

Министерство образования и науки
Забайкальского края
Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Приаргунский государственный колледж»

Методические указания
для обучающихся
по выполнению практических работ
по дисциплине
ОП.04 Экономические и правовые основы профессиональной
деятельности
по профессии 43.01.09 «Повар, кондитер»

Приаргунск 2021 г.

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
Введение.....	5
1. Практическая работа № 1	10
2. Практическая работа № 2.....	11
3. Практическая работа № 3.....	14
4. Практическая работа № 4.....	17

Введение

Методические указания по дисциплине «Экономические и правовые основы профессиональной деятельности» разработаны для работы на занятиях, подготовки к практическим работам.

Приступая к выполнению практической работы, студенты должны внимательно прочитать цель и задачи занятия, ознакомиться с требованиями к уровню подготовки в соответствии с ФГОС, краткими теоретическими и учебно-методическими материалами по теме практической работы, ответить на вопросы для закрепления теоретического материала.

Все задания к практической работе студентами выполняются в соответствии с инструкцией.

Наличие положительной оценки по практическим работам необходимо для получения зачета по дисциплине. В случае отсутствия на уроке по любой причине или получения неудовлетворительной оценки за практическую работу студенты должны найти время для ее выполнения или пересдачи.

Тематическое планирование

Тема	Наименование практической работы	Кол-во часов
Тема 1.2. Предприятие (организация) как субъект хозяйствования	Практические занятия 1. Определение организационно-правовых форм и видов коммерческих и некоммерческих организаций, особенностей правового регулирования их деятельности. (Решение ситуационных задач)	2 ч
Тема 2.1 Основные положения законодательства, регулирующие трудовые отношения	Практические занятия 2. Порядок заключения, расторжения, изменения условий трудового договора	2
	Практические занятия 3. Определение материальной ответственности работодателей и работников. Решение ситуационных задач	2
Тема 2.2. Механизм формирования и формы оплаты труда	Практические занятия 4. Расчет заработной платы при различных формах оплаты труда	2
	Итого	8 ч

Практические занятия 1.

Определение организационно-правовых форм и видов коммерческих и некоммерческих организаций, особенностей правового регулирования их деятельности. (Решение ситуационных задач)

Требования к результатам освоения учебной дисциплины в соответствии с ФГОС СПО:

Студент должен:

уметь:

- ориентироваться в общих вопросах основ экономики организации питания;
- применять экономические и правовые знания в конкретных производственных ситуациях;

знать:

- принципы рыночной экономики;
- организационно-правовые формы организаций;
- основные ресурсы, задействованные в профессиональной деятельности; - способы ресурсосбережения в организации;
- понятие, виды предпринимательства;

Учебная цель: определение организационно-правовых форм и видов коммерческих и некоммерческих организаций, особенностей правового регулирования их деятельности

Информационное и материально-техническое обеспечение практической работы:

Учебно-методическая литература:

1. Грибов В.Д. Экономика организации (предприятия), М., «КНОРУС», 2012
2. Гелета И.В., Калининская Е.С., Кофанов А.А. Экономика организации, М., «МАГИСТР», 2010

Краткие теоретические материалы по теме практической работы

Предприятие - это самостоятельно хозяйствующий субъект, созданный (учрежденный) в соответствии с действующим законодательством для производства продукции, выполнения работ или оказания услуг в целях удовлетворения общественных потребностей и получения прибыли.

После государственной регистрации предприятие признается юридическим лицом и может участвовать в хозяйственном обороте. Оно обладает следующими признаками:

- предприятие должно иметь в своей собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество;
- предприятие отвечает своим имуществом по обязательствам, которые возникают у него во взаимоотношениях с кредиторами, в том числе и перед бюджетом;
- предприятие выступает в хозяйственном обороте от своего имени и имеет право заключать все виды гражданско-правовых договоров с юридическими и физическими лицами;
- предприятие имеет право быть истцом и ответчиком в суде;
- предприятие должно иметь самостоятельный баланс и своевременно представлять установленную государственными органами отчетность;
- предприятие должно иметь свое наименование, содержащее указание на его организационно-правовую форму.

