

Рабочая тетрадь
по учебной практике
по ПМ 04 Организация производственной
деятельности персонала структурных подразделе-
ний, отвечающих за предоставление
телематических услуг

для обучающихся очного отделения
спеальности

11.02.15 Инфокоммуникационные сети и системы связи



Студент (ка) группы 4-1 КСС _____

РАССМОТРЕНО:

Методической комиссией специальности
Земельно-имущественные отношения,
специальности Гостиничный сервис,
специальности Гостиничное дело и
специальности Экономика и бухгалтер-
ский учет (по отраслям)

Протокол №

от «_____» 20 ____ г.

Председатель МК

УТВЕРЖДАЮ:

Зам. директора по ПР

«____ » _____ 20 ____ г.

О.Б.Тимонина ПМ 04 Организация производственной деятельности персонала
структурных подразделений, отвечающих за предоставление телематических услуг: Рабо-
чая тетрадь. Саранск 2025; стр.51.

Рабочая тетрадь предназначена для выполнения работ по учебной практике ПМ 04
Организация производственной деятельности персонала структурных подразделений, от-
вечающих за предоставление телематических услуг, обучающимися ГБПОУ РМ «Саран-
ский электромеханический колледж», обучающихся по специальности 11.02.15 Инфоком-
муникационные сети и системы связи очной формы обучения. Может быть использована
обучающимися других образовательных организаций профессионального образования.

Составитель:

О.Б.Тимонина – Почетный работник среднего профессионального образования РФ,
Отличник бытового обслуживания РФ, Ветеран труда, преподаватель профессионального
цикла ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж»

Содержание

Пояснительная записка.....	4
Правила выполнения практических заданий.....	5
Критерии оценивания знаний обучающихся на практических занятиях.....	5
Тема 1. Изучение нормативных документов, определяющих права, обязанности и ответственность руководителей и работников.....	6
Тема 2. Изучение трудового и административного законодательства.....	6
Тема 3. Проведение производственного инструктажа.....	11
Тема 4. Планирование годовой производственной программы структурного подразделения.....	12
Тема 5. Планирование потребности в оборотных средствах.....	17
Тема 6. Планирование затрат структурного подразделения.....	19
Тема 7. Планирование прибыли. Финансовый план структурного подразделения.....	22
Тема 8. Осуществление контроля деятельности структурного подразделения.....	24
Тема 9. Организация и учет выполнения работ в соответствии с графиками распределение производственных заданий.....	25
Тема 10. Применение приемов делового и управленческого общения в профессиональной деятельности.....	29
Тема 11. Использование различных приемов, направленных на организацию работы коллектива исполнителей.....	29
Тема 12. Выбор метода управленческого воздействия. Решение проблемно-ситуационных задач.....	32
Тема 13. Составление штатного расписания. Оформление табеля учета рабочего времени.....	33
Тема 14. Начисление заработной платы работнику предприятия.....	34
Тема 15. Расчет показателей, характеризующих эффективность работы производственного подразделения.....	42
Тема 16. Анализ работы структурного подразделения.....	45
Список литературы.....	48
Приложение 1 – Штатное расписание.....	49
Приложение 2 – Приказ о приеме на работу.....	50
Приложение 3 – Табель учета рабочего времени.....	51

Пояснительная записка

Практические работы, представленные в Рабочей тетради по учебной практике ПМ 04 Организация производственной деятельности персонала структурных подразделений, отвечающих за предоставление телематических услуг, направлены на формирование специалиста, способного обобщать и анализировать экономические процессы, происходящие в деятельности структурного подразделения, а также разрабатывать направления повышения эффективности их деятельности в современных условиях.

В процессе выполнения заданий обучающиеся работают с нормативными документами, инструктивными материалами, справочниками, решают ситуационные и профессиональные задачи.

Выполнение заданий по учебной практике ПМ 04 Организация производственной деятельности персонала структурных подразделений, отвечающих за предоставление телематических услуг, направлено на формирование общих компетенций и профессиональных компетенций:

ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам.

ОК 02. Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности.

ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие.

ОК 04. Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами.

ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке с учетом особенностей социального и культурного контекста.

ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей.

ОК 07. Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях.

ОК 08. Использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здо-ровья в процессе профессиональной деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности.

ОК 09. Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 10. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языке.

ОК 11. Планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере.

ПК 4.1. Планировать деятельность структурных подразделений по предоставлению телематических услуг.

ПК 4.2. Обеспечивать текущую деятельность структурных подразделений, отвечающих за предоставление телематических услуг, материально-техническими ресурсами.

ПК 4.3. Организовывать работу подчиненного персонала.

Перечень заданий составлен с учетом требований ФГОС к умениям обучающихся по итогам изучения ПМ 04 Организация производственной деятельности персонала структурных подразделений, отвечающих за предоставление телематических услуг.

Правила выполнения практических заданий

1. Обучающийся должен детально ознакомиться с содержанием практического задания, с методическими рекомендациями по выполнению работы; изучить соответствующие разделы в учебниках и учебных пособиях, рекомендуемых программой ПМ 04 Организация производственной деятельности персонала структурных подразделений, отвечающих за предоставление телематических услуг .

2. Работа должна быть выполнена в соответствии с методикой расчета основных технико-экономических показателей, представленных в Рабочей тетради.

3. Таблицы следует выполнять с помощью чертежных инструментов карандашом.

4. Расчет следует проводить с точностью до двух значащих цифр.

5. Вспомогательные расчеты можно выполнить на отдельных листах.

6. Если обучающийся не выполнил практическую работу или часть работы, то он может выполнить работу или оставшуюся часть во внеурочное время, согласованное с преподавателем.

7. Оценку по практической работе обучающийся получает, с учетом срока выполнения работы, если:

-расчеты выполнены правильно и в полном объеме;

-сделан анализ проделанной работы и вывод по результатам работы;

-обучающийся может пояснить выполнение любого этапа работы.

Дифференцированный зачет по практическим работам обучающийся получает при условии выполнения всех предусмотренной программой работ, после сдачи отчетов по работам при удовлетворительных оценках за опросы и контрольные вопросы во время практических занятий.

Критерии оценивания знаний обучающихся на практических занятиях

Критерии оценивания устных вопросов:

- «зачтено» - тема вопроса раскрыта, обучающийся свободно владеет материалом (глубиной и правильностью понимания основных проблем по заявленной теме, владеет терминологией), соблюдены логическая последовательность и связность изложения, а также временные параметры и требования к объему текста вопроса;

- «незачтено» - тема вопроса не раскрыта, не соблюдены логическая последовательность и связность изложения, обучающийся не владеет материалом.

Критерии оценивания решения задач:

«отлично» – обучающийся глубоко и прочно усвоил учебный материал рабочей программы ПМ 04, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с решением практических задач и способен обосновать принятые решения, не допускает ошибок;

«хорошо» – обучающийся твердо знает программный материал ПМ 04, грамотно и по существу его излагает, не допускает существенных неточностей при ответах, умеет грамотно применять теоретические знания на практике, а также владеет необходимыми навыками решения практических задач;

«удовлетворительно» – обучающийся освоил только основной материал ПМ 04, однако знает отдельных деталей, допускает неточности и некорректные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения при выполнении практических заданий;

«неудовлетворительно» – обучающийся не усвоил отдельных разделов учебного материала рабочей программы ПМ 04, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет практические задания.

Тема 1. Изучение нормативных документов, определяющих права, обязанности и ответственность руководителей и работников

Задание 1.1 Изучив гл. 6 – 7 Трудового Кодекса Российской Федерации заполните таблицу:

Руководитель		Работник	
Право	Обязанности	Права	Обязанности

Тема 2. Изучение трудового и административного законодательства

Правильный ответ выделить жирным шрифтом

Задание 2.1 Тесты. Укажите правильный вариант ответа

1. Трудовым правом регулируются:
 - а) отношения собственников предприятия;
 - б) отношения по поводу стажа и назначения пенсии;
 - в) отношения по трудуоустройству при заключении гражданско-правового договора;
 - г) разрешение трудовых споров.
2. Работник имеет право:
 - а) на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
 - б) на задержку выплаты заработной платы в течение 15 дней;
 - в) на уклонение от дисциплинарной ответственности;
 - г) на участие в объединении работодателей для защиты своих интересов
3. Работодатель имеет право:
 - а) на задержку выплаты зарплаты на две недели;
 - б) применять насилиственное воздействие в случаях неисполнения распоряжений работником;
 - в) принимать локальные нормативные акты;
 - г) скрывать информацию об условиях труда в некоторых ситуациях.
4. Принципы правового регулирования трудовых отношений:
 - а) сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений;
 - б) необязательность защиты от безработицы и содействия в трудуоустройстве;
 - в) необязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполне-

нием им -трудовых обязанностей;

г) обеспечение права на разрешение трудовых споров только профсоюзами.

5. Работник имеет право на:

а) обязательное использование основного и дополнительного отпуска;

б) создание профсоюзной организаций;

в) отказ от защиты своих трудовых прав профсоюзом;

г) обязательное социальное страхование.

6. Трудовые правоотношения между работником и работодателем возникают:

а) на основании устного согласования о приеме на работу;

б) в случае фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя;

в) на основании оформления трудовой книжки работника;

г) на основании издания приказа о приеме на работу.

7. К обязанностям работника не относят:

а) соблюдение трудовой дисциплины;

б) выполнение установленных норм труда;

в) соблюдением правил внутреннего трудового распорядка;

г) обеспечение инструментами, необходимыми для исполнения своих трудовых обязанностей.

8. Принудительный труд — это;

а) выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия);

б) работа, выполняемая в порядке исполнения наказания по приговору суда;

в) военная служба по призыву;

г) альтернативная гражданская служба.

9. К обязанностям работника не относят:

а) бережное отношение к имуществу 3-х лиц, находящихся у работодателя;

б) сообщение работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу имуществу третьих лиц;

в) соблюдение правил по охране труда;

г) развитие демократии на производстве.

11. Инициаторами коллективных переговоров могут быть:

а) только работники;

б) только работодатели;

в) только профсоюзы;

г) работники, работодатели, их представители.

12. Формой социального партнерства не является:

а) участие работников, их представителей в управлении организацией;

б) участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров;

в) взаимные консультации по вопросам регулирования отношений собственности;

г) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров и соглашений.

13. Регулирование отношений в сфере труда в целом в РФ – это:

а) федеральный уровень социального партнерства;

б) межрегиональный уровень;

- в) региональный уровень;
- г) отраслевой уровень.

14. Коллективный договор заключается на срок:

- а) не более 1 года;
- б) на 5 лет;
- в) не более чем на 3 года;
- г) на 6 лет.

15. По следующим признакам определить, о чём идет речь:

- это двустороннее соглашение;
- выполнение трудовой функции по этому соглашению осуществляется лично работником;
- это соглашение о работе определенного рода, а не о индивидуально-конкретном задании;
- работник в процессе работы должен подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка.

- а) о гражданско-правовом договоре;
- б) о трудовом договоре;
- в) об административно-правовом договоре;
- г) о контракте.

16. Срочным трудовым договором является договор:

- а) заключенный по упрощенной процедуре;
- б) по которому работник должен приступить к выполнению обязанностей;
- в) заключенный на определенный срок;
- г) в РФ не существует срочных трудовых договоров.

17. Работодатель вправе аннулировать трудовой договор, если работник без уважительной причины не является на работу в течение:

- а) 1 дня;
- б) 2 дней;
- в) определенного в трудовом договоре времени;
- г) недели.

18. Срок испытания при приеме на работу работника не может превышать:

- а) 1 месяца;
- б) 2 месяцев;
- в) 3 месяцев;
- г) 6 месяцев.

19. К существенным условиям трудового договора относят:

- а) права и обязанности работника и работодателя;
- б) условие об испытании;
- в) персональные льготы и доплаты;
- г) условия жизни, подлежащие улучшению.

20. Срочный трудовой договор заключается на максимальный срок:

- а) 1 год;
- б) 3 года;
- в) 5 лет;
- г) на неопределенное время.

21. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- а) для выполнения сезонных работ;

- б) для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя;
- в) для выполнения работ непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- г) с творческими работниками СМИ, театров, цирков.

22. При приеме на работу требуются следующие документы:

- а) паспорт;
- б) характеристика с прежнего места работы;
- в) справку о регистрации по месту жительства;
- г) резюме.

