка расходов на оплату труда в торговле.
44. Оценка уровня производительности труда в торговле.
45. Анализ численности и состава работников торговли.
46. Экономическое обоснование расходов на оплату труда в торговле.
47. Обоснование численности работников торговли.
48. Комплексный подход к формированию показателей по труду на планируемый период.

Задачи для практических занятий и контрольной работы

49. Дайте оценку производительности труда и определите влияние изменения цен на изменение производительности труда. Оцените соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы.

Таблица 7

Показатели по труду магазина «Гарант» за отчетный год

Показатели	Предшествующий год	Отчетный год	Отчетный год в % к предшествующему
Объем продаж, тыс. руб.	66090	72040	
Среднесписочная численность работников, чел.	25	26	
Производительность труда в действующих ценах, тыс. руб.			
Средняя заработная плата, руб.	139800	156000	
Производительность труда в сопоставимых ценах, тыс.руб.			

В отчетном году цены повысились на 11 %.

50. Начислите заработную плату работникам магазина «Старт», реализующим товары универсального ассортимента, за август.

Сумма доходов от реализации товаров за месяц составила 454 тыс. руб., материальных затрат – 270 тыс. руб. Размер отчислений в фонд заработной платы от хозрасчетного дохода – 38%. Доплата продавцу, исполняющему обязанности заведующего, составляет 1000 руб. В августе 23 рабочих дня. Решение оформите в таблице.

Таблица 8

Заработная плата работников магазина

Должность	Месячный оклад, руб.	Отработано дней	Месячный оклад с учетом отработанного времени и районного коэффициента, руб.	КТУ	Расчетная величина оклада с учетом КТУ, руб. (4×5)	Коллективный заработок, руб.	Индивидуальные доплаты, руб.	Сумма заработной платы (4+7+8) руб.
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Первый продавец, заведующий, 6 разряд		23		1,4				
Второй продавец, 6 разряд		15		1,0				
Третий продавец, 5 разряд		23		1,5				
Четвертый продавец, 4 разряд	4	23		0,9				
Уборщик		16		0,8				
ИТОГО								

51. Начислите заработную плату работникам продовольственного магазина за октябрь.

В магазине работают продавец 6 разряда, исполняющий обязанности заведующего, продавец 5 разряда и контролер-кассир 4 разряда. Заведующий магазином отработал 16 дней, продавец 5 разряда – 14, контролер-кассир – 17 дней. В октябре 21 рабочий день. Плановый объем продаж магазина 360 тыс. руб. Фактический оборот за месяц составил 384 тыс. руб. Условия премирования выполнены.

Согласно положению об оплате труда работники премируются за достижение планового объема продаж.

52. Начислите заработную плату за апрель работникам магазина по продаже товаров универсального ассортимента.

В магазине работают продавец 6 разряда, исполняющий

обязанности заведующего, продавец 5 разряда и продавец 4 разряда. Заведующий и продавец 5 разряда отработали по 16 дней, продавец 4 разряда – полный месяц, 22 дня. Объем продаж за апрель составил 404 тыс. руб., за март – 380 тыс. руб. Условия премирования выполнены.

Согласно положению об оплате труда премирование работников осуществляется за рост объема продаж.

53. Начислите заработную плату работникам продовольственного магазина за февраль по бригадной расценке.

В магазине работают продавец 6 разряда, исполняющий обязанности заведующего, продавец 5 разряда и контролер-кассир 4 разряда. Заведующий и продавец 5 разряда отработали по 16 дней, контролер-кассир – полный месяц, 18 дней. Фактический объем продаж за февраль составил 980 тыс. руб., за январь – 960 тыс. руб. Условия премирования выполнены.

Согласно положению об оплате труда премирование работников осуществляется за рост объема продаж.

54. Начислите заработную плату работникам продовольственного магазина за ноябрь: продавцу 5 разряда, исполняющему обязанности заведующего, и продавцу 4 разряда.

Заведующий отработал 17, продавец – 18 дней. В ноябре 21 рабочий день. Плановый объем продаж за ноябрь – 270 тыс. руб., фактически за месяц составил 284,4 тыс. руб.

Оплату произведите по шкале подвижной заработной платы.

55. Начислите заработную плату за декабрь по бригадной расценке работникам коммерческого киоска, в котором реализуются товары универсального ассортимента: продавцу, исполняющему обязанности заведующего, и продавцу.

Заведующий отработал 17 дней, продавец – 18 дней. В декабре 23 рабочих дня. Плановый объем продаж на декабрь – 170 тыс. руб. Фактический оборот за месяц составил 180 тыс. руб.

Условия для премирования выполнены.

56. Начислите заработную плату за март директору, главному бухгалтеру, экономисту, кассиру магазина.

Директор отработал 17 дней, остальные работники – полный месяц, 22 дня. Экономисту установлена доплата в размере 40% оклада за выполнение обязанностей временно отсутствующего бухгалтера. Все условия для премирования выполнены, однако по вине главного бухгалтера нарушены сроки проведения

инвентаризации.

57. Начислите заработную плату за март директору, бухгалтеру и товароведу магазина. Товаровед отработал 18 дней, остальные работники – полный месяц, 22 дня.

План прибыли за квартал выполнен. Работа фирмы в марте – рентабельна.

58. Начислите заработную плату за сентябрь директору (оклад 40000 руб.), экономисту (оклад 25000 руб.) и заведующему складом (оклад 20000 руб.) оптовой базы.

Экономист отработал 15 дней, остальные работники – полный месяц, 22 дня. При плане 8000 тыс. руб. фактический объем продаж составил 8400 тыс. руб. Положением об оплате труда предусмотрено ежемесячное премирование за выполнение плана – 10 %, за каждый процент перевыполнения – 3 % от должностного оклада, а также ежеквартальное – за выполнение прибыли – 5 % от суммы окладов за квартал. Условия для премирования выполнены.

59. Начислите заработную плату за июнь председателю правления, главному бухгалтеру, экономисту, кассиру потребительского общества.

Председатель правления отработал 17 дней, остальные работники – полный месяц, 21 день. Кассиру установлена доплата в размере 40 % оклада за выполнение обязанностей временно отсутствующего диспетчера.

Все условия для премирования выполнены. Однако по вине экономиста отчетность сдана на два дня позже.

Плановый объем продаж на июнь 10000 тыс. руб., фактический оборот за месяц составил 10270 тыс. руб. План прибыли за квартал выполнен. Работа в июне – рентабельна.

60. Начислите заработную плату за май работникам столовой по сдельно-премиальной системе.

За месяц бригада выработала продукции на 219640 руб. при плане 216000 руб. Среднечасовая расценка – 50 руб., норма выработки бригады за час – 180 руб.

За выполнение плана продаж работники премируются в размере 30% месячной тарифной ставки за фактически отработанное время.

За выполнение обязанностей бригадира повару 6 разряда производится доплата в размере 20% месячной тарифной ставки

за фактически отработанное время.

В связи с нарушением трудовой дисциплины мойщик посуды лишен премии, а доплата бригадиру снижена на 30%.

Размер районного коэффициента – 25%.

Состав бригады, часовые тарифные ставки и количество отработанных часов приведены в таблице.

Таблица 9

Расчет заработной платы работникам столовой по среднечасовым расценкам с учетом норм выработки

Состав бригады, разряд	Количество работников, чел.	Часовая тарифная ставка, руб.	Отработано часов за месяц	Месячная тарифная ставка, руб.	Сдельная заработная плата, руб.	Доплаты, руб.	Сумма премии, руб.	Сумма заработной платы, руб.	Заработная плата с районным коэффициентом, руб.
Повар, 6	1	87	160						
Повар, 5	1	72	152						
Повар, 4	1	66	160						
Повар, 3	1	57	158						
Мойщик, 2	1	39	160						
Кухонный рабочий, 2	1	30	120						
Итого									

61. Начислите заработную плату за март работникам столовой по повременной - премиальной системе оплаты труда.

Месячный оклад рабочего первого разряда – 5400 руб., норма рабочих часов в месяц – 160. Повар 5 разряда отработал 120 часов, остальные работники полный месяц.

В соответствии с Положением об оплате труда работники премируются за высокое качество приготовления продукции в размере 40% месячного оклада.

Районный коэффициент – 25%.

Результаты расчётов оформите в таблице.