Организационные формы предприятий

В соответствии с гражданским кодексом РФ в России могут создаваться следующие организационные формы коммерческих предприятий: хозяйственные товарищества и общества, производственные кооперативы, государственные и муниципальные унитарные предприятия.

Хозяйственные товарищества и общества:

- полное товарищество;
- товарищество на вере (командитное товарищество);
- общество с ограниченной ответственностью,
- общество с дополнительной ответственностью;
- акционерное общество (открытое и закрытое).

Полное товарищество. Участники его в соответствии с заключенным между ними договором занимаются предпринимательской деятельностью и несут ответственность по его обязательствам принадлежащим им имуществом, т.е. по отношению к участникам полного товарищества действует неограниченная ответственность. Участник полного товарищества, не являющейся его учредителем, отвечает наравне с другими участниками по обязательствам, возникшим до его вступления в товарищество. Участник, выбывший из товарищества, отвечает по обязательствам товарищества, возникшим до момента его выбытия, наравне с оставшимися участниками в течение двух лет со дня утверждения отчета о деятельности товарищества за год, в котором он выбыл из товарищества.

Товарищество на вере. Им является товарищество, в котором на ряду с участниками, осуществляющими предпринимательскую деятельность от имени товарищества и отвечающими по обстоятельствам товарищества своим имуществом, имеются участники-вкладчики (командисты), которые несут риск убытков в пределах внесенных ими вкладов и не принимают участия в осуществлении товариществом предпринимательской деятельности.

Общество с ограниченной ответственностью. Это общество учрежденное одним или несколькими лицами, уставной капитал которого разделен на доли определенных учредительными документами размеров. Участники общества с ограниченной ответственностью несут риск убытков, связанный с деятельностью общества в пределах стоимости внесенных ими вкладов.

Общество с дополнительной ответственностью. Особенностью такого общества является то, что его участники несут субсидирующую ответственность по обязательствам общества в одинаковом для всех кратном размере к стоимости их вкладов. Все другие нормы ГК РФ об обществе с ограниченной ответственностью могут применяться к обществу с дополнительной ответственностью.

Акционерное общество. Им признается общество, уставный капитал которого разделен на определенное число акций. Участники общества не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с деятельностью общества, в пределах стоимости принадлежащих им акций. Акционерное общество, участники которого могут свободно продавать принадлежащие им акции без согласия других акционеров, признается открытым акционерным обществом. Такое общество в праве проводить открытую подписку на выпускаемые ими акции и их свободную продажу на условиях установленных законом. Акционерное общество, акции которого распределяются только среди его учредителей или иного заранее определенного круга

лиц, признается закрытым акционерным обществом. Такое общество не вправе проводить открытую подписку на выпускаемые им акции.

Особенности функционирования акционерных обществ заключается в следующем:

- они используют эффективный способ мобилизации финансовых ресурсов;
- распыленностью риска, т.к. каждый акционер рискует потерять только те деньги, которые он затратил на приобретение акций;
- участие акционеров в управлении обществом;
- право акционеров на получение дохода (дивиденда);
- дополнительные возможности стимулирования персонала.

Производственные кооперативы. Это добровольное объединение граждан на основе членства для совместной производственной или иной хозяйственной деятельности, основанной на их личном трудовом или ином участии и объединении его членами (участниками) имущественных паевых взносов. Члены производственного кооператива несут по его обязательствам субсидиарную ответственность. Прибыль кооператива распределяется между его членами в соответствии с их трудовым участием. В таком же порядке распределяется имущество, оставшееся после ликвидации кооператива и удовлетворение требований его кредиторов.

Государственные и муниципальные унитарные предприятия. Унитарным предприятием признается коммерческая организация, не наделенная правом собственности на закрепленное за собственником имущества. Имущество унитарного предприятия является неделимым и не может быть распределено вкладом (долям, паям). В том числе между работниками предприятия. В форме унитарных предприятий могут быть созданы только государственные и муниципальные предприятия.