23. Испытательный срок при приёме на работу не может быть установлен для:

- а) высококвалифицированных специалистов;
- б) беременных;
- в) лиц, совмещающих учёбу с работой;
- г) работников, направленных службой занятости.

24. Не считается переводом:

- а) переход на другую работу в том же подразделении;
- б) перемещение в пределах должности, обусловленной трудовым договором;
- в) переезд вместе с предприятием в другую местность;
- г) изменение условий трудового договора по соглашению сторон.

25. Основание увольнения по обстоятельствам, не зависящее от воли сторон:

- а) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- б) нарушение работником правил охраны труда;
- в) разглашение охраняемой законом тайны;
- г) смена собственника имущества организации.

26. При сокращении штатов работники должны быть поставлены в известность не позднее:

- а) 1 месяца до увольнения;
- б) 2 месяцев до увольнения;
- в) 3 месяцев до увольнения;
- г) 6 месяцев.

27. Основания для увольнения по инициативе работодателя:

- а) не избрание на должность;
- б) однократное грубое нарушение руководителями своих трудовых обязанностей;
- в) предоставление работником работодателю подложных документов;
- г) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу.

28. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя не позднее, чем за:

- а) 1 неделю;
- б) 2 недели;
- в) 1 месяц;
- г) 2 месяца

29. Минимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска для лиц с ненормированным рабочим днем:

- а) 3 дня;
- б) 6 дней;

- в) 10 дней;
- г) две недели.

30. Денежной компенсацией может быть заменена часть отпуска, превышающая:

- а) 24 календарных дней;
- б) 28 календарных дней;
- в) 28 рабочих дней;
- г) 24 рабочих дней.

31. Продолжительность рабочей недели для работников моложе 16 лет не должна превышать:

- а) 12 часов;
- б) 24 часов;
- в) 35 часов;
- г) 36 часов.

32. Отпуск по случаю регистрации брака составляет:

- а) до 3 дней;
- б) до 5 дней;
- в) до 7 дней;
- г) до 10 дней.

33. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя называется:

- а) совместительством;
- б) работой в гибком графике;
- в) сверхурочной работой;
- г) сезонной.

34. Брак не по вине работника оплачивается:

- а) наравне с годными изделиями;
- б) по пониженным расценкам;
- в) по средним расценкам;
- г) не оплачивается вообще.

35. Работа по производственной необходимости оплачивается в размере:

- а) минимальной заработной платы;
- б) прежнего среднего заработка;
- в) в двойном размере от среднего заработка;
- г) в полуторном размере от среднего заработка.

36. Размер удержаний из зарплаты по нескольким исполнительным документам не должен превышать:

- а) 30 % заработка;
- б) 40%;
- в) 50%;
- г) 70%.

37. Дисциплинарный проступок — это:

- а) невыполнение распоряжений руководителя;
- б) невыполнение приказов работодателя, несоответствующих законодательству;
- в) невыполнение поручений, обусловленных изменением условий трудового договора;
- г) отказ работника от выполнения общественного поручения.

38. Из перечисленных ниже мер не является дисциплинарным взысканием:

- а) замечание;
- б) временное отстранение от работы без сохранения зарплаты;
- в) выговор;
- г) увольнение по соответствующим основаниям.

39. Выделить взыскания, предусмотренные трудовым правом РФ:

- а) предупреждение;
- б) письменное замечание;
- в) устный выговор;
- г) строгий выговор.

40. Увольнение работодателем работников за их участие в споре в период его урегулирования — это:

- а) забастовка;
- б) саботаж;
- в) локаут;
- г) бойкот.

41. К органам, имеющим право разрешать коллективные трудовые споры, относят:

- а) комиссии по трудовым спорам;
- б) трудовой арбитраж;
- в) вышестоящие органы;
- г) районный суд.

42. Забастовка может быть объявлена:

- а) администрацией;
- б) работником;
- в) конференцией (собранием) работников;
- г) профкомом.

43. При незаконном увольнении работник имеет право на:

- а) выплату среднего заработка за время вынужденного прогула;
- б) компенсацию материального вреда;
- в) требование увольнения должностных лиц;
- г) требование прекращения деятельности работодателя.

44. Примирительные процедуры при разрешении коллективного трудового спора включают:

- а) рассмотрение спора примирительной комиссией;
- б) разрешение спора с участием посредника;
- в) рассмотрение спора в трудовом арбитраже;
- г) все, перечисленное выше.

Тема 3. Проведение производственного инструктажа

Задание 3.1 Изучив положения профстандарта 06.036 Специалист по обслуживанию телекоммуникаций заполните таблицу:

Обслуживание абонентского (терминального) телекоммуникационного оборудования	
Уровень квалификации	3
Возможные наименования должностей, профессий	

Требования к образованию и обучению	
Требования к опыту практической работы	
Особые условия допуска к работе	
Трудовые действия	
Необходимые умения	
Необходимые знания	
Обслуживание линейного телекоммуникационного оборудования	
Уровень квалификации	4
Возможные наименования должностей, профессий	
Требования к образованию и обучению	
Требования к опыту практической работы	
Особые условия допуска к работе	
Трудовые действия	
Необходимые умения	
Необходимые знания	
Обслуживание стационарного телекоммуникационного оборудования	
Уровень квалификации	5
Возможные наименования должностей, профессий	
Требования к образованию и обучению	
Требования к опыту практической работы	
Особые условия допуска к работе	
Трудовые действия	
Необходимые умения	
Необходимые знания	

Тема 4. Планирование годовой производственной программы структурного подразделения

Методические указания

Производственная программа определяется (план производства) Определяется на основе объема продаж, номенклатуры и ассортимента продукции, ее качества, массы прибыли, уровня рентабельности, размера рыночной доли предприятия.

Для измерения производственной программы используются натуральные, трудовые и стоимостные измерители.

Натуральные измерители обеспечивают возможность получения количественного выражения и качественной характеристики тех или иных показателей и служат исходными величинами для определения потребности предприятия в рабочей силе, сырье, топливе, электроэнергии, оборудовании, производственных площадях.

Трудовой измеритель объема производства, выражаемый, как правило, в нормо-часах, станко-часах, в сочетании с натуральными используется для определения численности работников, норм выработки, размера оплаты труда, для планирования производственных программ других цехов и иных целей.

Стоимостные (денежные) измерители являются обобщающими, с их помощью определяют общий объем производства и планируют объем товарной, валовой и реализованной продукции.

Товарная продукция (ТП) - это продукция, предназначенная для реализации, она служит базой для расчета валовой и реализованной продукции. Объем товарной продукции за период определяется по формуле

$$ТП = Т_г + Т_к + Т_н + \Phi + Т_у$$

где, $Т_г$ – стоимость готовых изделий;

$Т_к$ – стоимость готовых изделий для нужд капитального строительства и непромышленного хозяйства своего предприятия;

$Т_н$ – стоимость полуфабрикатов своего производства и продукции вспомогательных цехов для реализации на сторону;

Φ – стоимость основных фондов собственного производства, введенных за период;

$Т_у$ – стоимость услуг и работ промышленного характера по заказам со стороны или для непромышленного хозяйства и организаций своего предприятия.

Валовая продукция (ВП) - это стоимость общего результата производственной деятельности предприятия за определенный период времени. Валовая продукция рассчитывается двумя способами:

1) как разница между валовым и внутризаводским оборотом

$$ВП = В_о - В_н$$

где, $В_о$ – валовый оборот;

$В_н$ – внутризаводской оборот.

Валовый оборот - это стоимость всего объема продукции, произведенного за определенный период всеми цехами предприятия.

Внутризаводской оборот – это стоимость продукции, выработанной одними и потребленной другими цехами в течение одного и того же периода времени.

2) как сумма товарной продукции и разности остатков незавершенного производства (инструментов, приспособлений) на начало и конец планируемого периода:

$$ВП = ТП + (Н_к - Н_н) + (И_к - И_н),$$

где, $Н_к$, $Н_н$ – стоимость остатков незавершенного производства на начало и конец данного периода;

$И_к$, $И_н$ – стоимость специального инструмента, полуфабрикатов, приспособлений собственного изготовления на начало и конец данного периода.

Незавершенное производство – незаконченная производством продукция: заготовки, полуфабрикаты, детали, находящиеся на рабочих местах, контроле, транспортировке, в цеховых кладовых в виде запасов, не принятая ОТК и не сданная на склад готовых изделий.

Реализованная продукция (РП) – характеризует стоимость объема продукции, поступившей в данном периоде на рынок и подлежащей оплате потребителями.

$$РП = ТП + О_н - О_к$$

где, $О_н$ и $О_к$ – остатки нереализованной продукции на начало и конец планового периода

Показатели производства и продукции неразрывно связаны с производственной мощностью организации.

Производственная мощность предприятия - это максимально возможный выпуск продукции (выполнение работ, оказание услуг) за единицу времени в натуральном (или условно-натуральном) выражении в установленных производственной программой номенклатуре и ассортименте при полном использовании производственного оборудования, применении передовой технологии, современной организации производства и труда, обеспечении высокого качества продукции.

Производственная мощность выражается теми же единицами измерения, в которых определен объем выпуска продукции *a* производственной программе - в тоннах, метрах, штуках и т.д.

Расчет производственной мощности предприятия ведется по его подразделениям в следующей последовательности:

- по агрегатам и группам технологического оборудования;
- по производственным участкам;
- по основным цехам и предприятию в целом.

Производственная мощность предприятия определяется по мощности ведущих производственных цехов, участков или агрегатов, т.е. по мощности ведущих производств. Ведущими считаются цех, участок, агрегат, которые выполняют основные и наиболее массовые операции по изготовлению продукции и в которых сосредоточена преобладающая часть оборудования.

Основными факторами, определяющими величину производственной мощности предприятия, являются:

- состав и количество установленных машин, механизмов, агрегатов и т.д.;
- технико-экономические нормы использования машин, механизмов, агрегатов и др.;
- степень прогрессивности техники и технологии производства;
- фонд времени работы оборудования;
- уровень организации производства и труда;
- производственная площадь предприятия (основных цехов):
- намечаемые номенклатура и ассортимент продукции, непосредственно влияющие на трудоемкость производства продукции при данном оборудовании.

Примеры решения задач

Пример 1. Объем товарной продукции на следующий год составляет 83000 тыс. руб., а увеличение остатков незавершенного производства равно 6000 тыс. руб. Рассчитать валовую продукцию.

Решение:

Объем валовой продукции рассчитывается по формуле:

$$ВП = Т + (Ок. - Он.),$$

где: *Вп* - объем валовой продукции, тыс. руб.

Т - объем товарной продукции, тыс. руб.

Ок - остатки незавершенного производства на конец планируемого периода тыс. руб.

Он. - остатки незавершенного производства на начало планируемого периода тыс. руб..

Тогда объем валовой продукции будет равен:

$$ВП = 83000 + 6000 = 89000 \text{ тыс. руб.}$$

Ответ: Объем валовой продукции составил 89000 тыс. руб.

Пример 2. Определите объем валовой, товарной и реализуемой продукции по следующим данным: стоимость готовых изделий для реализации на сторону – 59,5 тыс. руб.; стоимость оказанных услуг на сторону – 10,5 тыс. руб.; стоимость незавершенного производства: на начало года 15,9 тыс. руб., на конец года – 4,4 тыс. руб.; стоимость (остатки) готовой продукции на складе: на начало года – 13,0 тыс. руб., на конец года – 20,7 тыс. руб.

Решение:

1) определяем объем товарной продукции:

$$ТП = 59,5 + 10,5 = 70 \text{ тыс. руб.};$$

2) определяем объем валовой продукции:

$$ВП = 70 + (4,4 - 15,9) = 58,5 \text{ тыс. руб.};$$

3) определяем объем реализованной продукции:

$$РП = 70 + (13 - 20,7) = 62,3 \text{ тыс. руб.}$$

Ответ: Объем валовой продукции составил 58,5 тыс. руб.; товарной -70 тыс. руб.; реализованной - 62,3 тыс. руб.

Пример 3. Определите величину производственной мощности цеха и уровень ее использования.

В цехе работает 40 станков; годовой выпуск продукции 115,5 тыс. изделий; режим работы двухсменный; продолжительность смены – 8 часов; число рабочих дней в году – 258; регламентированные простои оборудования – 4% от режимного времени, норма времени на обработку одного изделия – 1,2 ч.