Таблица 10

Расчет заработной платы работников столовой

Состав бригады, разряд	Количество работников	Тарифный коэффициент	Часовая тарифная ставка, руб.	Отработано часов за месяц	Месячный оклад с учетом отработанного времени, руб.	Премии, руб.	Сумма заработной платы, руб.	Заработная плата с районным коэффициентом, руб.
Повар, 6	1	1,67						
Повар, 5	1	1,51						
Повар, 4	1	1,36						
Повар, 3	1	1,23						
Мойщик, 2	1	1,11						
Рабочий, 1	1	1,0						
Итого								

62. Начислите заработную плату за март директору, главному бухгалтеру, экономисту, кассиру ресторана.

Директор отработал 17 дней, остальные работники – полный месяц, 22 дня. Январь и февраль работники отработали полностью. Экономисту установлена доплата в размере 40 % оклада за выполнение обязанностей временно отсутствующего бухгалтера.

Все условия для премирования выполнены, однако по вине главного бухгалтера нарушены сроки проведения инвентаризации.

63. Произведите анализ показателей по труду и его оплате за отчетный год.

В процессе анализа необходимо:

- рассчитать недостающие показатели;
- определить экономию или перерасход фонда заработной платы;
- определить влияние изменения численности работников, их средней заработной платы на изменение фонда заработной платы по сравнению с планом;
- рассчитать влияние изменения товарооборота, средней заработной платы и средней выработки на одного работника на изменение фонда заработной платы по сравнению с планом;
- рассчитать производительность труда и среднюю заработную плату одного работника;
- установить долю прироста товарооборота за счет повышения производительности труда;
- найти соотношение в темпах изменения производительности труда и средней заработной платы;
- определить относительную экономию (излишек) численности работников.

Таблица 11

Показатели по труду и его оплате торговой фирмы за отчетный год

Показатели	Единицы измерения	План	Фактически	Процент выполнения плана, отклонение (+,-)
1.Фонд заработной платы в сумме	тыс. руб.	17200	18621	
2.Фонд заработной платы в процентах к обороту	%			
3.Среднесписочная численность работников	чел.	96	98	
4.Средняя выработка на одного работника	тыс. руб.			
5.Средняя заработная плата одного работника	руб.			
6.Товарооборот	тыс. руб.	214000	236200	

64. Произведите анализ показателей по труду и его оплате за отчетный год.

В процессе анализа необходимо:

- рассчитать недостающие показатели;

- определить экономию или перерасход фонда заработной платы;
- определить влияние изменения численности работников, их средней заработной платы на изменение фонда заработной платы по сравнению с планом;
- рассчитать влияние изменения товарооборота, средней заработной платы и средней выработки на одного работника на изменение фонда заработной платы по сравнению с планом;
- рассчитать производительность труда и среднюю заработную плату одного работника;
- установить долю прироста товарооборота за счет повышения производительности труда;
- найти соотношение в темпах изменения производительности труда и средней заработной платы;
- определить относительную экономию (излишек) численности работников.

Таблица 12

Показатели по труду и его оплате торговой фирмы за отчетный год

Показатели	Единицы измерения	План	Фактически	Процент выполнения плана, отклонение (+,-)
1.Фонд заработной платы в сумме	тыс. руб.	8600	9361	
2.Фонд заработной платы в процентах к обороту	%			
3.Среднесписочная численность работников	чел.	72	74	
4.Средняя выработка на одного работника	тыс. руб.			
5.Средняя заработная плата одного работника	руб.			
6.Товарооборот	тыс. руб.	174000	186200	

65. Дайте оценку эффективности использования средств на оплату труда.

Таблица 13

Показатели эффективности использования средств на оплату труда

торговой фирмы за отчетный год

Показатели	Ед. изм.	Предшествующий год	Отчетный год	Отклонение (+,-)	Отчетный год в процентах к предшествующему году
1. Товарооборот	тыс. руб.	194400	236200		
2. Прибыль	тыс. руб.	4247,2	6517,6		
3. Фонд заработной платы	тыс. руб.	15031	18621		
4. Среднесписочная численность работников	чел.	96	98		
5. Товарооборот на 1 рубль фонда заработной платы	руб.				
6. Прибыль на 1 рубль фонда заработной платы	руб.				
7. Фонд заработной платы на одного работника	руб.				
8. Интегральный показатель эффективности использования фонда заработной платы					

66. Проанализируйте производительность труда работников. Определите сумму и долю прироста товарооборота за счет повышения производительности труда работников торгового

зала на основе следующих данных:

Таблица 14

Производительность труда работников фирмы за отчетный год

Показатели	Ед. изм.	Предшествующий год	Отчетный год	Отчетный год в % к предшествующему, изменение (+,-)
Объем продаж	тыс. руб.	75900	92232	
Среднесписочная численность торговых работников	чел.	55	58	
В том числе Среднесписочная численность работников торгового зала	чел.	34	36	
Индекс цен			1,11	
Средняя выработка на одного торгового работника в текущих ценах	тыс. руб.			
Средняя выработка на одного работника торгового зала в текущих ценах	тыс. руб.			
Средняя выработка на одного торгового работника в сопоставимых ценах	тыс. руб.			
Средняя выработка на одного работника торгового зала в сопоставимых ценах	тыс. руб.			

67. Объем продаж в отчетном году составил 236200 тыс. руб. и должен возрасти в планируемом году в сопоставимых ценах на 10%. Средняя выработка на одного работника в отчетном периоде составила 2410 тыс. руб. Прирост объема продаж за счет повышения производительности труда намечен на 82%.

Определите:

- индекс роста производительности труда;
- выработку на одного торгового работника и численность

работников в планируемом году;

- сумму прироста товарооборота, в том числе за счет роста производительности труда.

3.2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ И ЗАДАНИЯ К ЗАНЯТИЯМ СЕМИНАРСКОГО ТИПА И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ

Самостоятельная работа является одним из видов учебной деятельности обучающихся, способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня. Самостоятельная работа проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;
- углубления и расширения теоретических знаний;
- формирования умений использовать специальную литературу;
- развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, ответственности и организованности;
- формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации.

Аудиторная самостоятельная работа по учебной дисциплине проводится на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию (перечень заданий приведен ниже). Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется по заданию преподавателя без его непосредственного участия для обучающихся очной и заочной форм обучения.

Основными видами аудиторной самостоятельной работы являются:

- обсуждение теоретических вопросов и решение практических задач по темам дисциплины;
- работа с литературой и другими источниками информации, в том числе электронными.

Решение задач осуществляется на практических занятиях в соответствии с графиком учебного процесса. Для подготовки к практическому занятию обучающиеся должны изучить

соответствующую главу основного учебного пособия, рекомендованную специальную литературу и нормативные акты. Кроме того, необходим самостоятельный поиск и подбор литературы, включая монографии и журнальные публикации, информацию из сети Интернет.

Практическая задача должна иметь четкую формулировку, к ней должны быть поставлены вопросы, ответы на которые необходимо найти и обосновать. Критерии оценки правильности решения задачи должны быть известны всем обучающимся.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия. Перед выполнением внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультацию с определением цели задания, его содержания, сроков выполнения, ориентировочного объема работы, основных требований к результатам работы, критериев оценки, форм контроля и перечня литературы. В процессе консультации преподаватель предупреждает о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания.

Видами заданий для внеаудиторной самостоятельной работы могут быть:

- конспектирование текста; выписки из текста; работа со словарями и справочниками, нормативно-правовой документацией;
- для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекции (обработка текста);
- подготовка сообщений к выступлению на семинаре, конференции; подготовка рефератов, докладов;
- решение задач.

При выполнении внеаудиторной самостоятельной работы обучающийся имеет право обращаться к преподавателю за консультацией с целью уточнения задания, формы контроля выполненного задания. Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может проводиться в письменной, устной или смешанной форме.

Задания для самостоятельной работы студентов

1. Тарифные сетки являются инструментом дифференциации размеров оплаты труда в зависимости от:

- а) сложности труда,
- б) квалификации работника,

- в) возраста работника,
- г) опыта работы.

2. В основе бестарифной системы оплаты труда лежит:

- а) устная договоренность между работодателем и работником,
- б) оплата труда «в конверте»,
- в) долевое распределение заработанных коллективом средств,
- г) расчет суммы оклада с учетом отработанного времени,
- д) любое начисление заработной платы, не связанное с Единой тарифной сеткой.