Унитарные предприятия подразделяются на две категории:

- унитарные предприятия, основанные на праве хозяйственного ведения;
- унитарные предприятия, основанные на праве оперативного управления.

Право хозяйственного ведения - это право предприятия владеть, пользоваться и распоряжаться имуществом собственника в пределах, установленных законом или иными правовыми актами.

Право оперативного управления - это право предприятия владеть, пользоваться и распоряжаться закрепленным за ним имуществом собственника в пределах, установленным законом, в соответствии с целями его деятельности, заданиями собственника и назначением имущества.

Право хозяйственного ведения шире права оперативного управления, т.е. предприятие, функционирующее на основе права хозяйственного ведения, имеет большую самостоятельность в управлении. Предприятия могут создавать различные объединения.

Задания для практической работы:

Заполнить таблицу.

Сравнительная характеристика организационно-правовых форм организаций»

Виды ОПФ	Виды членства, ограничения	Документы регистрации	Управление	Ответственность	Прибыль	Выход	Плюсы и минусы
ООО (общество с ограниченной ответственностью)							
ОДО (общество с дополнительной ответственностью)							
ЗАО (закрытое акционерное общество)							
ОАО (открытое акционерное общество)							
ДХО (дочернее хозяйственное общество)							
ЗХО (зависимое хозяйственное общество)							
ТНВ (товарищество на вере)							
ПТ (полное товарищество)							
СПК (сельскохозяйственный производственный кооператив)							
ОСПК							

(обслуживающий сельскохозяйственный потребительский кооператив)							
КФХ крестьянское (фермерское) хозяйство							
ГКП государственное (казенное) предприятие							
МП (муниципальное предприятие)							

Для закрепления теоретического материала к практическому занятию выполните тестовое задание:

Тест по теме «Организационно-правовые формы хозяйствующих субъектов»

1. Складочный капитал формируется при создании:

- а) общества с ограниченной ответственностью
- б) полного товарищества
- в) открытого акционерного общества
- г) закрытого акционерного общества

2. Уставный фонд не формируется при создании:

- а) акционерного общества
- б) общества с ограниченной ответственностью
- в) артели
- г) казенного предприятия

2. Хозяйственным товариществом является:

- а) общество с ограниченной ответственностью
- б) общество с дополнительной ответственностью
- в) коммандитное товарищество
- г) закрытое акционерное общество

4. Одно лицо может быть полным товарищем:

- а) в двух товариществах
- б) одном товариществе
- в) одном полном товариществе и одном коммандитном товариществе
- г) неограниченном числе товариществ

3. Хозяйственным обществом является:

- а) полное товарищество
- б) закрытое акционерное общество
- в) коммандитное товарищество
- г) товарищество на вере

6. Акционерным обществом является хозяйственное общество:
- а) с разделенным на доли уставным капиталом
 - б) разделенным на определенное число акций паевым фондом
 - в) разделенным на доли складочным капиталом
 - г) разделенным на определенное число акций уставным капиталом
4. Число акционеров закрытого акционерного общества не может превышать:
- а) 1
 - б) 5
 - в) 50
 - г) 1000
5. Открытую подписку на выпускаемые акции проводит:
- а) общество с ограниченной ответственностью
 - б) открытое акционерное общество
 - в) производственный кооператив
 - г) коммандитное товарищество
6. Высшим органом управления акционерным обществом является:
- а) наблюдательный совет
 - б) ревизионная комиссия
 - в) общее собрание акционеров
 - г) совет директоров

Практические занятия 2.

Порядок заключения, расторжения, изменения условий трудового договора

Продолжительность 2 часа

**Требования к результатам освоения учебной дисциплины
в соответствии с ФГОС СПО:**

Студент должен:

уметь:

- проводить анализ состояния рынка товаров и услуг в области профессиональной деятельности;
- применять экономические и правовые знания в конкретных производственных ситуациях;
- защищать свои права в рамках действующего законодательства РФ.