Решение:

1. Определим плановый фонд времени работы оборудования

$$F_{пл} = 258 \text{ дн.} \times 8 \text{ ч.} \times 2 \text{ смены} (1-4/100) = 3963 \text{ ч}$$

2. Определим производственную мощность цеха

$$M = 40 \text{ станков} \times 3963 \text{ ч} / 1,2 \text{ ч} = 132,1 \text{ тыс. шт.}$$

3. Определим уровень использования производственной мощности предприятия

$$K_{исп.} = 115,5 / 132,1 = 0,874$$

Ответ: производственная мощность предприятия составляет 132,1 тыс. шт., уровень ее использования – 0,874 или 87,4%.

Задачи для самостоятельного решения

Порядок формирования индивидуального задания:

Выделенные **жирным курсивом цифры** увеличиваются на номер студента по списку,

например, по списку студент под номером 5, расчет будет следующий:

$$1,5 + 5 = 6,5$$

Задача 1. Определите объем валовой, товарной и реализуемой продукции по следующим исходным данным: произведено продукции для реализации на сумму 50 тыс. руб., оказано услуг на сторону на сумму **1,5** тыс. руб., произведено полуфабрикатов для реализации на сторону на сумму 0,9 тыс. руб., произведено полуфабрикатов для собственных нужд на сумму **21,3** тыс. руб., остаток инструмента собственного изготовления для своих нужд составил: на начало года – 3,4 тыс. руб., на конец года – 4,8 тыс. руб.

Решение:

Задача 2. Определите размер товарной, валовой и реализуемой продукции по следующим данным. В плановом периоде предприятие выпустит изделий А в количестве **500** ед., изделий Б – **860** ед. Цена изделия А – **2,7** тыс. руб., цена изделия Б – **3,2** тыс. руб. Стоимость услуг непромышленного характера, оказанных сторонним организациям – 50 тыс. руб. Остаток незавершенного производства на начало года – 65 тыс. руб., на конец года – 45 тыс. руб. Остатки готовой продукции на складах на начало периода – 75 тыс. руб., на конец периода – 125 тыс. руб.

Решение:

Задача 3. На токарном участке установлено 12 станков. Участок работает в 2 смены по 8 часов. Станкоемкость составляет 6 мин. Потери времени на ремонт 6%. В году 253 рабочих дня.

Найти годовую производственную мощность участка.

Решение:

Таблица 1 – Расчет годовой производственной мощности участка

Показатели	Обозначения	Значения
Количество установленного оборудования, ед.	$S_{ст}$	
Режим работы		
Станкоёмкость, мин	$t_{см}$	
Потери времени на ремонт, %	a	
Количество рабочих дней в году	D_p	
Номинальный фонд времени работы оборудования, час. $F_n = D_p \times F_c \times c$	F_n	
Коэффициент, учитывающий потери времени на ремонт станка $K = 1 - a/100$	K	
Действительный фонд времени работы оборудования, час. $F_d = F_n \times K$	F_d	
Коэффициент выполнения норм	$K_{в.н.}$	1,0
Годовая производственная мощность участка, шт. $M_{об} = S_{ст} \times F_d \times K_{в.н.} / t_{см}$	$M_{об}$	

Тема 5. Планирование потребности в оборотных средствах

Методические указания

Основная задача планирования оборотных средств состоит в определении их экономически обоснованной величины, обеспечивающей бесперебойное финансирование плановых затрат на производство и реализацию продукции, а также осуществление расчетов в установленные сроки.

Потребность в собственных оборотных средствах зависит от объема производства, условий снабжения и сбыта, ассортимента производимой продукции, применяемых форм расчетов с поставщиками за поставляемую продукцию.

Для предприятия важно установить оптимальную потребность в оборотных средствах, так как ее занижение влечет за собой неустойчивое финансовое состояние, перебои в производственном процессе, а завышение снижает возможности предприятия осуществлять инвестиционную деятельность.

Определение потребности в оборотных средствах направлено на установление величины денежных средств, которые авансируются для создания производственных запасов, заделов незавершенного производства и накопления готовой продукции на складе. Для этого можно использовать три метода: аналитический, коэффициентный и метод прямого счета.

Аналитический метод предполагает определение потребности в оборотных средствах в размере их среднегодовых остатков с учетом роста объема производства. При **коэффициентном методе** запасы и затраты подразделяются на зависящие непосредственно от объемов производства (сырье, материалы, затраты на незавершенное производство, готовая продукция на складе) и не зависящие от него (запчасти, малооцененные и быстроизнашивающиеся предметы, расходы будущих периодов).

По первой группе потребность в оборотных средствах определяется исходя из их размера в базисном году и темпов роста производства продукции в предстоящем году. Если на предприятии изыскиваются возможности ускорения оборачиваемости оборотных средств, то их реальное ускорение в планируемом году необходимо предусмотреть дополнительно.

По второй группе оборотных средств, не имеющей пропорциональной зависимости от роста объема производства, потребность планируется на уровне их среднегодовых остатков за ряд лет. При необходимости можно использовать аналитический и коэффициентный методы в сочетании.

Метод прямого счета используется при организации нового предприятия и периодическом уточнении потребности в оборотных средствах действующих предприятий.

Примеры решения задач

Пример 1. Чистый вес деталей изделия, изготовленного из стали – 96 кг., норма расхода стали – 108 кг. Выпускается 3000 изделий в год. Поставки стали осуществляются один раз в квартал. Транспортный запас – два дня.

Определите величину производственного запаса и коэффициент использования стали.

Решение:

$$1. Z_{общ.} = Z_{тек.} + Z_{стп} + Z_{тп}$$

где, $Z_{общ.}$, $Z_{тек.}$, $Z_{стп.}$, $Z_{тп.}$ – общий, текущий, страховой, транспортный запас материалов.

$$2. П_{м.с.} = B_{п.м.} (H_{расх.}) g / T_n$$

где, $\Pi_{m.c.}$ – потребность в материале среднесуточная;

$B_{p.m.}$ – валовый расход материалов;

– норма расхода материалов;

g – объем выпуска продукции;

T_n – продолжительность расчетного периода в днях.

$\Pi_{m.c.} = (108 \times 3000) / 360 = 900$ кг., или 0,9 т.

3. $Z_{mek} = \Pi_{m.c.} \times I_n = 0,9 \times 90 = 81$ т.

4. $Z_{cpr} = 50\% \times Z_{mek} = (50 \times 81) / 100 = 40,5$ т.

5. $Z_{mp} = 0,9 \times 2 = 1,8$ т.

6. $Z_{общ} = 81 + 40,5 + 1,8 = 123,3$ т.

7. $K_u = \frac{Z_{общ}}{H_{расх}} = 96 / 108 = 0,89$

Пример 2. Чистый вес выпускаемого предприятием изделия – 38 кг., годовой выпуск – 3000 единиц. Действующий коэффициент использования материала -0,8 и предприятие планирует повысить до 0,82. Цена за 1 кг. материала – 420 руб.

Определите действующую и плановую норму расхода материала, годовую экономию от повышения коэффициента использования материала в натуральном и стоимостном измерениях.

Решение:

1. Норма расхода материала:

$$H_{расх} = \frac{Z_{общ}}{K_u}$$

норма расхода материала действующая

$$H_{расх} = 38 / 0,8 = 47,5 \text{ кг.}$$

норма расхода материала плановая

$$H_{расх} = 38 / 0,82 = 46,342 \text{ кг.}$$

2. Расход материала на программу

при действующей норме $P_{д.н.} = 47,5 \times 3000 = 142500$ кг.

при плановой норме $P_{д.н.} = 46,342 \times 3000 = 139026$ кг.

3. Годовая планируемая экономия материала в натуральном измерении

$$\mathcal{E}_m = P_{пл.н.} - P_{д.н.} = 142500 - 139026 = 3474 \text{ кг.}$$

4. Годовая планируемая экономия в стоимостном выражении

$$\mathcal{E}_{см.} = \mathcal{E}_m \times Z = 3474 \times 420 = 1459080 \text{ руб.}$$

Задачи для самостоятельного решения

Порядок формирования индивидуального задания:

Выделенные **жирным курсивом цифры** увеличиваются на номер студента по списку.

Задача 1 Чистый вес деталей изделия, изготовленного из стали – **96** кг., норма расхода стали – **109** кг. Выпускается 4000 изделий в год. Поставки стали осуществляются один раз в квартал. Транспортный запас – два дня.

Определите величину производственного запаса и коэффициент использования стали.

Решение:

Задача 2. Чистый вес выпускаемого предприятием изделия – **38** кг., годовой выпуск –**3500** единиц. Действующий коэффициент использования материала -0,8 и предприятие планирует повысить до 0,82. Цена за 1 кг. материала – 520 руб.

Определите действующую и плановую норму расхода материала, годовую экономию от повышения коэффициента использования материала в натуральном и стоимостном измерениях.

Решение:

Тема 6. Планирование затрат структурного подразделения

Методические указания

Себестоимость продукции представляет выраженные в денежной форме текущие затраты предприятий на производство и реализацию продукции (работ, услуг).

Себестоимость продукции является качественным показателем, так как она характеризует уровень использования всех ресурсов, находящихся в распоряжении предприятия.

Себестоимость продукции конкретного предприятия определяется условиями, в которых оно действует. Такая себестоимость называется **индивидуальной**.

Цеховая себестоимость представляет собой затраты производственного подразделения предприятия на производство продукции.

Производственная себестоимость помимо затрат цехов включает общие по предприятию затраты.

Полная себестоимость включает затраты и на производство и на реализацию продукции.

Общепроизводственные расходы – это расходы на обслуживание и управление производством. В их состав входят расходы на содержание и эксплуатацию оборудования и цеховые расходы.

Общехозяйственные расходы – это расходы, связанные с управлением предприятием в целом: административно-управленческие, общехозяйственные, налоги, обязательные платежи и т.д.

В состав **коммерческих расходов** включают расходы на тару и упаковку, расходы на транспортировку, затраты на рекламу, прочие расходы по сбыту.

Группировка затрат по экономическим элементам применяется при составлении **сметы затрат** на производство и используется при планировании снижения себестоимости.

Затраты в смете объединяются по экономическим элементам:

1. Материальные затраты
2. Амортизация
3. Затраты на оплату труда
4. Отчисления на социальные нужды
6. Прочие затраты.

Группировка затрат по **калькуляционным статьям** отражает их состав в зависимости от направления расходов (непосредственное производство или обслуживание) и места возникновения (основное производство, вспомогательные службы, обслуживающие хозяйства).

На практике используется следующий перечень статей калькуляции:

1. сырье и материалы,
2. возвратные отходы (вычитаются)
3. покупные изделия, полуфабрикаты и услуги производственного характера сторонних предприятий и организаций.
4. топливо и энергия на технологические цели,
5. основная заработка плата производственных рабочих
6. дополнительная заработка плата производственных рабочих
7. страховые взносы с заработной платы производственных рабочих;
8. расходы на подготовку и освоение производства,
9. затраты на содержание и эксплуатацию оборудования
10. общепроизводственные расходы (цеховые)
11. общехозяйственные расходы (общезаводские)
12. потери от брака
13. прочие производственные расходы

сумма строк с 1 по 13 = Производственная себестоимость

14. Внепроизводственные (коммерческие) расходы

сумма строк с 1 по 14 = Полная себестоимость.

Пример решения задач

Пример 1. Определить полную себестоимость изделия «В» по следующим данным:

1. Материалы – 6400 руб.
2. Возвратные отходы – 400 руб.
3. Транспортно-заготовительные расходы – 8%
4. Основная заработка плата производственных рабочих – 3500 руб.
5. Дополнительная заработка плата – 15 %
6. Отчисления на социальные нужды – 32,1%
7. Расходы на содержание и эксплуатацию оборудования – 140 %
8. Общепроизводственные расходы – 110 %
9. Общехозяйственные расходы – 80 %
10. Внепроизводственные расходы – 3 % от производственной себестоимости.