3. Если размер заработка работника ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих сдельщиков, то такая система оплаты труда называется:

- а) прямой сдельной,
- б) косвенно-сдельной,
- в) сдельно-премиальной,
- г) сдельно-прогрессивной,
- д) аккордной,
- е) повременно-премиальной.

4. В классической теории законодательное ограничение минимального уровня заработной платы способствует увеличению занятости.

- а) да;
- б) нет.

5. Эластичность спроса на труд тем выше:

- а) чем ниже доля расходов на труд в издержках фирмы;
- б) чем ниже цена готовой продукции;
- в) чем выше ценовая эластичность спроса на готовую продукцию;
- г) чем меньше возможность замены труда капиталом в данном производственном процессе.

6. Кафе продает гамбургеры по 16 руб. за штуку. Рынок гамбургеров, как и рынок рабочей силы для кафе, выступает совершенно конкурентным. При увеличении числа работников с 15 до 16 объем продаж возрастает с 25 до 27 гамбургеров в час. Шестнадцатый работник будет нанят при условии, если:

- а) его заработная плата не превышает $(27 \times 16) / 16 = 27$ руб./час;
- б) его часовая заработная плата не превышает 32 руб./час;
- в) его часовая заработная плата колеблется в пределах от 27 руб. до 32 руб./час;
- г) кафе имеет возможность платить ему больше 32 руб./час.

7. К основным признакам трудового процесса относится:

- а) осознанность;
- б) мотивация труда;
- в) получение материального вознаграждения за труд;
- г) наличие регламентированных перерывов.

8. Отличительной особенностью монополистического рынка труда является наличие:

- а) большого количества работодателей;
- б) одного работодателя;
- в) одного работника;
- г) значительного количества работников.

9. В России в 2007 году численность занятого населения составила 70,8 млн человек, а экономически активного населения – 75 млн человек.

Каков был уровень безработицы (в процентах)?

- а) 5,6;
- б) 5,9;
- в) 7,0;
- г) 94,4.

10. Безработным является:

- а) студент, который хотел бы работать, но еще не начинал поиск работы;
- б) студент, который условился приступить к работе через 6 недель и естественно прекратил поиски работы;
- в) пенсионер, который каждую неделю просматривает объявления на случай подходящей работы;
- г) человек, который ищет работу в течение 6 месяцев, а затем решив дождаться улучшения экономической конъюнктуры;
- д) человек, временно уволенный с работы и ожидающий возвращения на ту же работу, и поэтому не начинающий поиск

другой работы;

е) человек, который потерял работу 3 месяца назад, и до сих пор продолжает поиски новой работы.

11. К элементам организации труда относятся:

- а) разделение труда;
- б) организационная структура;
- в) подбор и подготовка кадров;
- г) хозрасчетный доход;
- д) мотивация и стимулирование труда.

12. Понятие «производительность труда» включает:

- а) затраты общественно необходимого труда на производство единицы продукции;
- б) затраты живого труда на производство единицы продукции;
- в) производительную силу труда, то есть способность за единицу рабочего времени создавать определенные потребительские стоимости;
- г) меру количества затраченного труда;
- д) количество произведенной продукции за единицу рабочего времени.

13. К показателям оценки эффективности труда в торговле относятся:

- а) фондоотдача;
- б) производительность труда работников;
- в) уровень затрат труда на единицу оборота ;
- г) скорость обращения;
- д) время обращения;
- е) фонд оплаты труда.

14. С 1 по 5 апреля списочная численность работников предприятия составляла 26 человек, 6 апреля принято на работу 5 сотрудников, 9 апреля 4 работника уехали на 2 недели в командировку, с 14 по 22 апреля списочная численность составляла 35 человек, 23 апреля уволено 3 работника. Среднесписочная численность в апреле составила:

- а) 28 человек;
- б) 29 человек;

- в) 30 человек;
- г) 31 человек;
- д) 32 человека;
- е) 33 человека.

15. К фотографии рабочего времени относятся:

- а) нормирование оперативного времени на ручных и вспомогательных работах;
- б) замеры подготовительно-заключительного рабочего времени;
- в) одновременное определение структуры затрат времени и длительности отдельных элементов производственной операции;
- г) замеры продолжительности времени операций по отдельным элементам и рабочим приемам;
- д) замеры длительности элементов технологической операции от начала до конца операции;
- е) изучение затрат труда при повторяющихся операциях.

16. Если Ваш годовой доход возрастает на 125 %, а цены на покупаемые Вами товары увеличиваются в 1,5 раза, то Ваш реальный доход:

- а) снижается на 50 %;
- б) вырастает на 25 %;
- в) вырастает на 50 %;
- г) вырастает на 75 %;
- д) вырастает в 2,25 раза;
- е) остался неизменным.

17. Для повременной формы оплаты труда характерна оплата труда в соответствии:

- а) с количеством изготовленной (реализованной) продукции;
- б) с количеством отработанного времени;
- в) с количеством оказанных услуг;
- г) с должностным окладом.

18. Оплата вынужденных простоев включается в состав:

- а) фонда заработной платы;
- б) выплат социального характера;
- в) страховых взносов;
- г) компенсационных выплат.

19. Численность работников снизилась на 15 %, производительность труда в сопоставимых ценах снизилась на 5 %. Индекс цен – 1,1. Товарооборот в сопоставимых ценах:

- а) не изменился;
- б) снизился на 5 %;
- в) снизился на 19,25 %;
- г) снизился на 20 %;
- д) снизился на 26,6 %;
- е) вырос на 9,25 %.

20. Согласно классической теории, безработица есть результат:

- а) действий фирм - монополистов;
- б) несовершенства рыночного механизма;
- в) воздействий профсоюзов и государства;
- г) воздействия демографических факторов.

Самостоятельная (аудиторная и внеаудиторная) работа обучающихся является одним из основных видов познавательной деятельности, направленной на более глубокое и разностороннее изучение материалов учебной дисциплины и включает: обязательное ведение конспектов лекций; подготовку выступлений (сообщений, докладов) к практическим занятиям, семинарам; подготовку письменных контрольных работ (реферата, эссе, презентации).

Результаты выполнения самостоятельной работы представляются обучающимися во время аудиторных занятий, проверяются и оцениваются преподавателем в ходе аудиторных занятий, текущего (рубежного) контроля и промежуточной аттестации.

Для повышения эффективности самостоятельной работы обучающимся рекомендуется пользоваться расширенным поиском в национальном цифровом ресурсе РУКОНТ – межотраслевой электронной библиотеке. Доступ к ресурсу осуществляется на сайте: <http://www.rucont.ru>

Важной формой самостоятельной исследовательской работы, углубленного изучения той или иной проблемы учебного курса является подготовка и написание рефератов и эссе. Данная форма самостоятельной работы является важным элементом подготовки обучающихся к оформлению и написанию дипломной работы.

Виды самостоятельной работы:

- поиск и изучение нормативных правовых актов, в том числе с использованием электронных баз данных;
- поиск и изучение научной литературы, в том числе с использованием сети Интернет;
- решение задач из практикума;

- подготовка рефератов, докладов, эссе, презентаций;

Модель (особенности) самостоятельной работы обучающихся по отдельным разделам и темам курса:

- составление проектов профессиональных документов;
- обобщение материалов профессиональной практики по определенным вопросам;
- подготовка к проведению ролевой игры;
- подготовка для обсуждения дискуссионных вопросов;
- составление схем, сравнительных таблиц;
- решение практических ситуаций;
- подготовка к практическим занятиям.

8. Методические рекомендации для преподавателя. Образовательные технологии

Перед началом изучения дисциплины (на первом занятии) преподаватель обязан сообщить обучающимся порядок освоения тем (разделов) дисциплины, сроки и формы отчетностей, процедуры оценки системы учета уровня сформированности компетенций. Преподавание ведется методом комплексного и системно-проблемного изучения проблемных явлений и процессов, а также анализа их последствий применительно к современной профессиональной практике. Изложение материала должно строиться как с использованием теоретической подачи материала в виде лекций, так и в виде проведения семинаров (практических занятий). В ходе лекционных занятий рекомендуется использовать презентационные материалы (слайды).

На лекциях излагаются основные актуальные проблемы, раскрываются наиболее сложные вопросы дисциплины, активизируется мыслительная деятельность путем постановки проблемных вопросов и вовлечения, обучаемых в их решение, развиваются их творческие способности.