знать:

- нормативно - правовые документы, регулирующие хозяйственные отношения;
- основные положения законодательства, регулирующего трудовые отношения;

Учебная цель: Порядок заключения, расторжения, изменения условий трудового договора

2 Информационное и материально-техническое обеспечение практической работы:

Информационное и материально-техническое обеспечение практической работы:

Учебно-методическая литература:

1. Грибов В.Д. Экономика организации (предприятия), М., «КНОРУС», 2012
2. Гелета И.В., Калинская Е.С., Кофанов А.А. Экономика организации, М., «МАГИСТР», 2010

3. Краткие теоретические (справочные) и учебно-методические материалы по теме практической (лабораторной) работы

Законодательство о труде - совокупность всех правовых норм, регулирующих трудовые отношения.

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных законодательством о труде, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Однако не все виды трудовых отношений регулируются законодательством РФ о труде. Так, отношения между заказчиком и исполнителем договора о предоставлении определенного результата труда - например, договора подряда, поручения, авторского договора - регулируются не трудовым, а гражданским законодательством. Трудовые отношения оформляются трудовым договором.

Работник, заключивший трудовой договор, вправе рассчитывать на гарантии, закрепленные в трудовом законодательстве - например, на предоставление еженедельных выходных дней и оплачиваемого ежегодного отпуска.

Гражданско-правовой договор обязывает лишь представить результат труда и не налагает обязательств по соблюдению трудового распорядка. Однако такой договор не дает право на оплаченный отпуск, компенсацию за сверхурочную работу, пособие по временной нетрудоспособности и т.д.

Статья 702. Договор подряда

1. По договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее заказчику, а заказчик обязуется принять результат и оплатить его.

Труд лиц, лишенных свободы, регулируется исправительно-трудовым законодательством. Общей юридической базой для различных отраслей законодательства, в том числе и законодательства о труде, является принятая 12 декабря 1993 года Конституция Российской Федерации.

Статья 15.

1. Конституция Российской Федерации имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории Российской Федерации. Законы и иные правовые акты, принимаемые в Российской Федерации, не должны противоречить Конституции Российской Федерации.

2. Органы государственной власти, органы местного самоуправления, должностные лица, граждане и их объединения обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации.

3. Законы подлежат официально опубликованию. Неопубликованные законы не применяются. Любые нормативные правовые акты, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, не могут применяться, если они не опубликованы официально для всеобщего сведения.

4. Общеизвестные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее

правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотрено законом, то применяются правила международного договора.

Официальным опубликованием федерального конституционного закона, федерального закона, акта палаты Федерального Собрания считается первая публикация его полного текста в "Парламентской газете", "Российской газете" или "Собрании законодательства Российской Федерации" (Статья 4 Федерального закона от 14 июня 1994 г. № 5-ФЗ "О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания" (с изм. и доп. от 22 октября 1999 г.)).

В Конституции РФ закреплены основные принципы трудового права:
Статья 37

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

2. Принудительный труд запрещен.

3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.

4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ТРУДЕ включает в себя законодательные и иные нормативные акты, относящиеся к сфере трудовых отношений:

- Конституция РФ;
- Законы, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права и нормы международного права;
- Указы и распоряжения Президента РФ;
- Постановления и распоряжения Правительства РФ;
- Нормативные акты федерального органа исполнительной власти, ведающего вопросами охраны труда (Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации, ранее - Министерство труда и социального развития Российской Федерации);
- Нормативные акты министерств, ведомств и комитетов РФ;
- Нормативные акты субъектов РФ.

Важнейший акт трудового законодательства - Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ. Трудовой кодекс регулирует трудовые отношения всех работников, устанавливает высокий уровень условий труда, охрану трудовых прав работников. В ст. 21 Трудового кодекса РФ наряду с правами перечисляются и обязанности работников:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Трудовой кодекс уточняет и конкретизирует общие принципы правового регулирования труда, изложенные в Конституции РФ.

Свобода труда реализуется, в частности, через свободу трудового договора. Трудовой договор заключается добровольно.

Право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ), а также право на охрану труда и здоровья (ст. 7 Конституции РФ) возлагает на работодателя обязанности по созданию соответствующих условий.