Решение:

Оформим расчёты в табличной форме:

Показатель	Расчет показателя	Значение, руб.
1. Расходы на сырье и материалы	$6400 - 400$	6000,00
2. Транспортно-заготовительные расходы	$1,08 \times 6400$	6912,00
3. Основная заработка плата производственных рабочих	3500	3500,00
4. Дополнительная заработка плата	$0,15 \times 3500$	525,00
5. Социальные отчисления, руб.	$0,321 \times 1,15 \times 3500$	1292,03
7. Расходы на содержание и эксплуатацию оборудования	$1,4 \times 3500$	4900,00
9. Общепроизводственные	$1,1 \times 3500$	3850,00

<i>расходы</i>		
<i>10. Общехозяйственные расходы</i>	$0,8 \times 3500$	2800,00
<i>11. Производственная себестоимость</i>	<i>Сумма стр. 1–10</i>	29779,03
<i>12. Внепроизводственные расходы</i>	$0,03 \times \text{стр. 11}$	893,37
<i>13. Полная себестоимость изделия «В»</i>	<i>Сумма стр. 11, 12</i>	30672,40

Задачи для самостоятельного решения

Порядок формирования индивидуального задания:

Выделенные **жирным курсивом цифры** увеличиваются на номер студента по списку.

Задача 1. Определить себестоимость единицы продукции, если в течение планового периода затраты на материалы, используемые при изготовлении продукции, составляют **42450** тыс. руб. Основная заработная плата рабочих, изготавливающих продукцию, равна **24900** тыс. руб., дополнительная заработная плата составит 10,5 % от основной. Расходы на содержание и эксплуатацию оборудования планируется сохранить на уровне отчетного года в размере 8700 тыс. руб. Цеховые расходы составят 78 % от основной заработной платы, общехозяйственные расходы – 26 %, прочие производственные расходы – 8 %. Отчисления на социальное страхование – 30 %. Маркетинговые (коммерческие) расходы составят 3,5 %. Плановый выпуск продукции – 2117 изделий в год.

Решение:

Тема 7. Планирование прибыли

Методические указания

Прибыль (убыток) от реализации продукции (работ, услуг) определяется как разница между выручкой от реализации продукции в действующих ценах без НДС и затратами на производство и реализацию продукции

$$\Pi = TP - C_{полн.}$$

где Π – прибыль от реализации продукции, тыс. руб.;

TP – выручка от реализации товарной продукции, тыс. руб.;

C – полная себестоимость товарной продукции, тыс. руб.

Валовая прибыль – это сумма прибылей (убытков) предприятия как от реализации продукции, так и дохода (расходов), не связанных с ее производством и реализацией. Определяется суммой:

- прибыли от реализации продукции работ и услуг;

- прибыли от прочей реализации (прибыль от реализации товарно-материальных ценностей + прибыль от реализации подсобных хозяйств + прибыль от реализации основных фондов и нематериальных активов);

- финансовых результатов от внереализационных операций (прибыль от долевого участия в деятельности совместных предприятий + прибыль от сдачи в аренду основных средств – пени и штрафы полученные и уплаченные – убытки от списания дебиторской задолженности – убытки от стихийных бедствий)

Валовая прибыль определяется по формуле:

$$\Pi_{в} = \Pi_{р} \pm \Pi_{и} \pm \Pi_{вр}$$

Налогооблагаемая прибыль может быть меньше или больше валовой прибыли на сумму корректировок по доходам (расходам), исключаемым при расчете основного налога на прибыль.

Налогооблагаемая прибыль определяется по формуле:

$$\Pi_{н.обл.} = \Pi_{в} - \text{Скоррект.} \text{ или } \Pi_{н.обл.} = \Pi_{в} + \text{Скоррект.}$$

Балансовая (чистая, нераспределенная) прибыль предприятия, прибыль оставшаяся в распоряжении предприятия после уплаты налогов и других обязательных платежей.

Балансовая (чистая) прибыль определяется по формуле:

$$\Pi_{бал.} = \Pi_{в} - \Pi_{НП}$$

Балансовая прибыль (чистая прибыль) может быть распределена:

- на развитие производства,

- на социальное развитие,

на материальное поощрение

К развитию производства можно отнести:

- научно-исследовательские расходы;

- проектные, конструкторские и технологические работы;

- разработка и освоение новых видов продукции и технологических процессов;

- модернизация оборудования;

- затраты, связанные с техническим перевооружением и реконструкцией действующего производства, расширением предприятий;

- расходы по погашению долгосрочных ссуд банков и др.

К социальному развитию можно отнести:

- расходы по эксплуатации социально-бытовых объектов, находящихся на балансе предприятия;

- финансирование строительства объектов непроизводственного назначения;
- развитие подсобного сельского хозяйства;
- проведение оздоровительных, культурно-массовых мероприятий и т.п.

К материальным поощрениям относят:

- единовременные поощрения за выполнение особо важных производственных задач;
- выплата премий;
- оказание помощи рабочим и служащим;
- единовременные пособия ветеранам труда, уходящим на пенсию;
- компенсации работникам вследствие удорожания стоимости питания из-за повышения цен и др.

Примеры решения задач

Пример 1. Организация располагает следующими данными:

- реализованная продукция 65034,6 тыс. руб.;
- полная себестоимость продукции 53481 тыс. руб.

Рассчитать прибыль от реализации продукции.

Решение:

Определим прибыль от реализации продукции по формуле:

$$\Pi = T\Pi - C_{\text{полн.}}$$

Если, $T\Pi = 65034,6$ тыс. руб

$C = 53481$ тыс. руб.

Тогда:

$$\Pi = 65034,6 - 53481 = 11553,6 \text{ тыс. руб.}$$

Ответ: прибыль от реализации продукции составит 11553 тыс. руб.

Пример 2. Определить прибыль от реализации 5000 шт. изделий при себестоимости 1 шт. 128 руб. и оптовой цене 140 руб.

Решение:

1. Определим себестоимость от реализации 5000 шт. изделий:

$$5000 \text{ шт.} \times 128 \text{ руб.} = 640000 \text{ руб.}$$

2. Определим выручку реализации 5000 шт. изделий

$$5000 \text{ шт.} \times 140 \text{ руб.} = 700000 \text{ руб.}$$

3. Определим прибыль по формуле:

$$\Pi = T\Pi - C_{\text{полн.}}$$

Если, $T\Pi = 700000$ руб.

$C_{\text{полн.}} = 640000$ руб.

Тогда:

$$\Pi = 700000 - 640000 = 60000 \text{ руб.}$$

Ответ: прибыль от реализации изделий составит 60000 руб.

Пример 3. Товарная продукция в оптовых ценах 7500 тыс. руб. Себестоимость товарной продукции 6800 тыс. руб. Прибыль от внереализованных операций – 150 тыс. руб. Определить прибыль от реализации продукции основной деятельности предприятия, обущую балансовую прибыль предприятия.

Решение:

1. Определим прибыль от реализации

$Пр = ТП - Смн = 7500 - 6800 = 700$ тыс.руб.

2. Балансовая прибыль составит

$Пб = Пр + Пв = 700 + 150 = 850$ тыс.руб.

Ответ: Прибыль от реализации 700 тыс.руб., балансовая прибыль 850 тыс.руб.

Задачи для самостоятельного решения

Порядок формирования индивидуального задания:

Выделенные **жирным курсивом цифры** увеличиваются на номер студента по списку.

Задача 1. Организация располагает следующими данными:

- реализованная продукция **6534,6** тыс. руб.;
- полная себестоимость продукции 52481 тыс. руб.

Рассчитать прибыль от реализации продукции.

Решение:

Задача 2. Определить прибыль от реализации **5100** шт. изделий при себестоимости 1 шт. 126 руб. и оптовой цене 160 руб.

Решение:

Задача 3. Товарная продукция в оптовых ценах **7500** тыс. руб. Себестоимость товарной продукции 6800 тыс. руб. Прибыль от внереализованных операций – 175 тыс. руб. Определить прибыль от реализации продукции основной деятельности предприятия, общую балансовую прибыль предприятия.

Решение:

Задача 4. Товарная продукция в оптовых ценах **7500** тыс. руб. Себестоимость товарной продукции 6810 тыс. руб. Прибыль от внереализованных операций – **160** тыс. руб. Определить прибыль от реализации продукции основной деятельности предприятия, общую балансовую прибыль предприятия.

Решение

Тема 8. Осуществление контроля деятельности структурного подразделения

1. Дайте ответы на следующие вопросы:

1. Для чего нужен контроль?

2. В чем вы видите взаимосвязь и взаимообусловленность предварительного, текущего и заключительного контроля?

3. Контроль за использованием каких ресурсов (человеческих, материальных, финансовых) имеет, по вашему мнению, приоритетное значение?

Тема 9. Организация и учет выполнения работ в соответствии с графиками распределение производственных заданий

Методические указания

Поточное производство – форма организации производства, основанная на ритмичной повторяемости времени выполнения основных и вспомогательных операций на специализированных рабочих местах, расположенных по ходу протекания технологического процесса.

Поточный метод характеризуется:

- сокращением номенклатуры выпускаемой продукции до минимума;
- расчленением производственного процесса на операции;
- расположением оборудования по ходу технологического процесса;
- высоким уровнем непрерывности производственного процесса на основе обеспечения равенства или кратности продолжительности исполнения операций потока акту потока;
- наличием специального межоперационного транспорта для передачи предметов труда от операции к операции;

Структурной единицей поточного производства является поточная линия.

Поточная линия представляет собой совокупность рабочих мест, расположенных по ходу технологического процесса, предназначенных для выполнения закрепленных за ними технологических операций и связанных между собой специальными видами межоперационных транспортных средств.

Классификация поточных линий:

- 1) по степени постоянства потока
 - с постоянным потоком (линия организована для выполнения одного процесса над одним изделием)
 - с переменным потоком (линия после перестройки и изменения режима работы может выполнять несколько процессов над несколькими изделиями (сборку нескольких типов стульев или столов)).
- 2) по степени прерывности потока

- непрерывно – поточные (изделие с одной операции на другую передаются через равные промежутки времени, без межоперационного пролеживания и без простоев оборудования).

- прерывно – поточные (равенство производительности на операциях отсутствует и рабочий во избежание простоя выполняет несколько операций последовательно над всей партией изделий).

3) по характеру применяемого транспорта

- с механизированным транспортом (конвейерные линии)

- с немеханизированным транспортом (передача изделия с одной операции на другую осуществляется рабочими с помощью тележек, вагонеток).

4) по видам применяемых конвейеров

- с применением рабочего конвейера (т.е. на нем обрабатывают изделия и он одновременно является средством транспорта);

- с применением распределительного конвейера (т.е. используется только как транспортное средство).

5) по способу действия конвейера

- при непрерывном движении рабочей части

- при периодическом (пульсирующем) движении (т.е. периодически останавливаются);

6) по способу поддержания такта

- с регламентированным тактом

- со свободным тактом.

Для поточного производства используются следующие показатели:

Такт поточной линии ® – интервал времени между последовательным выпуском двух деталей или изделий:

$$r = (T_{cm} - t) / N,$$

T_{cm} – продолжительность смены;

t – регламентированные потери;

N – производственная программа в смену;

Время, обратное такту, называется **ритмом** поточной линии ®. Ритм характеризует количество изделий, выпускаемых в единицу времени:

$$R = 1 / r.$$

Средний ритм – промежуток времени, отделяющий изготовление одной детали от другой, определяется:

$$R_{cp} = (T_{cm} * K) / N,$$

K – коэффициент использования рабочего времени;

На конвейерах периодического действия средний ритм складывается из времени выполнения операций (t_{op}) и времени передвижения конвейера (t_k):

$$R_{cp} = t_{op} + t_k,$$

На конвейерах непрерывного действия время выполнения операций t_{op} совпадает с временем перемещения конвейера t_k , т.е. средний ритм равен времени выполнения операции:

$$R_{cp} = t_{op}.$$

Рабочий ритм можно определить: $R_{раб} = R_{cp} * n$

n – число деталей в партии;

Шаг – расстояние между центрами двух смежных рабочих мест.

Общая длина поточной линии зависит от шага и количества рабочих мест:

$$L = l * g,$$

$$\text{или } (L = v * Rcp)$$

l – шаг конвейера, или расстояние между центрами двух рабочих мест;

g – число рабочих мест;

Скорость движения поточной линии (v) зависит от шага и такта поточной линии, м / мин:

$$V = l / r.$$

$$\text{или } (V = 1 / Rcp)$$

Недостатки поточных линий:

- большие масштабы производства, что не всегда соответствует потребностям рынка;
- использование поточных линий увеличивает протяженность линии, что затрудняет передачу информации о качестве продукции на другие рабочие места и участки.

- монотонность труда на поточных линиях, снижает материальную заинтересованность рабочих:

Мероприятия по совершенствованию поточных методов:

- организация работы при переменных в течении дня такте и скорости поточной линии;
- перевод рабочих в течении смены с одной операции на другую;
- применение многооперационных машин, требующих регулярного переключения внимания рабочих на разные процессы;
- меры материального стимулирования;
- внедрение полуавтоматических и автоматических поточных линий, применение роботов и автоматических манипуляторов.