В ходе семинарских и практических занятий для реализации компетентностного подхода рекомендуется использование активных и интерактивных форм обучения (решения задач, деловых и ролевых игр, разбора конкретных ситуаций) в сочетании с внеаудиторной самостоятельной работой (подготовка устных выступлений (докладов, сообщений), что позволит углубить понимание наиболее сложных теоретических и прикладных проблем, рассмотренных в ходе лекций, и сформировать навыки и умения использования необходимых нормативных правовых актов для регулирования профессиональных ситуаций.

Преимущественной формой текущего контроля успеваемости обучающихся является тестирование, которое должно быть обязательным и которым должно быть завершено изучение каждого раздела учебной программы дисциплины.

При подготовке обучающихся к промежуточной аттестации необходимо провести консультацию по курсу и акцентировать внимание обучающихся на использовании рекомендованной основной и дополнительной литературы, содержания конспектов лекций, а также необходимости составления тезисов ответов на вопросы, выносимые на зачет.

9. Обеспечение доступности освоения программы обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

Условия организации и содержание обучения и контроля знаний обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) определяются программой дисциплины, адаптированной при необходимости для обучения указанных обучающихся.

Организация обучения, текущей и промежуточной аттестации обучающихся с ОВЗ осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся. Исходя из психофизического развития и состояния здоровья обучающихся с ОВЗ, организуются занятия совместно с другими обучающимися в общих группах, используя социально-активные и рефлексивные методы обучения создания комфортного психологического климата в учебной группе или, при соответствующем заявлении такого обучающегося, по индивидуальной программе, которая является модифицированным вариантом основной рабочей программы дисциплины. При этом содержание программы дисциплины не изменяется. Изменяются, как правило, формы обучения и контроля знаний, образовательные технологии и учебно-методические материалы.

Обучение лиц с ОВЗ также может осуществляться индивидуально и/или с применением элементов электронного обучения. Электронное обучение обеспечивает возможность коммуникаций с преподавателем, а также с другими обучаемыми посредством вебинаров (например, с использованием программы Skype), что способствует сплочению группы, направляет учебную группу на совместную работу, обсуждение, принятие группового решения. В образовательном процессе для повышения уровня восприятия и переработки учебной информации обучающимися с ОВЗ применяются мультимедийные и специализированные технические средства приема-передачи учебной информации в доступных формах для обучающихся с различными нарушениями, обеспечивается выпуск альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт), электронных образовательных ресурсов в формах, адаптированных к ограничениям здоровья обучающихся, наличие необходимого материально-технического оснащения. Подбор и разработка учебных материалов производится преподавателем с учетом того, чтобы обучающиеся с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения – аудиально (например, с использованием программ-синтезаторов речи).

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся лиц с ОВЗ фонд оценочных средств по дисциплине, позволяющий оценить достижение ими результатов обучения и уровень сформированности компетенций, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины, адаптируется для лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом индивидуальных психофизиологических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости

обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа при прохождении всех видов аттестации.

Особые условия предоставляются обучающимся с ограниченными возможностями здоровья на основании заявления, содержащего сведения о необходимости создания соответствующих специальных условий.

10. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

1.1 Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Перечень формируемых компетенций (код и содержание)	Код индикатора достижения компетенции	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	
		дисциплины/ практики	семестр
ОПК-3	ОПК-3.1	Экономический анализ	3
		Ознакомительная практика	4
		Финансы	4
		Экономический анализ	4
		Государственное регулирование экономических отношений	5
		Экономика организации (предприятия)	5
		Экономика организации (предприятия)	6
		Экономика труда	6
		Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	10
		Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена	10
		Преддипломная практика	10
	ОПК-3.2	Экономический анализ	3
		Ознакомительная практика	4
		Экономический анализ	4
		Экономика организации (предприятия)	5
		Экономика организации (предприятия)	6
		Экономика труда	6
		Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	10
		Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена	10
	ОПК-3.3	Экономический анализ	3
		Ознакомительная практика	4

		Экономический анализ	4
		Экономика организации (предприятия)	5
		Экономика организации (предприятия)	6
		Экономика труда	6
		Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	10
		Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена	10
		Преддипломная практика	10
УК-1	УК-1.3	Математика	1
		Математика	2
		Основы научных исследований	2
		Философия	2
		Маркетинг	3
		Математика	3
		Ознакомительная практика	4
		Экономика труда	6
		Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	10
		Преддипломная практика	10

1.2 Этапы формирования компетенций и оценочные материалы для проверки хода освоения дисциплины и достижения планируемых результатов обучения.

Перечень компетенций	Перечень формируемых индикаторов достижений компетенций	Этапы формирования компетенций (з, у)	Оценочные материалы	Темы дисциплины, обеспечивающие этап формирования компетенций
ОПК-3 Способен рассчитывать экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов	ОПК-3.1 Выявляет и систематизирует внутренние и внешние факторы, влияющие на выбор	Знает: внутренние и внешние факторы, влияющие на выбор экономических показателей	Т КР ВЭ СЗ	Темы 1-10
		Умеет:	Т	Темы 1-10

	экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов	систематизировать внутренние и внешние факторы, влияющие на выбор экономических показателей	КР ВЭ СЗ	
	ОПК-3.2 Рассчитывает экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов	Знает: отчетность по труду и использует полученные сведения для расчета экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов	Т КР ВЭ СЗ	Темы 1-10
		Умеет: рассчитывать экономические показатели по труду, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов	Т КР ВЭ СЗ	Темы 1-10
	ОПК-3.3 Осуществляет экономический анализ хозяйственной деятельности, анализирует и интерпретирует результаты расчетов финансово-экономических показателей	Знает: методы и способы экономического анализа показателей по труду с средств на его оплату	Т КР ВЭ СЗ	Темы 1-10
		Умеет: анализировать показатели по труду и средств на его оплату с целью повышения эффективности трудовых ресурсов	Т КР ВЭ СЗ	Темы 1-10
УК-1 Способен	УК-1.3	Знает:	Т	Темы 1-10

осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	Критически анализирует и обобщает информацию для решения поставленных задач, применяя теоретические и эмпирические, количественные и качественные методы, системный подход	-основные источники информации в области профессиональной деятельности -теоретические и эмпирические методы -количественные и качественные методы	КР ВЭ СЗ	
		Умеет: -определять достоверные источники для поиска информации в области профессиональной деятельности - применять теоретические и эмпирические методы - применять количественные и качественные методы	Т КР ВЭ СЗ	Темы 1-10

КР-контрольная

Т-тесты

ВЭ-вопросы

СЗ-ситуационные

работа

к

экзамену
задачи

Раздел 2. Содержание фонда оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации

2.1. Оценочные материалы: текущий контроль

Текущий контроль обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины и проводится в виде устного и письменного опросов на практических занятиях, решения ситуационных задач, проверки результатов самостоятельной работы.

2.1.1. Вопросы для тестирования:

1. Система производственных взаимосвязей работников со средствами производства и друг

- с другом, образующая определенный порядок осуществления трудового процесса - это:
2. Обособление деятельности отдельных работников и их групп в процессе труда - это:
3. Совокупность факторов внешней среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека в процессе труда - это
4. Основными формами повышения квалификации являются:
- курсы целевого назначения;
 - корпоративные вечеринки;
 - производственно-экономические курсы;
 - производственные совещания;
 - круглые столы;
 - формирование экспертных групп.
5. Уровень квалификации работников определяется:
- специальностью;
 - профессией;
 - тарифным разрядом;
 - категорией;
 - тарифно-квалификационным справочником;
 - фондовооруженностью труда.
6. Тарифные сетки являются инструментом дифференциации размеров оплаты труда в зависимости от:
- сложности труда;
 - квалификации работника;
 - возраста работника;
 - опыта работы.
7. Последовательность начисления заработной платы и распределения заработка между работниками с учетом КТУ:
- величина коллективного заработка, начисленного каждому работнику исходя из расчетной величины окладов с учетом КТУ;
 - общая сумма заработной платы каждого работника путем сложения величины его месячного оклада, величины коллективного заработка и суммы индивидуальных доплат и надбавок;
 - коэффициент трудового участия каждого работника и расчетная величина окладов с учетом КТУ, отработанного времени и районного коэффициента;
 - коллективный заработок вычитанием из общего фонда оплаты труда суммы заработной платы по окладам и суммы индивидуальных доплат и надбавок;
 - фонд заработной платы коллектива.
8. За высокую квалификацию и профессиональное мастерство работникам предприятия могут быть выплачены:
- компенсационные выплаты;
 - стимулирующие выплаты;
 - направляющие выплаты;
 - репродукционные выплаты;
 - социальные выплаты;
 - дополнительные выплаты.
9. В основе бестарифной системы оплаты труда лежит:
- устная договоренность между работодателем и работником;
 - оплата труда «в конверте»;
 - долевое распределение заработанных коллективом средств;
 - объем выполненных работ (услуг);
 - расчет суммы оклада с учетом отработанного времени;
 - любое начисление заработной платы, не связанное с тарифной сеткой.
10. Если Ваш годовой доход возрастает в 3 раза, а цены на покупаемые Вами товары

увеличиваются на 50%, то Ваш реальный доход:

a) снизился на 50%;

b) вырос на 100%;

c) вырос на 150%;

d) вырос на 250%;

e) вырос в 6 раз;

f) остался неизменным.

11. Выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда работников различных групп и категорий в единицу времени - это

12. Численность работников снизилась на 10%, производительность труда в сопоставимых ценах снизилась на 10%. Индекс цен - 1,2. Товарооборот в сопоставимых ценах:

a) не изменился;

b) снизился на 10%;

c) снизился на 19%;

d) снизился на 20%;

e) снизился на 32,5%;

f) вырос на 20%.

13. С 1 по 4 июня списочная численность работников предприятия составляла 16 человек, 5 июня принят на работу 1 сотрудник, 7 июня 4 работника уехали на 2 недели в командировку, с 13 по 26 июня списочная численность составляла 26 человек, 27 июня уволено 2 работника.

Среднесписочная численность в июне составила:

a) 19 человек;

b) 20 человек;

c) 21 человек;

d) 22 человека;

e) 23 человека;

f) 24 человека.

14. Среднесписочная численность работников предприятия на начало года составляла 68 человек, в июле в обязательном отпуске было 32 человека, в августе - 28 человек. С 1 марта принято на работу 6 сотрудников, с 1 сентября уволено 18 работников. Среднегодовая численность работников составила:

a) 65 человек;

b) 66 человек;

c) 67 человек;

d) 68 человек.

15. В списочный состав работников предприятия должны включаться:

a) только работники, принятые на постоянную работу;

b) работники, принятые на постоянную и сезонную работу на срок один месяц и более;

c) работники, принятые на постоянную и временную работу на срок две недели и более;

d) работники, принятые на постоянную и временную работу на срок один день и более.

16. Последовательность обоснования фонда оплаты труда на предприятии с повременно-премиальной системой оплаты труда с помощью прямых последовательных расчетов исходя из отдельных элементов заработной платы:

1) расчет доплат и надбавок исходя из их размеров и количества работников, получающих доплаты и надбавки;

2) определение фонда заработной платы руководителей, специалистов и служащих исходя из штатного расписания, должностных окладов и количества месяцев в планируемом периоде;

3) суммирование отдельных элементов заработной платы;

4) расчет районного коэффициента.

17. Повар 4 разряда, часовая тарифная ставка которого равна 61,4 руб., отработал за месяц 176 часов. Заработная плата повара составит:

a) 10806,4 руб.;

b)	13508	руб.;
c)	43225,6	руб.;
d)	17560,4	руб.

18. Совокупность определенного числа разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов - это :

19. Работник, которому установлен месячный оклад 11000 рублей, отработал в мае 20 рабочих дней при плановом числе рабочих дней 23. Заработная плата работника за месяц составила:

a)	9565,2	руб.;
b)	11956,5	руб.;
c)	12650	руб.

20. При должностном окладе в 23000 рублей по результатам работы за месяц работнику согласно действующему положению о премировании полагается премия в размере 30%. Заработная плата работника составила:

a)	29900	руб.;
b)	34500	руб.;
c)	37375	руб.

21. Сумма доходов от реализации магазина в мае составила 126780 руб., материальных затрат - 85500 руб., прибыль определена в размере 13650 руб. Заработная плата заведующего составляет 40% фонда заработной платы. Заработная плата заведующего в мае составила:

a)	11052	руб.;
b)	13815	руб.;
c)	16512	руб.;
d)	45252	руб.

22. В магазине работают три продавца с месячными окладами 60000, 50000 и 40000 рублей. План товарооборота на квартал - 12000 тыс. руб. Коллективная сдельная расценка за 1000 руб. товарооборота составит:

a)	0,0125	руб.;
b)	0,0375	руб.;
c)	12,5	руб.;
d)	37,5	руб.

23. Численность работников снизилась на 5%, производительность труда в сопоставимых ценах снизилась на 20%. Индекс цен - 1,25. Товарооборот в сопоставимых ценах:

a)	не	изменился;
b)	снизился	на 5%;
c)	снизился	на 6,25%;
d)	снизился	на 24%;
e)	снизился	на 39,2%;
f)	вырос	на 14,3%.

24. Доходы от реализации магазина по плану составляют 4851 тыс. руб., материальные затраты - 1582 тыс. руб. Предполагаемая прибыль установлена в размере 35% от доходов от реализации. Фонд оплаты труда в плановом периоде составит:

a)	1571	тыс.	руб.;	
b)	1963,75	тыс.	руб.;	
c)	2124,	85	тыс.	руб.;
d)	3269	тыс.	руб.	

25. Тарифная ставка 1 разряда - 23000 руб., тарифный коэффициент 5 разряда - 1,268. Тарифная ставка 5 разряда составляет:

a)	23000	руб.;
b)	29164	руб.;
c)	36455	руб.

Тестовые задания (ТЗ)	<p>Форма предъявления: вопросы.</p> <p>Процедура: Тесты содержат вопросы по материалу курса «Экономика труда» и носят компетентностно-ориентированный характер. В целях подготовки к текущему контролю, обучающему следует просмотреть все имеющиеся материалы, представленные в печатном виде. Выполнение тестовых заданий позволяет оценить уровень знаний обучающихся и выявить возможные пробелы.</p>
	<p>Критерии/шкала оценивания:</p> <p>ТЗ закрытой формы с одним правильным ответом – 1 балл</p> <p>ТЗ с несколькими ответами – за неполный ответ – 1 балл, за полный ответ – 2 балла</p> <p>ТЗ на установление последовательности – за частично правильный ответ – 1 балл, за полностью правильный ответ – 2 балла</p> <p>ТЗ на установление соответствия – по 0,5 балла за каждое верное соответствие</p> <p>ТЗ открытой формы – 2 балла.</p> <p>Итоговая оценка теста рассчитывается:</p> <p>неудовлетворительно – менее 60% максимального количества баллов за тест,</p> <p>удовлетворительно – от 60 до 75% максимального количества баллов за тест,</p> <p>хорошо – от 75 до 90% максимального количества баллов за тест,</p> <p>отлично – от 90% до 100% максимального количества баллов за тест.</p>

2.1.2 Ситуационные задачи

По теме 1: Рынок труда в системе рыночного хозяйства

Задача 1. Используя данные ответьте на вопросы:

а) чему равны равновесные заработная плата и численность занятых на данном рынке труда?

б) государство вводит минимальный уровень заработной платы в размере 11000 рублей в месяц. Сколько человек будет нанято на работу в таком случае? Кто выиграет, а кто проиграет от минимальной заработной платы?

Таблица 1

Спрос и предложение на рынке труда

Месячная заработная плата, руб.	Спрос на труд, чел.	Предложение труда, чел.
8000	280	200
9000	260	210
10000	240	240
11000	210	260
12000	200	280
13000	180	300

По теме 2: Трудовые ресурсы, человек труда и занятость

Задача 1. Численность занятых в стране составляет 80 млн человек, безработных - 8 млн человек. В результате экономического кризиса 5 млн человек уволены и они пополнили состав безработных, при этом 2 млн человек из числа безработных отчаялись найти работу и прекратили ее поиски. Чему был равен уровень безработицы до кризиса? Как в результате кризиса изменились численность занятых, численность безработных, уровень безработицы?