4. Задания для практической работы:

Задача 1. На предприятие для заключения трудового договора обратились следующие лица: подросток 16 лет, окончивший 8 классов общеобразовательной школы; офицер, уволенный в запас из рядов Вооруженных Сил РФ; домохозяйка, ранее нигде не работавшая; выпускник высшего учебного заведения. Какие документы должен представить каждый из вышеуказанных лиц? В течение, какого срока должна быть оформлена трудовая книжка на впервые поступающих на работу, какие сведения в нее вносятся, где она должна храниться?

Задача 2. Какие документы представляют лица при заключении с ними трудового договора о работе в должности: а) врача городской больницы; б) слесаря-инструментальщика предприятия; в) доцента высшего учебного заведения; г) кассира-инкассатора совместного предприятия?

Задача 3. Начальник отдела кадров предприятия при приеме на работу инженера и мастера хозяйственного участка потребовал следующие документы: 1. Паспорт. 2. Трудовую книжку. 3. Копию документа о высшем или среднем специальном образовании. 4. Характеристику с последнего места работы. 5. Справку с места жительства. Соответствуют ли требования начальника отдела кадров действующему трудовому законодательству?

Задача 4. Казаков был принят на работу с месячным испытательным сроком. По указанию руководителя он приступил к работе с 12 апреля, хотя в приказе о приеме на работу датой начала работы значилось 15 апреля. 14 мая с Казаковым был расторгнут трудовой договор в связи с тем, что он не выдержал испытания. Правомерны ли действия руководителя? Каков порядок расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания? Вправе ли работник по своей инициативе уволиться в период испытательного срока?

Задача 5. При заключении трудового договора с Борисовым о его работе в должности инженера-конструктора I категории конструкторского бюро директор предприятия предложил в указанный договор включить следующие условия: о режиме работы; о размере заработной платы; о соблюдении правил внутреннего трудового распорядка предприятия; об обязательстве Борисова в течение первых двух лет работы не использовать ежегодный или другие виды отпусков (учебный, по уходу за больными

членами семьи и др.); об обязательстве не принимать участия в забастовке; об обязательстве не работать по совместительству у другого работодателя.

Законны ли предложенные условия? Каков порядок заключения трудового договора и в какой форме?

Задача 6. С выпускником высшего учебного заведения Некрасовым, получившим диплом инженера - строителя, был заключен трудовой договор о его работе в организации в качестве инженера-экономиста с испытательным сроком в один месяц с 20 марта. 17 апреля Некрасова ознакомили с приказом о расторжении с ним трудового договора как не выдержавшим испытания при приеме на работу. Законны ли действия руководителя данной организации?

Задача 7. Директор муниципального предприятия отказал в приеме на работу подростку 15-летнего возраста, обосновывая свой отказ тем, что по закону лица моложе 16 лет могут быть приняты на работу в исключительных случаях и притом только с согласия родителей. Правомерен ли отказ директора?

Задача 8. Инженер Андреев был зачислен на должность начальника смены одного из предприятий с шестимесячным испытательным сроком. Что понимается под испытательным сроком? Каковы сроки предварительного испытания? Законно ли установление инженеру Андрееву шестимесячного испытательного срока?

Перевод на другую работу

Задача 9. В юридическом отделе меховой фабрики освободилась должность старшего юрисконсульта. Поскольку пригласить на эту должность никого не удалось, администрация перевела на нее юрисконсульта из юридического отдела фабрики Сергеева, мотивируя этот перевод производственной необходимостью. Срок такого перевода установлен не был. Через три месяца после этого администрация нашла подходящего, по ее мнению, юриста для выполнения обязанностей старшего юрисконсульта, а Сергееву предложила вернуться на прежнюю должность. Сергеев обжаловал увольнение, считая его неправильным, поскольку с обязанностями старшего юрисконсульта он справлялся.

Имела ли администрация фабрики право перевести Сергеева на должность старшего юрисконсульта? Должна ли была она указать срок перевода Сергеева? Какое решение следует принять по жалобе Сергеева?