Примеры решения задач

Пример 1. Согласно маршрутно-технологическому листу время, необходимое на выполнение всех сборочных операций на поточной линии, составляет 142 мин. Определить основные параметры поточной линии, если время потерь на естественные нужды 8 мин. и на оргтехобслуживание 12 мин., а сменная программа выпуска 196 изделий. Разрешенный процент технологического брака 2 %. Длина ленты транспортера 120 см., ширина ленты транспортера $W=30$ см. Расположение рабочих мест по обе стороны транспортера в шахматном порядке. Сменный фонд времени 420 минут.

Решение:

1. Определяем сменную программу запуска:

$$P_{cs} = \frac{100\%}{100\% - 2\%} \times 196 = 200 \text{ изделий.}$$

2. Определяем такт поточной линии:

$$\tau = \frac{420 - 12 - 8}{200} = 2 \text{ мин./изделие.}$$

3. Определяем число мест на поточной линии:

$$C = \frac{142}{2} = 71 \text{ рабочее место.}$$

Учитывая заданные габаритные размеры собираемого изделия, принимаем: удельная длина одного рабочего места по направлению движения ленты $l_{y\partial}$ = 120 см; ширина ленты транспортера $Ш$ =30 см.

Располагаем рабочие места по обе стороны ленты транспортера в шахматном порядке:

$$L = 120 \times \left(\frac{71}{2} + 1 \right) = 120 \times 37 = 44,4 \text{ м.}$$

Задачи для самостоятельного решения

Порядок формирования индивидуального задания:

Выделенные **жирным курсивом цифры** увеличиваются на номер студента по списку.

Задача 1. Согласно маршрутно-технологическому листу время, необходимое на выполнение всех сборочных операций на поточной линии, составляет **142** мин. Определить основные параметры поточной линии, если время потерь на естественные нужды **9** мин. и на оргтехобслуживание 12 мин., а сменная программа выпуска 197 изделий. Разрешенный процент технологического брака 2 %. Длина ленты транспортера 120 см., ширина ленты транспортера $Ш$ =30 см. Расположение рабочих мест по обе стороны транспортера в шахматном порядке. Сменный фонд времени 420 минут.

Решение:

Задание 2 Ответьте на контрольные вопросы. Отчет оформите в виде таблицы.

Таблица – Базовые понятия теории производственного цикла

№	Вопрос	Ответ
1	Производственный цикл (определение)	
2	Какой производственный цикл называется простым, а какой сложным?	
3	Перечислите виды движения предметов труда в процессе их изготовления	
4	Сущность последовательного вида движения предметов труда	
5	Сущность параллельного вида движения предметов труда	

6	Сущность параллельно- последовательного вида движения предметов труда	
---	---	--

Тема 10. Применение приемов делового и управленческого общения в профессиональной деятельности

Задание 1. Производственная ситуация

Исходные данные. Вы недавно работаете начальником цеха в крупной промышленной организации (на эту должность перешли из другой организации). Ещё не все знают вас в лицо. До обеденного перерыва два часа. Идя по коридору, вы видите трех рабочих (работников) вашего цеха, которые о чем-то оживленно беседуют и не обращают на вас внимание. Возвращаясь через 20 минут, видите ту же картину.

Постановка задачи. Как вы себя поведете? (Ответ поясните)

а) остановитесь, дадите понять рабочим, что вы новый начальник цеха. Вс科尔ъзь заметите, что беседа их затянулась и пора браться за дело;

б) спросите, кто их непосредственный начальник, вызовите его к себе в кабинет;

в) сначала поинтересуетесь, о чем идет разговор, затем представитесь и спросите, нет ли у них каких-либо претензий к администрации. После этого предложите пройти в цех на рабочее место;

г) прежде всего, представитесь, поинтересуетесь, как обстоят дела в их бригаде, как загружены работой, что мешает работать. Возьмете этих рабочих на заметку.

Ответ:

Тема 11. Использование различных приемов, направленных на организацию работы коллектива исполнителей

Методические указания

Мотивация - одна из основных функций деятельности любого менеджера, и именно с ее помощью оказывается воздействие на персонал предприятия. Сущность мотивации заключается в том, чтобы персонал фирмы выполнял работу в соответствии с делегированными ему правами и обязанностями, сообразуясь с принятыми управленческими решениями.

Проводить принципиальную перестройку всех аспектов деятельности предприятий, учиться эффективно работать в современных условиях нужно, в основном, с имеющимся персоналом. Поэтому проблема активизации работы, поиска и развития новых форм деятельности, изменения отношения к качеству продукции, ориентации на запросы потребителя, экономии ресурсов и затрат, — встаёт не только перед предприятием в целом, но и перед каждым его подразделением и службой, перед каждым работником. Естественно, что в этих условиях руководство особое внимание обращает на вопросы трудовой мотивации работников, на поиски действенных форм стимулирования всех групп персонала к эффективной, активной, высококачественной и динамичной работе, столь необходимой

для выживания и прогрессивного развития предприятия в современных условиях хозяйствования.

Выделяя у работников мотивы достижения (каких-то целей или благ) и избегания (наказаний и других неприятностей), можно предложить пять базовых типов трудовой мотивации:

Инструментальная. Сама работа не является для такого работника сколько-нибудь значимой ценностью и рассматривается только как источник заработка и других благ (жилья, земельного участка, автомобиля и пр.), получаемых в качестве вознаграждения за труд. Но его интересуют не любые деньги, а именно заработок; поэтому он будет работать с максимальной отдачей на любой работе, если его труд будет справедливо и высоко (в его понимании) оплачиваться. Наиболее предпочтительная форма оплаты труда для него — сдельная, по достигнутым результатам (в первую очередь индивидуальным) и с учетом качества выполненной работы.

Профессиональная. Человек с таким типом мотивации видит в работе, прежде всего возможность реализовать свои знания, умения и, благодаря этому, достичь более высокого положения на предприятии и в обществе. Для него главное — интересность, содержательность, сложность выполняемой работы, возможность проявить себя и доказать не только окружающим, но и себе, что он может справиться с трудным заданием, которое не каждому посильно. Очевидным индикатором работника этого типа является также развитое профессиональное достоинство. Из различных форм оплаты труда наиболее подходящей для него является повременная, основанная на точном учете различий в уровне квалификации работников, или в особенностях выполняемой работы.

Патриотическая. Это - тип людей, преданных своему делу, коллективу, предприятию. Такой работник легче и сильнее других способен зажечься серьезной, перспективной и значимой для всего предприятия задачей, особенно ценит результативность общего дела, в котором участвует, и общественное признание своего участия, выраженное более не в материальных, а в моральных знаках и оценках. По отношению к различным формам и шкалам оплаты труда его отличает большая, чем у других, ориентация на учет трудового вклада работника в общие результаты работы подразделения и предприятия в целом.

Хозяйская. Работники этого типа отличаются очень высоким уровнем личной ответственности за выполняемую работу. Они трудятся с максимальной отдачей, не настаивая ни на особой интересности работы, ни на очень высокой ее оплате. И, считая себя персонально ответственными за ту работу, которую им поручили, они не только не нуждаются в постоянном контроле, но и не терпят его. Для них равно приемлемы как сдельная, так и повременная форма оплаты труда, но они предпочитают отвечать в работе либо только за себя, либо за бригаду постоянного состава, которой они руководят или в которой они работают.

Люмпенизированная. Это - тип с очень слабой мотивацией к эффективной работе: у него относительно низкая квалификация и он не стремится ее повышать; он избегает любой работы, связанной с личной ответственностью; сам не проявляет никакой активности и негативно относится к активности других. Его основное стремление - минимизировать свои трудовые усилия на уровне, который допустит непосредственный руководитель. В силу этих качеств он как работник ценится ниже других, не может претендовать на высокий заработок и внутренне смирился с этим. Поэтому он выступает за уравнительность, согласен на достаточно низкий заработок (лишь бы никто другой не получал существенно больше), чрезвычайно зависим от руководителя и принимает эту зависимость как должное. Люмпенизированный работник удобен тем, что ему можно поручить дело, на которое

не согласятся представители других типов мотивации. Кроме того, это — единственный тип работника, по отношению к которому сугубо административный стиль управления может быть эффективным, а потому оправданным. Для него предпочтительна повременная форма оплаты труда, но наиболее справедливым он считает зависимость зарплаты не от индивидуальных результатов, а от затрат труда, но лучше от общих результатов работы подразделения или всего предприятия.

Хотя чаще всего люди в своем отношении к работе руководствуются одновременно несколькими мотивами, но какие-то из них преобладают.

Для рабочих, занятых техническим обслуживанием производства, основными формами стимулирования должны стать денежные (базовый оклад с надбавками за квалификацию и премии по фиксированному набору показателей); дополнительно могут использоваться моральные и организационные стимулы; но применительно к ним следует резко ограничить применение негативных стимулов (наказаний).

Для рабочих основных профессий главной формой стимулирования также являются денежные (с высокой долей переменной части заработка, зависящей от достигнутых индивидуальных или бригадных результатов); но для них могут оказаться единственными также негативные стимулы и патерналистская стратегия. Для руководителей подразделений и служб наиболее единственными будут моральные и организационные стимулы в дополнение к контрактной системе оплаты труда. Использование наказаний для них не эффективно.

Для технических специалистов также должна применяться контрактная система оплаты труда и в первую очередь организационные (условиями работы), во вторую — моральные стимулы. Для них может оказаться весьма единственным стимулом привлечение к совладению и участию в управлении предприятием. Но по отношению к ним еще опаснее использовать наказания.

Для специалистов экономических служб наиболее оправданной формой оплаты труда являются должностные оклады и премии по результатам работы объединения или функционального подразделения. Для них должны оказаться единственными негативные стимулы и патерналистская стратегия, применимы также моральные стимулы, но следует избегать их привлечения к участию в управлении.

Задание 1 Изучить теоретический материал, ответить на вопросы, оформить ответы в таблице.

Таблица – Базовые понятия теории мотивации персонала

Вопрос	Ответ
Мотивация персонала (определение). Сущность мотивации	
Перечислить базовые типы трудовой мотивации	
Сущность инструментального типа трудовой мотивации	

Сущность профессионального типа трудовой мотивации	
Сущность патриотического мотивации	
Сущность хозяйственного типа трудовой мотивации	
Сущность ломпенизированного типа трудовой мотивации	
Какие основные формы стимулирования должны применяться:	
Для рабочих, занятых обслуживанием производства	
Для рабочих основных профессий	
Для руководителей подразделений и служб	
Для технических специалистов	
Для специалистов экономических служб	

Тема 12. Выбор метода управленческого воздействия. Решение проблемно-сituационных задач.

Задание 1. Рассмотрите производственные ситуации. Определите верную стратегию выхода из психологической игры и разрешения конфликтной ситуации. Помните о том, что Вы находитесь попеременно в роли руководителя и подчиненного.

Вопросы к ситуации 12.1:

- 1 Какова должна быть тактика руководителя?
- 2 Какова должна быть тактика подчиненного?

1. На совещании торговых агентов Иванов И.И. сообщает, что постоянно теряет заказы из-за того, что конкуренты стали производить новую продукцию и продавать ее по заниженным ценам (позиция жертвы). Коллеги делятся с ним своим опытом успешного конкурирования каждый в своей области и дают советы (позиция спасителя), но все предложения Иванов И.И отвергает, находя в них изъяны и твердя, что в его области эти приемы не срабатывают. Чем больше возражает Иванов И.И, тем больше ему стараются помочь. Через некоторое время руководитель Борисов В.В. замечает: «Я вижу, да. Вы не хо-

тите ничего изменить, и у меня совершенно пропало желание продолжать это обсуждение!». Наступает тишина и общая неловкость.

2. Руководитель постоянно находит в работе подчиненного погрешности и ошибки. И, несмотря на то, что работа на 99 процентов сделана очень хорошо, обвиняет подчиненного в провале всего задания (позиция преследователя). Сотрудник чувствует себя виноватым, начинает извиняться и у него формируется комплекс невозможности выполнить работу по требованиям руководителя (позиция жертвы).