Задача 2. Определите уровень безработицы, исходя из следующих данных. На момент обследования в населенном пункте 804 человека не были заняты. Из них 25 человек имели случайный заработок, 54 человека были намерены организовать собственное дело, в том

числе 12 занимались поисками заказов на собственную продукцию, 5 - поисками помещения и оборудования, 7 оформляли лицензию, 27 имели справки о временной нетрудоспособности, 8 хотели трудоустроиться после окончания курсов бухгалтеров, 402 обращались к различным работодателям и в службу занятости, 49 вели поиск с помощью рекламных объявлений, 105 зарегистрировались на бирже, из них 47 отказались от одного предложения работать, а 15 человек - от двух предложений подходящей работы. Численность экономически активного населения составила 19620, общая численность населения 31830 человек.

По теме 3: Организация труда: содержание, принципы

Задача 1. Определите факторы, влияющие на производительность труда.

Показатели по труду магазина «Гарант» за отчетный год

Показатели	Предш ствующий год	Отчетный год	Отчетный год в % к предшествующему
Объем продаж, тыс руб.	48040	52020	
Среднесписочная численность работников, чел.	25	26	
Производительность труда в действующих ценах, тыс. руб	126900	144000	
Средняя заработная плата, руб.			
Производительность труда в сопоставимых ценах, тыс.руб.			

В отчетном году цены повысились на 9 %.

По теме 5: Разделение и кооперация труда

Задача 1. Определите среднесписочную численность работников за год исходя из следующих данных:

В фирме постоянно работают 14 человек, из них двое имеют больничный лист сроком на две недели. В мае временно работали три человека. В июне-июле студент очного отделения проходил производственную практику. В ноябре-декабре на 0,5 ставки был принят переводчик.

Задача 2. Определите среднесписочную численность работников за год исходя из следующих данных:

В потребительском обществе занято 38 постоянных работников, полностью использующих свое рабочее время. Три сезонных работника были заняты в июле-августе. Два временных работника в июне отработали по две недели. Четыре человека в июне и три в августе находились в очередных отпусках. Одна женщина с 1 июня находится в отпуске по беременности и уходу за ребенком, один работник в октябре - в учебном отпуске. По совместительству на 0,5 ставки в течение второго квартала работали инженер-программист и шофер легковой автомашины.

По теме 7: Оплата труда работников

Задача 1. Начислите заработную плату за сентябрь директору (оклад 28500 руб.), экономисту (оклад 15500) и зав. складом (оклад 15000) оптовой базы. Экономист отработал 15 дней, остальные работники - полный месяц, 22 дня. При плане 17000 тыс. руб. фактический объем продаж составил 17850 тыс. руб. На 100 % обеспечено выполнение обязательств по поставкам товаров в соответствии с заключенными договорами. План по прибыли

за третий квартал выполнен. Положением об оплате труда предусмотрено ежемесячное премирование за 100%-ное выполнение обязательств по поставкам товаров в размере 16%, за достижение планового объема продаж - 10%, за каждый процент перевыполнения - 3%, а также ежеквартальное - за выполнение прибыли - 5% от суммы окладов за квартал.

Задача 2. Начислите заработную плату за март директору (оклад 31000 руб.) и инженеру-технологу (оклад 18000 руб.) кафе и премию за первый квартал.

В марте директор отработал 20 дней из 22, инженер-технолог - полный месяц. Январь и февраль работники отработали полностью.

План оборота по продукции собственного производства за квартал выполнен на 102,6%.
План прибыли выполнен за квартал на 105,2%.

В соответствии с Положением об оплате труда руководители, специалисты премируются за выполнение квартального плана по реализации продукции собственного производства в размере 40% и за выполнение квартального плана по прибыли в размере 30% от суммы месячных окладов за квартал.

Районный коэффициент - 25%.

По теме 9: Оценка трудовых показателей

Задача 1. Рассчитайте долю прироста розничного товарооборота за счет интенсивного фактора на основе следующих данных:

- объем продаж в базисном году был равен 146400 тыс. руб., в отчетном 174550 тыс. руб.;
- численность работников в базисном году была равна 120 чел., в отчетном 122 чел.;
- индекс цен равен 1,11.

Задача 2. Определите долю прироста объема продаж за счет изменения производительности труда в отчетном году, если объем продаж возрастает с 75168 тыс. руб. до 97055 тыс. руб., выработка одного работника с 328 тыс. руб. до 360,8 тыс. руб.

По теме 10: Определение трудовых показателей

Задача 1. Определите фонд оплаты труда работников магазина. Доходы от реализации по магазину составил 9702 тыс. руб., материальные затраты - 3164 тыс. руб.

Фонд оплаты труда рассчитайте исходя из двух ситуаций.

Ситуация А. Предполагаемая прибыль установлена в размере 35% от доходов от реализации.

Ситуация В. Отчисления в фонд оплаты труда определены в размере 48,3% от хозрасчетного дохода.

Задача 2. Определите численность работников магазина на планируемый год. В планируемом году намечен рост товарооборота на 21,4%, в том числе за счет роста производительности труда на 82%. Фактическая численность работников в отчетном году составила 67 человек.

Форма предъявления: Задачи в текстовом формате, требующие развернутого ответа с обоснованием хода рассуждений, предложений и рекомендаций и самостоятельным принятием управленческих решений. Решение ситуационных задач осуществляется с целью проверки уровня знаний, умений, владений, понимания студентом основных методов и законов изучаемой теории при решении конкретных задач, умения применять на практике полученные знания.

Процедура:

Задачи решаются во время занятия или в период самостоятельной работы с использованием

информационных материалов (таблицы, нормативные, статистические, экономико-финансовые справочные материалы).	
Шкала оценивания /критерии:	
«Отлично»	Ответ на вопрос задачи дан правильный. Объяснение хода ее решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в т.ч. из лекционного курса), ответы на дополнительные вопросы верные, четкие.
«Хорошо»	Ответ на вопрос задачи дан правильный. Объяснение хода ее решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в т.ч. из лекционного материала), ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие.
«Удовлетворительно»	Ответ на вопрос задачи дан правильный. Объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в т.ч. лекционным материалом), ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.
«Неудовлетворительно»	Ответ на вопрос задачи дан не правильный. Объяснение хода ее решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования (в т.ч. лекционным материалом), ответы на дополнительные вопросы неправильные или отсутствуют.

2.1.3. Вопросы контрольной работы:

1. Труд как общественно полезная деятельность. Основные признаки трудовой деятельности. Роль труда в развитии человека и общества.
2. Рынок труда, его место в системе рыночных отношений. Функции рынка труда. Основные элементы рынка труда.
3. Особенности российского рынка труда. Сегментация рынка труда. Государственное регулирование рынка труда.
4. Трудовые ресурсы и экономически активное население: понятие и характеристика.
5. Занятость населения. Служба занятости: государственная и коммерческая.
6. Безработица: сущность, понятие, виды.
7. Планирование трудовых ресурсов. Управление трудом в системе рыночных отношений.
8. Кадровая политика. Основные функции кадровых служб.
9. Сущность и значение организации труда на предприятии, ее место в системе организации деятельности.
10. Формы организации труда на предприятии.
11. Элементы организации труда.
12. Научная организация труда: ее функции.
13. Затраты и производительность труда: понятие и сущность.
14. Эффективность труда: понятие и сущность. Показатели эффективности труда, их характеристика.
15. Методы измерения производительности труда.
16. Факторы, определяющие изменение производительности труда. Резервы роста производительности труда.
17. Разделение труда и его виды.
18. Кооперация труда.
19. Организация рабочих мест.
20. Категории персонала и показатели численности работников.

21. Движение рабочей силы. Текущность кадров.
22. Определение потребности в рабочей силе. Издержки на рабочую силу.
23. Коллективные и трудовые договоры. Тарифные соглашения и их виды.
24. Нормативные правовые акты по труду, источники информации о занятости и трудовых отношениях.
25. Нормирование труда, его последовательность. Нормы труда: функции, виды.
26. Затраты рабочего времени: классификация, исследование. Научное обоснование норм труда. Нормативные материалы по труду, используемые на предприятии.
27. Обоснование норм труда в торговле. Особенности нормирования труда в общественном питании.
28. Формирование и распределение доходов работников.
29. Экономическая сущность заработной платы.
30. Организация оплаты труда: ее принципы. Основные элементы организации оплаты труда.
31. Формы и системы оплаты труда.
32. Тарифная система оплаты труда. Бестарифная оплата труда.
33. Сущность и необходимость мотивации труда. Факторы, влияющие на мотивацию труда.
34. Стимулирование труда и заинтересованность работников в результатах труда.
35. Оплата труда продавцов и других работников, занятых обслуживанием населения.
36. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих в торговле.
37. Особенности оплаты труда различных категорий персонала в общественном питании.
38. Особенности оплаты труда работников магазинов потребительской кооперации.
39. Состав фонда заработной платы.
40. Выплаты социального характера.
41. Расходы, не учитываемые в фонде заработной платы и выплатах социального характера.
42. Показатели по труду и их взаимосвязь.
43. Оценка расходов на оплату труда в торговле.
44. Оценка уровня производительности труда в торговле.
45. Анализ численности и состава работников торговли.
46. Экономическое обоснование расходов на оплату труда в торговле.
47. Обоснование численности работников торговли.
48. Комплексный подход к формированию показателей по труду на планируемый период.