Задача 10. Жаров, работавший слесарем V разряда в механическом цехе карбюраторного завода, в связи с производственной необходимостью был переведен в инструментальный цех на два месяца, где ему поручили работу слесаря III разряда. Жаров от перевода отказался, мотивируя свой отказ тем, что предложенная ему в инструментальном цехе работа менее квалифицирована, чем та, которую он выполнял в механическом цехе, и не приступил к работе, в связи с чем администрация завода уволила его за прогул без уважительных причин. Имела ли право администрация завода перевести Жарова из одного цеха в другой? Вправе ли Жаров не приступать к новой работе?

Практические занятия 3.

Определение материальной ответственности работодателей и работников.

Решение ситуационных задач

Продолжительность 2 часа

**Требования к результатам освоения учебной дисциплины
в соответствии с ФГОС СПО:**

Студент должен:

уметь:

- проводить анализ состояния рынка товаров и услуг в области профессиональной деятельности;
- применять экономические и правовые знания в конкретных производственных ситуациях;
- защищать свои права в рамках действующего законодательства РФ.

знать:

- нормативно - правовые документы, регулирующие хозяйственные отношения;
- основные положения законодательства, регулирующего трудовые отношения;

Учебная цель: Определение материальной ответственности работодателей и работников. Решение ситуационных задач.

Информационное и материально-техническое обеспечение практической работы:

Учебно-методическая литература:

1. Грибов В.Д. Экономика организации (предприятия), М., «КНОРУС», 2012
2. Гелета И.В., Калининская Е.С., Кофанов А.А. Экономика организации, М., «МАГИСТР», 2010
3. **Краткие теоретические (справочные) и учебно-методические материалы по теме практической (лабораторной) работы**

Задача 1. Из-за невнимательности дежурного электрика на швейной фабрике сгорел электромотор. Конвейер простоял 3 часа. Администрация удержала из заработной платы электрика сумму, выплаченную за простой швеям, работающим на конвейере, и стоимость ремонта мотора.

Допустимы ли такие удержания?

Задача 2. Водитель автотранспортного предприятия совершил аварию. Поскольку с ним был заключен договор о полной материальной ответственности за вверенную ему машину, администрация издала приказ об удержании ущерба в полном объеме (3500 рублей). Среднемесячный заработок водителя составляет 3200 рублей. Соответствует ли закону приказ администрации?

Задача 3. В карусельном цехе электрик Мотыгин в рабочее время для себя изготовил из металла шахматные фигуры. В результате неумелого обращения с токарным станком последний оказался неисправным. Стоимость ремонта токарного станка составила 3500 рублей. Среднемесячный заработок Мотыгина - 3200 рублей. В этом же цехе в ночную смену внезапно прекратилась подача электроэнергии. Карусельщик Исаев, пытаясь ликвидировать неисправность в подаче электроэнергии на распределительном щите карусельного цеха, в результате неумелого обращения с электроприборами произвел короткое замыкание и сжег два синхронных электромотора, тем самым причинив ущерб на сумму 6000 рублей.

По распоряжению начальника карусельного цеха Мотыгин и Исаев привлечены к полной материальной ответственности, и взыскание ущерба производится по 20% заработка ежемесячно, вплоть до погашения ущерба. Этим же распоряжением указанным работникам объявлен выговор.

Оцените законность привлечения работников к материальной ответственности.

Задача 4. Кочегар птицефабрики Теплов, чтобы отогреть вытяжную трубу (не входящую в систему отопления) в помещении птичника изготовил факел из тряпок, смочил его бензином и зажженным факелом (открытым огнем) стал разогревать вытяжную трубу, утепленную стружкой. От загорания стружки в птичнике возник пожар, которым были уничтожены куры и яйца, чем причинен ущерб птицефабрике на 7000 рублей. В судебном заседании Теплов иска не признал и пояснил, что он действовал в интересах птицефабрики, по просьбе птичников.

В каком порядке и к какому виду материальной ответственности может быть привлечен Теплов?