3. Руководитель Борисов В.В. дает задание Иванову И.И. приобрести оборудование определенной марки. Иванов И.И. пытается объяснить ему, что этот тип оборудования не стоит покупать и по какой причине. Но Борисов В.В., за которым последнее слово, подбирает внешне весомые аргументы в пользу своего решения и убеждает Иванова И.И. в его правильности. Иванов И.И. соглашается: «Ну хорошо, если Вы так думаете, то я приобрету это оборудование», одновременно тоном речи и набором слов и интонацией в фразе давая понять Борисову В.В. на скрытом уровне, что он не согласен с решением и не будет нести никакой ответственности за его последствия. Через некоторое время мнение Иванова И.И. подтверждается, и оборудование демонтируется. Когда Борисов В.В. вызывает к себе Иванова И.И., чтобы проанализировать причину неудачи, тот отвечает: «Вы же сами хотели приобрести именно это. А я с самого начала предупреждал Вас, что оборудование никуда не годится». Таким образом, возникает напряженность в общении.

4. Новая сотрудница, занимавшаяся закупками, получила другое назначение и очень хорошо справляется с работой. Однако она постоянно задает шефу вопросы, на которые прекрасно может ответить сама. Сознавая это, руководитель каждый раз реагирует на такие вопросы раздраженно, от чего страдают не только отношения с этой сотрудницей, но и климат в коллективе.

5. Работник Иванов И.И. в целом знает свое дело хорошо и выполняет его достаточно качественно. Но при этом постоянно совершает мелкие ошибки, которых вполне можно избежать. Начальник Борисов В.В. каждый раз вызывает его к себе для объяснений и Иванов И.И. получает «пинок», который на время делает его внимательнее. Затем ситуация повторяется.

Тема 13. Составление штатного расписания. Оформление документов по учету рабочего времени ***Методические указания***

Штатная структура определяет количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда и фонд заработной платы работников. В составе штатной структуры разрабатываются следующие документы:

- фонд заработной платы;
- расчет численности персонала;
- штатное расписание организации.

Исходными данными для формирования штатной структуры являются:

- плановые объемы производства (работ и услуг);
- нормативы численности и заработной платы;
- схема организационной структуры управления;
- типовые (фактические) штатные расписания.

Расчет фонда заработной платы позволяет обосновать расходы по заработной плате как в абсолютной величине, так и в виде удельного веса заработной платы в стоимости продукции. Расчет фонда заработной платы производится по формуле:

$$Фзп = Оп \times Нзп \text{ руб.},$$

где Фзп - фонд заработной платы работников, руб.;

Нзп - норматив фонда заработной платы в процентах от стоимости продукции (работы, услуги);

Оп - плановый объем выпуска продукции, руб.

Расчет численности персонала производится для определения общей численности работников предприятия по отраслевым нормативам численности работников на 1 тыс. руб. продукции и в зависимости от ее объема выпуска:

$$Lп = Нп \times Оп$$

где Lп - общая численность работников предприятия, чел.;

Нп - норматив численности работников на 1 тыс. руб. продукции, чел./тыс. руб.

Оп - объем выпуска продукции (выручка), тыс. руб.

Нормативы численности персонала определяются методом корреляционно-регрессионного анализа путем сопоставления фактических данных о выручке предприятий и среднесписочной численности работников одной отрасли народного хозяйства.

Штатное расписание определяет состав структурных подразделений, перечень должностей работников, месячные должностные оклады и персональные надбавки, а также общую численность и фонд заработной платы по аппарату управления организацией (Приложение 1).

Задание 1 Используя программный продукт «1С: Управление небольшой фирмой» провести прием сотрудников на работу в соответствии с таблицей, составив приказы о приеме на работу (Приложение 2).

Сотрудник	Дата приема	Подразделение	Должность	Оклад
Семенов Александр Петрович	01.04.20	Администрация	Главный инженер	48 000
Сидорова Ирина Витальевна	01.04.20	Администрация	Менеджер по продажам	30 000
Кожевников Вячеслав Дмитриевич	06.04.20	Производственный отдел	Начальник производства	35 000
Зимин Алексей Юрьевич	01.04.20	Производственный отдел	Сварщик	28 000
Молотков Анатолий Иванович	13.04.20	Производственный отдел	Слесарь-сборщик	27 000
Медов Алексей Григорьевич	15.04.20	Производственный отдел	Слесарь-сборщик	25 000

Задание 2. Для учета рабочего времени сформовать Табель учета рабочего времени сотрудников организации за апрель 20__ г в программе «1С: Управление небольшой фирмой». (Приложение 3).

Недостающие реквизиты придумать самостоятельно или оставить те, которые указаны в образце!

Тема 14. Начисление заработной платы работнику предприятия

Задание 14.1 Укажите правильный вариант ответа.

1. Заработная плата – это:

а) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы

б) премии

в) добавка к социальной пенсии

2. Что является видами норм труда:

а) норма амортизации

б) норма обслуживания

в) норма прибыли

3. Что необходимо знать для расчета дневной тарифной ставки:

а) ставку первого разряда

б) тарифный коэффициент

в) оба ответа верны

4. Какие элементы включает в себя тарифная система:

а) отраслевые коэффициенты

б) тарифные сетки

в) оба варианта верны

5. Система заработной платы, не относящаяся к сдельной форме:

а) повременно – премиальная

б) бригадная

в) оба варианта верны

6. Премирование руководителей и специалистов целесообразно устанавливать за:

а) прирост реализованной продукции

б) рентабельность производства

в) оба варианта верны

7. Что такое сдельная расценка:

а) показатель, отражающий затраты времени работника

б) месячная тарифная ставка

в) оплата труда за единицу продукции

8. Для чего используется система косвенно – сдельной оплаты труда:

а) административно – управленческого персонала

б) вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием оборудования

в) основных производственных рабочих

9. Что может быть выплачено за высокую квалификацию и профессиональное мастерство работникам предприятия:

а) компенсационные выплаты

б) репродукционные выплаты

в) стимулирующие выплаты

10. Что лежит в основе бестарифной системы оплаты труда:

а) объем выполненных работ/услуг

б) долевое распределение заработанных коллективом средств

в) устная договоренность между работодателем и работником

11. Что является основными элементами тарифной системы оплаты труда:

а) ЕТКС; тарифные сетки, тарифные ставки; тарифные коэффициенты

б) тарифные сетки; тарифные ставки; должностные инструкции

в) тарифный фонд заработной платы, должностные инструкции

12. При сдельной системе оплаты труда заработная плата определяется:

- а) тарифной ставкой, отработанным работниками временем
- б) сдельной расценкой и объемом выполненных работ
- в) сдельной расценкой и тарифной ставкой

13. Что является условием применения сдельной оплаты труда:

- а) необходимость стимулировать рабочих в увеличении выработки продукции
- б) невозможность количественного измерения объемов производства продукции
- в) функционирование поточных линий

14. Что является условием применения повременной оплаты труда:

- а) необходимость стимулировать рабочих в увеличении выработки продукции
- б) невозможность точного учета выполняемых работ
- в) наличие ограниченной номенклатуры работ

15. Сдельная заработка не зависит от:

- а) объема выполненных работ
- б) сдельной расценки
- в) объема отработанного времени

16. В каком производстве объем заработной платы вспомогательных рабочих при косвенно – сдельной системе оплаты труда зависит от объема выпуска продукции:

- а) обслуживающим
- б) основном
- в) вспомогательном

17. Что такое тарифная ставка:

- а) совокупность тарифных разрядов и тарифных коэффициентов
- б) абсолютный размер оплаты труда рабочих за единицу времени
- в) совокупность тарифных коэффициентов

Примеры решения задач

Пример 1. Рабочий на предприятии сделал за день 42 изделия. Расценка за изделие 800 руб. Вычислите заработок рабочего за день.

Решение:

Заработок рабочего-сдельщика за день составит: $800 \text{ руб.} \times 42 = 33600 \text{ руб.}$

Пример 2. Рабочий-сдельщик заготовил 2000 кг вторичного сырья (расценка за 1 т – 20000 руб.). Кроме того, им было реализовано товара на сумму 12500 руб. (премия от суммы продаж составляет 2%).

Определите полный заработок рабочего.

Решение:

Основная заработная плата рабочего:

$20000 \text{ руб./т} \times 2 \text{ т} = 40000 \text{ руб.}$

Сумма премии за реализацию товара:

$12500 \text{ руб.} \times 2\% / 100\% = 250 \text{ руб.}$

К основной заработной плате за заготовку вторичного сырья прибавим сумму премии и получим полный заработок:

$40000 + 250 = 40250 \text{ руб.}$

Пример 3.

Рабочий-сдельщик выполнил норму выработки продукции на 120%. Его заработок по прямым сдельным расценкам составил 80000 руб. на норму выработки. По внутризаводскому положению сдельные расценки за продукцию, выработанную сверх нормы до 110%, повышаются в 1,2 раза, от 110 до 120% – в 1,4 раза.

Определите полный заработок рабочего.

Решение:

Основная заработная плата рабочего без повышения тарифа: $80000 \times 120/100 = 96000$ руб.

Прирост оплаты за сверхплановую продукцию (это добавка 20% (коэффициент 0,2) и 40% (коэффициент 0,4) за перевыполнение):

$$[80000 \times (110 - 100)/100] \times 0,2 = 1600 \text{ руб.};$$

$$[80000 \times (120 - 110)/100] \times 0,4 = 3200 \text{ руб.}$$

К основной оплате прибавляем дополнительную оплату за перевыполнение плана и получим полный заработок рабочего:

$$96000 + 1600 + 3200 = 100800 \text{ руб.}$$

Пример 4.

Рабочий-наладчик на втором участке имеет заработок по тарифной ставке 70000 руб. Норма (план) выработки его участка – 1000 ед. продукции. Фактически же изготовлено 1200 ед. Найдите заработную плату наладчика.

Решение:

Косвенная сдельная расценка:

$$70000/1000 = 70 \text{ руб.}$$

Заработка наладчика:

$$70 \times 1200 = 84000 \text{ руб.}$$

Пример 5.

Механик отработал в марте 165 ч. Часовая тарифная ставка — 520 руб.

Рассчитайте заработок механика.

Решение

$$520 \text{ руб.} \times 165 \text{ ч} = 85800 \text{ руб.}$$

Пример 6.

Рабочий-пременищик отработал 170 ч и в течение месяца сэкономил материалов на 2600 руб. На предприятии действует положение о премировании за экономию материалов в размере 40% от суммы экономии. Тарифная часовая ставка — 560 руб.

Вычислите зарплату рабочего.

Решение

Основная заработная плата:

$$560 \text{ руб.} \times 170 \text{ ч} = 95200 \text{ руб. Премия за экономию материалов:}$$

$$(260000 \times 40) / 100 = 1040 \text{ руб. Общая сумма заработка за месяц:}$$

$$95200 + 1040 = 96240 \text{ руб.}$$

Пример 7.

Часовая ставка инженера — 620 руб. и по условиям договора 30% премии ежемесячно. Он отработал в течение месяца 140 ч.

Рассчитайте заработок инженера.

Решение

Повременная оплата за 140 ч:

$$620 \text{ руб.} \times 140 = 86800 \text{ руб.}$$

Премия от этой суммы:

$$86800 \times 30 / 100 = 26040 \text{ руб.}$$

$$\text{Общая сумма за месяц: } 86800 + 26040 = 112840 \text{ руб.}$$

Пример 8.

Инженер-механик имеет оклад 120000 руб. В марте он шесть рабочих дней провел в отпуске при общей длительности рабочего месяца 22 дня.

Найдите заработок инженера-механика за проработанное время.

Решение

Сумма оклада за один день:

$$120000/22 = 5455 \text{ руб.}$$

Заработок за проработанное время:

$$5455 \times (22 - 6) = 87280 \text{ руб.}$$

Пример 9.

Определите расценку на изделие на основе следующих данных:

а) часовая тарифная ставка рабочего V разряда — 5500 руб.;

норма времени на обработку одного изделия — 2,6 нормо-часа;

б) для сборки агрегата необходимо затратить 2 нормо-часа труда рабочего V разряда, 6 нормо-часов — рабочего III разряда и 4 нормо-часа — рабочего I разряда;

в) тарифная ставка рабочего I разряда — 35800 руб.; III разряда — 41300 и V разряда — 5500 руб.