Задачи контрольной работы:

1. Начислите заработную плату за сентябрь директору (оклад 40000 руб.), экономисту (оклад 25000 руб.) и заведующему складом (оклад 20000 руб.) оптовой базы. Экономист отработал 15 дней, остальные работники - полный месяц, 22 дня. При плане 8000 тыс. руб. фактический объем продаж составил 8400 тыс. руб. Положением об оплате труда предусмотрено ежемесячное премирование за выполнение плана - 10 %, за каждый процент перевыполнения - 3 % от должностного оклада, а также ежеквартальное - за выполнение прибыли - 5 % от суммы окладов за квартал. Условия для премирования выполнены.

2. Объем продаж в отчетном году составил 236200 тыс. руб. и должен возрасти в планируемом году в сопоставимых ценах на 10%. Средняя выработка на одного работника в отчетном периоде составила 2410 тыс. руб. Прирост объема продаж за счет повышения производительности труда намечен на 82%.

Определите:

-индекс роста производительности труда;

-выработку на одного торгового работника и численность работников в планируемом году;

-сумму прироста товарооборота, в том числе за счет роста производительности труда.

Кр - контрольная	Форма предъявления: Комплект контрольных заданий (по вариантам) должен быть выполнен
------------------	--

работа	письменно. Цель - проверка уровня знаний, умений, навыков студентов, приобретаемых в процессе обучения. Процедура: Контрольные работы выполняются в период самостоятельной работы с использованием учебной и научной литературы. Приступая к выполнению контрольной работы необходимо подробно изучить учебную и специальную литературу	
	Шкала оценивания /критерии:	
	«Зачтено»	Выставляется обучающемуся, если работа написана самостоятельно, ответы на вопросы задачи даны верные. Решение мотивированное, подробное, последовательное, грамотное, с теоретическим обоснованием.
	«Не зачтено»	Выставляется обучающемуся, если ответ на вопрос задачи дан неправильный. Объяснение хода ее решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования.

2.2.Оценочные материалы: промежуточная аттестация

- Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.
- Вопросы к экзамену:**
1. Предмет и объект изучения дисциплины «Экономика труда».
 2. Труд как общественно полезная деятельность.
 3. Основные признаки трудовой деятельности.
 4. Роль труда в развитии человека и общества.
 5. Рынок труда, его место в системе рыночных отношений.
 6. Функции рынка труда.
 7. Основные элементы рынка труда.
 8. Особенности российского рынка труда. Сегментация рынка труда.
 9. Государственное регулирование рынка труда.
 10. Правовые основы организации и оплаты труда в Российской Федерации.
 11. Нормативные правовые акты по труду.
 12. Статическая отчетность по труду.
 13. Источники информации о занятости и трудовых отношениях.
 14. Трудовые ресурсы и экономически активное население: понятие и характеристика.
 15. Занятость населения. Служба занятости: государственная и коммерческая.
 16. Безработица: сущность, понятие, виды.
 17. Планирование трудовых ресурсов.
 18. Управление трудом в системе рыночных отношений.
 19. Кадровая политика. Основные функции кадровых служб.
 20. Издержки на рабочую силу.
 21. Коллективные договоры и трудовые договоры.
 22. Тарифные соглашения, их виды.
 23. Сущность и значение организации труда на предприятии.
 24. Место организации труда в системе организации деятельности предприятия.
 25. Формы организации труда на предприятии.
 26. Принципы организации труда.
 27. Элементы организации труда.
 28. Научная организация труда, ее функции.
 29. Затраты и производительность труда: понятие и сущность.
 30. Показатели производительности труда.
 31. Методы измерения производительности труда.

32. Эффективность труда: понятие и сущность.
33. Показатели эффективности труда, их характеристика.
34. Факторы, определяющие изменение производительности труда.
35. Резервы роста производительности труда.
36. Разделение труда, его виды.
37. Кооперация труда.
38. Организация рабочих мест.
39. Категории персонала: профессиональные и квалификационные.
40. Показатели численности работников.
41. Явочная и среднесписочная численность.
42. Движение рабочей силы.
43. Текучесть кадров.
44. Определение потребности в рабочей силе.
45. Нормирование труда, его последовательность.
46. Нормы труда, их функции.
47. Виды норм труда.
48. Роль норм труда в управлении хозяйственной деятельностью.
49. Затраты рабочего времени: классификация, исследование.
50. Сущность и методы научного обоснования норм труда.
51. Нормативные материалы по труду, используемые на предприятии.
52. Обоснование норм труда в торговле.
53. Особенности нормирования труда в общественном питании.
54. Формирование и распределение доходов работников.
55. Экономическая сущность заработной платы.
56. Организация оплаты труда, ее принципы.
57. Основные элементы организации оплаты труда.
58. Регулирование заработной платы.
59. Формы и системы оплаты труда.
60. Тарифная система оплаты труда. Единая тарифная сетка.
61. Бестарифная оплата труда.
62. Сущность и необходимость мотивации труда.
63. Факторы, влияющие на мотивацию труда.
64. Стимулирование труда и заинтересованность работников в результатах труда.
65. Структура заработной платы.
66. Премии: сущность, показатели премирования.
67. Оплата труда продавцов и других работников, занятых обслуживанием населения, в зависимости от доходов.
68. Оплата труда продавцов и других работников, занятых обслуживанием населения, по окладам.
69. Оплата труда продавцов и других работников, занятых обслуживанием населения, по расценкам.
70. Оплата труда продавцов и других работников, занятых обслуживанием населения, по шкале подвижной заработной платы.
71. Оплата труда продавцов и других работников, занятых обслуживанием населения, по проценту от оборота.
72. Смешанная оплата труда продавцов и других работников, занятых обслуживанием населения.
73. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих в торговле по окладам.
74. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих в торговле в зависимости от доходов.
75. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих в торговле в зависимости от товарооборота.

76. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих в торговле в зависимости от доли фонда оплаты их труда в сумме полученных доходов.
77. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих в торговле в зависимости от коэффициента оплаты труда.
78. Оплата труда руководителей и специалистов предприятий общественного питания.
79. Оплата труда производственных работников предприятий общественного питания.
80. Оплата труда работников обеденного зала предприятий общественного питания.
81. Оплата труда вспомогательного персонала предприятий общественного питания.
82. Особенности оплаты труда работников магазинов потребительской кооперации.
83. Состав фонда заработной платы.
84. Оплата труда за отработанное время.
85. Компенсационные выплаты.
86. Стимулирующие выплаты.
87. Оплата труда за неотработанное время.
88. Единовременные выплаты.
89. Оплата питания, жилья, топлива.
90. Выплаты социального характера.
91. Расходы, не учитываемые в фонде заработной платы и выплатах социального характера.
92. Показатели по труду и их взаимосвязь. Задачи анализа показателей по труду.
93. Основные направления анализа показателей по труду.
94. Оценка расходов на оплату труда.
95. Показатели анализа фонда заработной платы.
96. Факторы, влияющие на изменение фонда заработной платы.
97. Оценка уровня производительности труда в торговле.
98. Анализ численности работников.
99. Анализ качественного состава работников.
100. Экономическое обоснование расходов на оплату труда.
101. Основные подходы к определению расходов на оплату труда.
102. Обоснование численности работников.
103. Основные методы расчета численности работников.
104. Комплексный подход к формированию показателей по труду на планируемый период.

Форма предъявления: вопросы для сдачи экзамена.