Задача 5. В ночь на 7 марта в канцелярии заводского Дома культуры возник пожар, в результате которого имуществу был причинен ущерб на сумму 6000 рублей. Причиной возникновения пожара явился оставленный включенным электрочайник, которым постоянно пользовались секретарь, зав. постановочной частью и руководители кружков художественной самодеятельности. Ответственной за пожарную безопасность в канцелярии была назначена секретарь Водовозова. Вечером 6 марта последними из канцелярии выходили зав. постановочной частью Дедова и руководитель танцевального кружка Нечай, что подтвердил вахтер, принявший от них в 22 часа ключ от канцелярии, о чем сделана запись в журнале. Директор Дома культуры издал приказ о взыскании с Водовозовой, Дедовой и Нечая полного материального ущерба - по 2000 руб. с каждой. Законны ли действия администрации?

Задача 6. Киров и Усманова работали кладовщиками, а Гавриков и Зиминая - фактурщиками на базе горторга. С ними был заключен договор о бригадной материальной ответственности. 10 сентября со склада базы была отправлена партия мужских костюмов. При получении товаров в магазине была обнаружена недостача шести костюмов на сумму 6362 рубля.

Администрация магазина предъявила иск к членам бригады. Возражая против иска, Киров утверждал, что в момент отгрузки товаров он отсутствовал, так как в это время находился на совещании у директора базы. Усманова также иск не признала и пояснила, что в этот день она не работала в связи с болезнью. Но суд иск удовлетворил и возложил материальную ответственность на всех ответчиков -членов бригады.

Соответствует ли закону решение суда?

Задача 7. По небрежности прораба стройуправления Мишина был допущен простой автомашины. СУ уплатило в связи с этим транспортной организации 1442 рубля. Администрация СУ своим приказом взыскала эту сумму с Мишина, средний заработок которого составляет 2250 рублей в месяц. Мишин в установленном порядке обжаловал действия администрации. Правомерны ли действия администрации?

Задача 8. Тракторист птицефабрики Лукьянов по неосторожности задавил теленка. Лукьянов согласен передать птицефабрике бычка из личного хозяйства, однако главный зоотехник, к которому обратился Лукьянов с этим предложением, разъяснил ему, что ущерб можно возместить только деньгами. Кто прав в данной ситуации?

Задача 9. Краснова работала вахтером в учебно-опытном хозяйстве сельскохозяйственного института. 8 ночь с 8 на 9 мая, когда она временно оставила

дежурство, была совершена кража на пасеке, в результате чего хозяйству был причинен ущерб на сумму 1500 руб. Непосредственные виновники кражи обнаружены не были. Администрация хозяйства предъявила иск о взыскании причиненного ущерба. Суд иск удовлетворил и взыскал с Красновой в пользу хозяйства прямой ущерб в 1500 руб., а также недополученные доходы в сумме 1280 руб. Краснова подала жалобу в областной суд, указав, что районный суд не установил, какую материальную ответственность она должна нести при возмещении ущерба. Письменный договор о полной материальной ответственности с ней не заключался. Краснова возражала также против наложения на нее обязанности возместить неполученные доходы. Какое определение должен вынести областной суд?

Задача 10. Промкомбинат предъявил в суде иск к Гоголеву о взыскании 1350 руб. В обоснование своих требований истец сослался на то, что Гоголев, работая мастером колбасного цеха, вследствие нарушения технологического режима и произвольного изменения рецептуры, допустил перерасход мяса, из которого можно было изготовить колбасных изделий на 1100 руб., и, кроме того, допустил порчу товаров на 250 руб. Суд взыскал с Гоголева 1100 руб., а в остальной части иска отказал. Средний месячный заработок Гоголева -3500 руб.

Практические занятия 4.

Расчет заработной платы при различных формах оплаты труда

Продолжительность 2 часа

Требования к результатам освоения учебной дисциплины

в соответствии с ФГОС СПО:

Студент должен:

уметь:

- определять потребность в материальных, трудовых ресурсах;
- применять нормы трудового права при взаимодействии с подчиненным персоналом;
- применять экономические и правовые знания в конкретных производственных ситуациях;

знать:

- основные положения законодательства, регулирующего трудовые отношения;
- формы и системы оплаты труда;
- механизм формирования заработной платы;
- виды гарантий, компенсаций и удержаний из заработной платы.