Решение

Расценка обычно устанавливается за единицу продукции (выполненной работы).

$$\text{Расценка на изделие: } 5500 \times 2,6 = 14300 \text{ руб.}$$

В тех случаях, когда работа должна выполняться одновременно группой рабочих, устанавливается коллективная сдельная расценка на единицу продукции (работы) с учетом трудоемкости операций и тарифных разрядов рабочих. Сдельная расценка за сборку одного агрегата:

$$5500 \times 2 + 4130 \times 6 + 3580 \times 4 = 50100 \text{ руб.}$$

Пример 10.

Определите дневной заработок рабочего-сдельщика на основе следующих данных:

— рабочий изготовил за день 5 шестерен, 8 втулок, 12 цилиндров;

— расценки за шестерню — 3000 руб., за втулку — 1500, за цилиндр — 1100 руб.

Решение:

Расценку за единицу изготовленной продукции или выполненной работы необходимо умножить на количество продукции или объем работы.

Дневной заработок рабочего составит:

$$3000 \times 5 + 1500 \times 8 + 1100 \times 12 = 40200 \text{ руб.}$$

Пример 11. Расчета пособия по временной нетрудоспособности.

Ручкину В. С. выплачивается пособие по временной нетрудоспособности за период с 1 февраля по 10 февраля 2020 года (10 календарных дней). Страховой стаж Ручкина В. С. составляет 9 лет. В течение 2018 года работнику была начислена заработка плата 654 000 руб., а в 2019 году — 630 000 руб.

Определим размер пособия по временной нетрудоспособности:

Решение

1. Определяем сумму заработной платы за расчетный период в течение двух предшествующих лет.

За 2018 год — 654 000 рублей.

За 2019 год — 630 000 рублей.

Сумма выплат, которые следует включить в расчет, составит:

$$654\,000 + 630\,000 \text{ руб.} = 1\,284\,000 \text{ руб.}$$

2. Рассчитываем среднедневной заработок.

$$1\,284\,000 / 730 = 1\,758,90 \text{ рублей} \times 100\% = 1\,758,90 \text{ руб.}$$

Умножаем на 100%, т.к. при страховом стаже 8 лет и более работнику полагается 100% среднего заработка.

3. Определяем размер пособия по временной нетрудоспособности:

$$1\,758,90 \times 10 = 17\,589,04 \text{ руб.}$$

Задачи для самостоятельного решения

Порядок формирования индивидуального задания:

Выделенные жирным курсивом цифры увеличиваются на номер студента по списку.

Задача 1. Рабочий на предприятии сделал за день **42** изделия. Расценка за изделие 900 руб. Вычислите заработок рабочего за день.

Решение:

Задача 2. Рабочий-сдельщик заготовил **2000** кг вторичного сырья (расценка за 1 т – 2500 руб.). Кроме того, им было реализовано товара на сумму **12500** руб. (премия от суммы продаж составляет 2%).

Определите полный заработок рабочего.

Решение:

Задача 3. Рабочий-сдельщик выполнил норму выработки продукции на **120%**. Его заработка по прямым сдельным расценкам составил **950** руб. на норму выработки. По внутризаводскому положению сдельные расценки за продукцию, выработанную сверх нормы до 110%, повышаются в 1,2 раза, от 110 до 120% — в 1,4 раза.

Определите полный заработок рабочего.

Решение:

Задача 4. Рабочий-наладчик на втором участке имеет заработок по тарифной ставке **700** руб. Норма (план) выработки его участка – 1000 ед. продукции. Фактически же изготовлено 1200 ед. Найдите заработную плату наладчика.

Решение:

Задача 5.

Механик отработал в марте 165 ч. Часовая тарифная ставка — **520** руб.

Рассчитайте заработок механика.

Решение

Задача 6. Рабочий-повременщик отработал **170** ч и в течение месяца сэкономил материалов на **26000** руб. На предприятии действует положение о премировании за экономию материалов в размере **40%** от суммы экономии. Тарифная часовая ставка — 560 руб.

Вычислите зарплату рабочего.

Решение

Задача 7.

Часовая ставка инженера — **620** руб. и по условиям договора 30% премии ежемесячно. Он отработал в течение месяца 140 ч. Рассчитайте заработок инженера.

Решение

Задача 8. Инженер-механик имеет оклад **45000** руб. В марте он шесть рабочих дней провел в отпуске при общей длительности рабочего месяца 22 дня.

Найдите заработок инженера-механика за проработанное время.

Решение

Задание 9. Рассчитайте величину заработной платы каждого работающего, используя бестарифную систему оплаты труда.

Исходные данные:

Таблица 1 – Система квалификационных уровней

Квалификационная группа	Квалификационный коэффициент
Руководитель предприятия	4,5
Главный инженер	4,0
Заместитель директора	3,6
Руководитель подразделения	3,25
Ведущие специалисты	2,65
Специалисты и рабочие высших квалификаций	2,5
Специалисты второй категории и квалифицированные рабочие	2,1
Специалисты третьей категории и квалифицированные рабочие	1,7
Специалисты и рабочие	1,3
Неквалифицированные рабочие	1,0

Продолжительность смены – 8 часов, число рабочих дней в месяце – 21, плановые потери рабочего времени – 7%.

Фонд оплаты труда – 4 500 000 рублей.

Таблица 2 – Численность работающих по каждой категории

Квалификационная группа	КТУ	Численность, чел.
Руководитель предприятия	1,1	1
Главный инженер	1,1	1
Заместитель директора	1,0	2
Руководитель подразделения	1,0	15
Ведущие специалисты	1,1	70
Специалисты и рабочие высших квалификаций	1,07	20
Специалисты второй категории и квалифицированные рабочие	1,05	70
Специалисты третьей категории и квалифицированные рабочие	1,05	80
Специалисты и рабочие	1,05	200
Неквалифицированные рабочие	1,0	150

Методические указания

Расчет заработной платы при бестарифной системе оплаты труда рассчитывается в следующей последовательности:

1). подсчитаем количество баллов, заработанных каждым работником (подразделения, цеха, бригады)

$$M_i = K \times N \times KTY$$

где, K – квалификационный уровень;

N – количество отработанных человеко-часов;

KTY – коэффициент трудового участия.

2) общая сумма баллов, заработанная всеми работниками подразделения

$$M = \sum M_i$$

3) доля фонда оплаты труда, приходящейся на оплату одного балла

$$d = FOT / M$$

4) Заработка плата отдельных работников подразделений

$$ЗП_i = d \times M_i$$

Рассмотрим порядок расчета на примере оплаты труда руководителя:

1) определим количество отработанных человеко-часов, исходя из продолжительности смены, количества рабочих дней в году и потерь рабочего времени:

$$N = 8 \times 21 \times (1-7\% / 100) = 156,24 \text{ чел.-ч.};$$

2) определим количество баллов, заработанных каждым работником

$$M_{руководители} = 4,5 \times 156,24 \times 1,1 = 773,338 \text{ баллов}$$

$$M_{неквалифицированные рабочие} = 1,0 \times 156,24 \times 1,0 \times 150 \text{ чел.} = 23\,436,00 \text{ баллов}$$

Итого общая сумма баллов для всех работников предприятия равна

$$M = 162\,958,26 \text{ баллов}$$

3) определим долю фонда оплаты для всех категорий персонала

$$d = 4\,500\,000 : 162\,958,26 = 27,61 \text{ руб.}$$

4) определим заработную плату работников

$$ЗП_{руководителя} = 27,61 \times 773,338 = 21\,351,86 \text{ руб.}$$

$$ЗП_{неквалифицированных рабочих} = (27,61 \times 23\,436,00) : 150 \text{ чел.} = 4\,313,79 \text{ руб.}$$

Дальнейшие расчеты по остальным работникам выполните в таблице 3

Таблица 3 – Расчет фактической заработной платы

Квалификационная группа	Квалификационный уровень, K	Количество отработанных человеко – часов, N	KTY	Количество баллов	Доля фонда оплаты труда, d	Фактическая заработная плата
Руководитель предприятия	4,5	156,24	1,1	773,338	27,61	21 351,86
Главный инженер			1,1		27,61	
Заместитель директора			1,0		27,61	
Руководитель подразделения			1,0		27,61	
Ведущие специалисты			1,1		27,61	
Специалисты и рабочие высших квалификаций			1,07		27,61	
Специалисты второй категории и квалифицированные рабочие			1,05		27,61	

Специалисты третий категории и квалифицированные рабочие			1,05		27,61	
Специалисты и рабочие			1,05		27,61	
Неквалифицированные рабочие	1,0	156,24	1,0	23 436,00	27,61	4 313,79

Задача 10. Определите величину пособия по следующим данным:

- лист временной нетрудоспособности выдан с 07.04.2020 г. по 15.04.2020 г.;
- вид нетрудоспособности – заболевание;
- стаж работы – 9 лет;
- сумма заработка у работодателя, назначающего пособие в 2018 г. – 523 256 руб.; в 2019 г. – 653 256 руб.

Решение:

Тема 15. Расчет показателей, характеризующих эффективность работы производственного подразделения

Задание 1 Ответьте на контрольные вопросы. Отчет оформите в виде таблицы

Таблица – Экономический смысл основных технико-экономических показателей деятельности структурного подразделения

Показатель	Экономический смысл
Себестоимость произведенных работ, оказанных услуг	
Валовая прибыль	
Рентабельность	
Производительность труда	
Средняя заработная плата	
Фондоотдача	
Фондоёмкость	

Фондооруженность	
Коэффициент оборачиваемости оборотных средств	

Порядок формирования индивидуального задания:

Выделенные ***жирным курсивом цифры*** увеличиваются на номер студента по списку.

Задача 1 Рассчитать технико-экономические показатели деятельности структурного подразделения и произвести анализ его деятельности при следующих исходных данных

Таблица – Расчет технико-экономических показателей деятельности подразделения

Показатели	Обозначение, расчет	2021 год	2022 год	Отклонение (+;-)	Динамика, %
Выручка реализации работ, услуг, тыс. руб.	B	350 100	450 500		
Себестоимость произведенных работ, оказанных услуг, тыс. руб.	C	209 000	350 000		
Валовая прибыль, тыс. руб.	$BП=B-C$				
Рентабельность, %	$P=(BП/C) \times 100$				
Численность работников структурного подразделения, чел.	Ч	68	70		
Производительность труда, руб./чел.	$ПТ=B/Ч$				
Годовой фонд заработной платы персонала подразделения, тыс. руб.	$ФЗП_{год}$	8 976	10 080		
Средняя заработкающая плата, руб./чел.	$ЗП_{сред} = \frac{ФЗП_{год}}{12 \times Ч}$				
Стоимость основных фондов, тыс. руб.	$C_{оф}$	68 900	78 630		
Стоимость оборотных средств, тыс. руб.	$C_{об}$	40 000	36 000		
Фондоотдача	$\Phi_o = B / C_{оф}$				
Фондоёмкость	$\Phi_e = C_{оф} / B$				
Фондооруженность	$\Phi_b = C_{оф} / Ч$				
Коэффициент оборачиваемости оборотных средств	$K_{об} = B / C_{об}$				

Пример 2 Определить общую рентабельность производства на 2022 год, если:

- годовой план реализации продукции предприятия (выручка) в оптовых ценах составит 100 млн. руб.; (В)
- полная себестоимость реализованной продукции - 70 млн. руб.; (С)
- прибыль от реализации основных средств предприятия - 10 млн. руб.; (Пос)
- штрафы, пени, неустойки, подлежащие оплате предприятием - 500 тыс. руб. (0,5 млн. руб.); (Ш)

-среднегодовая стоимость основных фондов - 65 млн. руб.; (Соф)

- среднегодовая стоимость нормируемых оборотных средств - 90 млн. руб. (Соб.)

Произвести оценку экономической эффективности деятельности подразделения в 2022 году, если в 2021 году рентабельность производства составила 37%.

Решение:

1 Определяем прибыль от реализации продукции (Пр)

$$\text{Пр} = \text{В} - \text{С}, \text{ руб.}$$

$$\text{Пр} = 100 - 70 = 30 \text{ млн. руб.}$$

2 Определяем балансовую прибыль (Пб)

$$\text{Пб} = \text{Пр} + \text{Пос.} - \text{Ш}, \text{ руб.}$$

$$\text{Пб} = 30 + 10 - 0,5 = 39,5 \text{ млн. руб.}$$

3 Определяем общую рентабельность производства (Робщ)

$$\text{Робщ} = \text{Пб} / \text{Соф} + \text{Соб} \times 100\%$$

$$\text{Робщ} = 39,5 : 65 + 90 \times 100 = 25,5\%$$

4 Сравниваем рентабельность 2022 года с рентабельностью 2021 года и делаем вывод о перспективах экономической эффективности деятельности подразделения в планируемом году.