Процедура: Экзамен проводится в период экзаменационной сессии. В начале обучения по дисциплине обучающиеся знакомятся с программой дисциплины и перечнем вопросов к экзамену. На подготовку к экзамену обучающемуся предоставляется 3 дня, перед экзаменом проводится консультация – 1 час. В период консультации преподаватель дает пояснения по вопросам, вызывающим затруднения у обучающихся. Экзамен проводится по экзаменационным билетам в аудитории института согласно расписанию экзаменов. На подготовку к ответу на экзамене обучающемуся предоставляется 30 минут. Во время экзамена студенты могут пользоваться рабочей программой дисциплины. Дополнительные вопросы возможны только по темам экзаменационного билета.

Шкала оценивания /критерии:

«Отлично»	заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Как правило, оценка «отлично» выставляется студентам, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для анализа социокультурных явлений, личностного и профессионального развития, проявившим творческие способности в понимании, изложении
-----------	---

	и использовании учебно-программного материала
«Хорошо»	заслуживает студент, обнаруживший полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Как правило, оценка «хорошо» выставляется студентам, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.
«Удовлетворительно»	заслуживает студент, обнаруживший знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется студентам, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.
«Неудовлетворительно»	знания поверхностные, бессистемные

11. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта, характеризующих этапы формирования компетенций

Текущий контроль

Текущий контроль успеваемости по дисциплине осуществляется для проверки хода и качества усвоения учебного материала, стимулирования учебной деятельности обучающихся, совершенствования методики проведения занятий и проводится в ходе всех видов занятий в форме устного опроса на лекционных, семинарских и практических занятиях, выполнения устных и письменных практических заданий, в форме рубежного контроля и в форме выполнения контрольных работ.

Критерии оценки устных ответов в ходе проведения семинарских и практических занятий

Шкала оценивания и отметка	Показатели оценивания
Отлично	Содержание материала раскрыто в полном объеме, предусмотренном учебной программой. Речь последовательна, хорошо продумана, изложена грамотным языком, с точным использованием терминологии. Обучающийся продемонстрировал умение иллюстрировать материал конкретными примерами, в том числе на основе ранее изученного материала, показано умение делать обобщение, выводы, сравнение. Изложение ответа осуществляется самостоятельно, без наводящих вопросов. Обучающийся принимает активное участие в изложении или в обсуждении изучаемого материала.
Хорошо	Обучающийся не полно раскрыл содержание материала, но показано общее понимание вопроса, достаточное для дальнейшего изучения программного материала. Изложение материала недостаточно последовательное, имеются затруднения и допущены ошибки в определении понятий и в использовании терминологии, однако обучающийся активно участвует в обсуждении изучаемого материала.
Удовлетворительно	Обучающийся затрудняется в изложении

	материала, делает обобщения, выводы, сравнения с помощью преподавателя, отвечает с помощью наводящих вопросов и подсказок, затрудняется в приведении примеров. С трудом вспоминает пройденный материал, не активен, в обсуждении материала участвует эпизодически.
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл основное содержание учебного материала или содержание материала излагалось с многочисленными подсказками, показавшими незнание или непонимание большей части учебного материала, допущены путаница и ошибки в определении понятий, продемонстрировано полное неумение приводить примеры при объяснении материала, в обсуждении материала пассивен.

Рубежный контроль является одним из видов текущего контроля. Рубежный контроль осуществляется с целью систематической проверки достижения обучающимися обязательных результатов обучения по дисциплине – минимума, который необходим для дальнейшего обучения, выполнения программных требований к уровню подготовки обучающихся. Рубежный контроль проводится по завершении изучения отдельных наиболее сложных и объемных тем, разделов учебной дисциплины. Рубежный контроль проводится на практических или семинарских занятиях. Лица, не сдавшие (не прошедшие) рубежный контроль, до промежуточной аттестации не допускаются. Результаты рубежного контроля заносятся в журнал учета учебных занятий. Рубежный контроль проводится в форме письменного или автоматизированного (компьютерного) тестирования. Обучающемуся предъявляется не менее 20 тестовых вопросов. Время для выполнения задания предоставляется из расчета: 1 минута на один тестовый вопрос.

Критерии оценки результатов тестирования

Шкала оценивания	Критерии оценивания
Отлично	Даны ответы не менее, чем на 90% тестовых заданий
Хорошо	Даны ответы не менее, чем на 75% тестовых заданий
Удовлетворительно	Даны ответы не менее, чем на 60% тестовых заданий
Неудовлетворительно	Даны ответы менее, чем на 60% тестовых заданий

Контрольная работа является видом текущего контроля, в отдельных случаях (если есть соответствующее указание в учебном плане) контрольная работа является формой промежуточной аттестации. Контрольные работы выполняются обучающимися в виде письменных ответов на вопросы, решения задач, выполнения контрольных (в том числе тестовых) заданий или практической проверки выполнения практических действий по составлению (корректировке) юридических документов. Выполнение контрольных работ может быть организовано в электронной форме. Содержание заданий на контрольную работу и порядок ее выполнения устанавливаются кафедрой.

**Критерии оценки результатов выполнения контрольной работы,
проведенной в форме решения практических задач**

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	Решение задачи (выполнение задания) осуществлено верно, обучающимся продемонстрировано умение пользоваться теоретическими знаниями, приведены все необходимые ссылки на нормативно-правовые акты. Выводы достоверны и аргументированы с привлечением источников нормативно-правовой информации. Формулировки выводов четкие, понятные и обоснованные. При неоднозначности возможного решения (описания ситуации) приведены возможные варианты с указанием последствий.
Хорошо	Задача (выполнение задания) решена верно, обучающимся продемонстрировано умение пользоваться теоретическими знаниями для решения практической задачи. Однако приведены не все необходимые ссылки на нормативно-правовые акты, формулировки выводов недостаточно четкие и понятные. Аргументация выводов свидетельствует об их недостаточной достоверности и обоснованности.
Удовлетворительно	Задача в целом решена, однако отсутствуют ссылки на нормативно-правовые акты. Решение задачи осуществлено шаблонно, без должного проявления профессиональной компетентности. Отсутствует логика, точность

	и грамотность изложения решения задачи (выполнения задания). Вывод недостаточно обоснован, не содержит необходимой аргументации, поверхностный или не следует из решения задачи.
Неудовлетворительно	Задача решена неверно или решение задачи отсутствует.

При оценивании результатов письменных контрольных работ обязательно учитываются грамотность изложения, чистота и правильность оформления работ. Работа, правильно передающая содержание материала, но изложенная с грамматическими ошибками или ошибками в графическом оформлении, не может быть оценена выше, чем - удовлетворительно. За работу, выполненную с грубыми грамматическими ошибками, нелитературным языком, неграмотно или небрежно графически оформленную, выставляется оценка - неудовлетворительно.

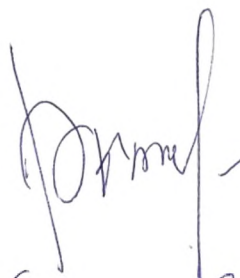
Критерии оценки результатов выполнения контрольной работы, проведенной в форме тестирования:

Шкала оценивания	Критерии оценивания
Отлично	Даны ответы не менее, чем на 90% тестовых заданий
Хорошо	Даны ответы не менее, чем на 75% тестовых заданий
Удовлетворительно	Даны ответы не менее, чем на 60% тестовых заданий
Неудовлетворительно	Даны ответы менее, чем на 60% тестовых заданий

При проведении контрольной работы в смешанной форме (теоретическая часть – в форме тестирования, а практическая часть – в форме выполнения практического задания) каждая часть работы оценивается отдельно по пятибалльной шкале в соответствии с вышеуказанными критериями. Оценка за контрольную работу в целом выставляется по сумме баллов за теоретическую и практическую часть в соответствии со следующей шкалой оценивания:

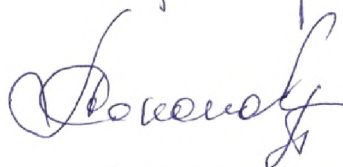
Оценка	Сумма баллов за теоретическую и практическую часть контрольной работы
Отлично	9-10
Хорошо	7-8
Удовлетворительно	5-6
Неудовлетворительно	0-4

Заведующий
кафедрой экономики



И.В. РЫЖОВ

Разработчик
Доцент кафедры экономики



А.П. СОКОЛОВ

Обсуждено и одобрено на заседании кафедры
протокол №5 от «03» июля 2023 г.

**Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу
дисциплины**

Номер изменений	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание* для изменений
	изме- ненных	замене- нных	анну- лирован- ных	новых			

*Основанием для внесения изменения является решение кафедры
(протокол № ___ от « ___ » _____ 20__ г.).