В 2022 году предприятие ухудшило результаты своей деятельности, т.к. рентабельность снизилась с 37% до 25,5%, –это явление отрицательное.

Задача 2 Определить общую рентабельность производства на 2022 год, если:

-годовой план реализации продукции предприятия (выручка) в оптовых ценах составит **100** млн. руб.; (В)

- полная себестоимость реализованной продукции - 70 млн. руб.; (С)

- прибыль от реализации основных средств предприятия - **10** млн. руб.; (Пос)

- штрафы, пени, неустойки, подлежащие оплате предприятием - 500 тыс. руб. (0,5 млн. руб.); (Ш)

-среднегодовая стоимость основных фондов - **65** млн. руб.; (Соф)

- среднегодовая стоимость нормируемых оборотных средств - 90 млн. руб. (Соб.)

Произвести оценку экономической эффективности деятельности подразделения в 2022 году, если в 2021 году рентабельность производства составила 37%.

Решение:

Тема 16. Анализ эффективности работы структурного подразделения

Методические указания

Эффект - это положительный результат, полученный на предприятии от внедрения новой техники. Различают экономический и социальный эффекты.

Экономический эффект - это результат, выраженный в денежной форме.

Социальный эффект - это результат, выраженный в улучшении условий труда, ликвидации тяжелых и вредных условий, повышения престижности труда.

Эффективность - это результативность техники, определяемая соотношением

эффекта с затратами, вызвавшими этот эффект. При создании и использовании новой техники различают затраты капитальные и текущие.

Капитальные затраты – это единовременные вложения, связанные с проектированием, изготовлением, приобретением и монтажом.

Текущие затраты - это эксплуатационные затраты, связанные с использованием новой техники, расходуются ежегодно и включаются в себестоимость продукции.

При проектировании и использовании новой техники различают общую и сравнительную эффективность.

Общая экономическая эффективность определяется в тех случаях, когда дается абсолютная оценка эффективности новой техники.

Для определения экономической эффективности новой техники используют следующие показатели:

1. Коэффициент экономической эффективности:

$$E = \mathcal{E} / K$$

\mathcal{E} - экономический эффект от использования новой техники;

K - общая сумма капитальных вложений;

2. Срок окупаемости капитальных вложений:

$$T = 1 / E, \text{ лет.}$$

Рассчитанные показатели E и T необходимо сравнить с нормативными $E_n = 0,15$ $T_n = 6$ лет.

Если соблюдаются условия $E \geq E_n$, $T \leq T_n$, то новая техника считается экономически эффективной.

Современная техника позволяет изготовить одну и ту же продукцию различными технологическими методами. Эти методы отличаются применяемым оборудованием, оснасткой или способами изготовления. При этом каждый метод должен обеспечить заданные технические условия.

В этих условиях перед технологом стоит задача дать экономическую оценку каждому варианту и выбрать из них оптимальный.

Оптимальным является такой вариант техпроцесса, который для заданных условий требует наименьших затрат. Критерием для экономической оценки техпроцесса является технологическая себестоимость.

Технологическая себестоимость – это часть производственных затрат, которые связаны с выполнением данного техпроцесса и изменяются при переходе от одного варианта к другому.

Сравнительная экономическая эффективность определяется в тех случаях, когда имеется несколько вариантов технического решения, из которых надо выбрать наиболее эффективный вариант. Критерием сравнительной экономической эффективности являются минимальные приведенные затраты.

Приведенные затраты - это сумма себестоимости и капитальных вложений, приведенных к одинаковой размерности во времени с нормативным коэффициентом эффективности.

Из множества рассматриваемых проектов наиболее выгодным будет тот, у которого суммарные затраты будут наименьшими. Критерий минимума приведенных затрат имеет вид:

$$C + E_n \times K \rightarrow \min$$

где

С – себестоимость продукции

К – капитальные вложения

Ен – нормативный коэффициент экономической эффективности

Критерий минимума приведенных затрат можно использовать, если сравниваемые варианты сопоставимы по объему выпускаемой продукции, её качеству, фактору времени,

и. т. д. Если условие сопоставимости вариантов не выполняется, то следует использовать показатель – критерий максимума результата.

$$\mathcal{E}_p = N \times [\Pi - (C + E_n \times K_y)] \rightarrow \max$$

где

Н – объем выпуска;

П – цена реализации единицы продукции

С – себестоимость единицы продукции

К у – удельные капитальные затраты на единицу продукции.

Примеры решения задач

Пример 1. Какой вариант техпроцесса является лучшим?

Таблица – Исходные данные

Показатель	Вариант 1	Вариант 2	Вариант 3
Себестоимость продукции, руб.	75 000	89 000	95 000
Капитальные вложения, руб	580 000	500 000	430 000
Нормативный коэффициент экономической эффективности, Е _н	0,3	0,3	0,3

Решение:

В условиях настоящего примера для обоснования варианта техпроцесса воспользуемся критерием минимума приведенных затрат, т.к. сравниваемые варианты сопоставимы по объему выпускаемой продукции, её качеству, фактору времени:

$$Z = C + E_n \times R \rightarrow \min$$

Определим приведенные затраты по 1,2,3 вариантам.

$$Z_1 = 75000 + 0,3 \times 580000 = 249000 \text{ руб.}$$

$$Z_2 = 89000 + 0,3 \times 500000 = 239000 \text{ руб.}$$

$$Z_3 = 95000 + 0,3 \times 430000 = 224000 \text{ руб.}$$

Вариант 3 является более оптимальным по критерию минимума приведенных

Задачи для самостоятельного решения

Порядок формирования индивидуального задания:

Выделенные **жирным курсивом цифры** увеличиваются на номер студента по списку.

Задача 1.

Какой вариант техпроцесса является лучшим?

Таблица – Исходные данные

Показатель	Вариант 1	Вариант 2	Вариант 3
Себестоимость продукции, руб.	75 000	89 000	95 000
Капитальные вложения, руб	580 000	500 000	430 000
Нормативный коэффициент экономической эффективности, E_n	0,6	0,6	0,6

Решение:

Список литературы:

1. Экономика организаций: учеб. для студ. образоват. учреждений сред. проф. образования / Чечевицына Л., Хачадурова Е. – М. : Феникс, 2017. – 382 с. (Среднее профессиональное образование).
2. Экономика организаций. Практикум: учеб. для студ. образоват. учреждений сред. проф. образования / Чечевицына Л., – М. : Феникс, 2015. – 254 с. (Среднее профессиональное образование).
1. Экономика организаций (предприятия): учебное пособие / Грибов В.Д. – М.: КНОРУС, 2010 г. – 416 с. (Среднее профессиональное образование).
2. Экономика организаций (предприятия): учеб. для студ. образоват. учреждений сред. проф. образования / Сафонов Н.А. – М. : Магистр, 2010. – 255 с. (Среднее профессиональное образование).
3. Экономика организаций. УМК и Рабочая тетрадь: учебное пособие / Лопарева А.М.– М.: ФиС:ИНФРА, 2011 г. – 240 с.
4. Экономика предприятия: Тесты, задачи, ситуации: учебное пособие /Под. ред. проф. Горфинкеля В.Я., Швандара В.А. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009 г. – 718 с.

Приложение 1

Унифицированная форма № Т-3
Утверждена Постановлением Госкомстата
России

Код	
Форма по ОКУД	0301017
по ОКПО	234567889

ООО "Камелия"
(наименование организации)

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

Номер документа	Дата составления
1	16.12.2019

на период 6 месяцев с "01" января 20 20 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом организации от 16 "декабря" 20 19 г. № 7
Штат в количестве 7 единиц

Структурное подразделение наименование	код	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Тарифная ставка (оклад) и пр., руб.	Надбавки, руб.			Всего в месяц, руб. ((гр. 5 + гр. 6 + гр. 7 + гр. 8) х гр. 4)	Примечание
					ненормированный рабочий день				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Дирекция	01	Директор	1	70 000	5 000			75 000	Надбавка по положению об оплате труда от 13.12.2019 № 1
Отдел кадров	02	Начальник отдела	0,5	50 000				25 000	
Бухгалтерия	03	Главный бухгалтер	0,5	50 000				25 000	
		Ведущий бухгалтер	1	35 000				35 000	
Отдел продаж	04	Начальник отдела	1	50 000				50 000	
		Менеджер	1	35 000				35 000	
Отдел закупок	05	Начальник отдела	1	50 000				50 000	
		Менеджер	1	35 000				35 000	
		Итого	7	375 000	5 000			330 000	

Руководитель кадровой службы Начальник отдела
(должность) Семенова
(личная подпись) Семенова Е. П.
(расшифровка подписи)

Главный бухгалтер Лаврова
(личная подпись) Лаврова Н. С.
(расшифровка подписи)

Образец заполнения		Форма по ОКУД			
ПРИКАЗ (распоряжение) о приеме работника на работу		Номер документа 10	Дата составления 01.02.2014		
Принять на работу	Дата <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">с</td> <td style="width: 50%;">01.02.2014</td> </tr> <tr> <td>по</td> <td></td> </tr> </table>	с	01.02.2014	по	
	с	01.02.2014			
по					
Табельный номер 20					
Иванова Петра Николаевича <small>(фамилия, имя, отчество)</small>					
в Чех <small>(структурное подразделение)</small> упаковщик <small>(должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)</small>					
Постоянная работа <small>(условия приема на работу, характер работы)</small> старифной ставкой (окладом) 20000 руб. 00 коп. <small>(цифрами)</small>					
надбавкой руб. коп. <small>(цифрами)</small> с испытанием на срок три месяца(ев)					
Основание: Трудовой договор от "01" февраля 2014 г. № 10					
Руководитель организации Директор <small>(должность)</small>		Н.А. Петров <small>(расшифровка подписи)</small>			
С приказом (распоряжением) работник ознакомлен <small>(личная подпись)</small>		"01" февраля 2014 г.			

Приложение 3

<p>Форма по ОКУД 0301007 по ОКПО 00270015</p>
--

УСЛОВНЫЕ ОБОЗНАЧЕНИЯ

Код	
буквенный	цифровой
Я	01
И	02
РВ	03
С	04
ВМ	05
К	06
ПК	07
ПМ	08
ОТ	09
ОД	10
У	11
УВ	12
УД	13
Р	14
ОЖ	15
ДО	16
ОЗ	17
ДВ	18

Временная нетрудоспособность (кроме случаев, предусмотренных кодом «Т») назначенными пособия согласно законодательству
Временная нетрудоспособность без назначения пособия в случаях, предусмотренных законодательством
Сокращенная продолжительность рабочего времени против нормальной продолжительности рабочего дня в случаях, предусмотренных законодательством
Время выполненного прогресса в случае признания уволившимся, перевода на другую работу или отстранения от работы назначенными с восстановлением на прежней работе
Назначение на время исполнения государственных или общественных обязанностей согласно законодательству
Причины (отсутствие) на рабочем месте без уважительных причин в течение установленного законодательством времени
Продолжительность работы в режиме неполного рабочего времени по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законодательством
Выходные дни (еженедельный отпуск) и нерабочие праздничные дни
Дополнительные выходные дни (специальные)
Дополнительные выходные дни (без сохранения зарплатной платы)
Забастовка (при условии и в порядке, предусмотренных законом)
Налог на навыкнотрудные причины (до выполнения обстоятельств)
Время простое по вине работодателя
Время простое по причинам, не зависящим от работодателя и работника
Время простое по вине работника
Отстранение от работы (недопущение к работе) с выплатой (пособием) в соответствии с законодательством
Отстранение от работы (недопущение к работе) по причинам, предусмотренным законодательством, без назначения зарплатной платы
Время простоя при работе в случаях задержки выплаты зарплатной платы

Код	
буквенный	цифровой
Б	19
Т	20
ЛЧ	21
ПВ	22
Г	23
ПР	24
НС	25
В	26
ОВ	27
НВ	28
ЗБ	29
НН	30
РП	31
НП	32
ВП	33
НО	34
НБ	35
НЗ	36

1. Учет рабочего времени

Ответственное лицо Инспектор по кадрам Кулникова О. В.

Руководитель структурного подразделения	<u>Руководитель отдела маркетинга</u>	Петров А.С.
	должность	личная подпись
Работник кадровой службы	<u>Инспектор по кадрам</u>	Кротова В.М.
	должность	личная подпись