Учебная цель: Расчет заработной платы при различных формах оплаты труда

3 Информационное и материально-техническое обеспечение практической (лабораторной) работы:

Учебно-методическая литература:

1. Грибов В.Д. Экономика организации (предприятия), М., «КНОРУС», 2012
- И.И. Экономика организаций (предприятий), М., «Проспект», 2010

Краткие теоретические и учебно-методические материалы по теме практической работы

Табельный фонд рабочего времени равен разнице между календарным фондом рабочего времени и количеством дней, приходящихся на праздники и выходные.

Максимально возможный фонд рабочего времени равен разнице между табельным фондом рабочего времени и количеством дней, приходящихся на очередные отпуска.

Явочный фонд времени выступает в форме планового и фактического фонда.

Явочный плановый фонд рабочего времени определяется как разница между максимально возможным фондом рабочего времени и целодневными потерями рабочего времени, предусмотренными трудовым законодательством: отпуск по родам, уходу за ребенком, учебный отпуск, неявки на работу по болезни и т. д.

Явочный фактический фонд рабочего времени определяется как разница между явочным плановым фондом рабочего времени и не планируемыми целодневными потерями рабочего времени, не предусмотренными трудовым законодательством: прогулы, невыходы на работу с разрешения администрации, целодневные простои.

Среднее количество отработанных человеко-часов исчисляется делением общего количества отработанных работниками человеко-часов в отчетном периоде на среднюю численность соответствующей категории работников за тот же период.

Коэффициент сменности рабочих определяется путем деления общего числа фактически работавших (явочных) рабочих на число рабочих, работавших в наиболее многочисленной смене.

Заработная плата — форма вознаграждения за труд, количество денег, которые работник получает за работу, выполненную по трудовому договору.

Выделяют следующие системы оплаты труда: **тарифную и бестарифную**.

Тарифная система оплаты труда— совокупность нормативов, регулирующих размер заработной платы в зависимости от сложности, значимости и особенностей труда. Тарифная система включает в себя тарифную сетку, тарифные ставки, тарифные коэффициенты, тарифно-квалификационные справочники, доплаты и надбавки, районные коэффициенты.

Тарифная система подразделяется на сдельную и повременную заработную плату.

Прямая сдельная заработная плата (Зсд) определяется как произведение количества изготовленной продукции за единицу рабочего времени и расценки за изготовление изделия:

$$Зсд = R \cdot q;$$

$$R = Сч \cdot Нвр = Сч / Нвыр,$$

где R — расценка за изготовление 1 ед. изд.; — количество изготовленных изделий;

Сч — часовая тарифная ставка;

Нвр — норма времени на изготовление единицы изделия;

Нвыр — норма выработки.

Сдельно-премиальная заработная плата повышает заинтересованность работников в улучшении результатов деятельности и росте производительности труда:

$$Зсд.-прем. = Зсд. + П$$

где П — премия.

Премии делятся на обусловленные (предусмотрены тарифной системой) и необусловленные системой оплаты труда (поощрительные выплаты).

Сдельно-прогрессивная заработная плата является наиболее стимулирующей для достижения цели повыше-

ния производительности труда в короткие сроки с сохранением качества выпускаемой продукции:

$$З_{сд.-прогр.} = R0 * q_{пл} + R_{ув} * (q_{ф} - q_{пл})$$

где $R0$ — начальная расценка за изготовление единицы изделия;

$q_{пл}$ — плановый выпуск продукции;

$R_{ув}$ — увеличенная расценка за изготовление изделия;

$q_{ф}$ — фактический выпуск продукции.

Косвенная заработная плата применяется в отношении тех работников, которые обслуживают технологические процессы. Размер их заработка зависит от результатов деятельности обслуживающих основных рабочих:

$$З_{кос} = R_{кос} \cdot q_{всп},$$

где $q_{всп}$ — объем работ для вспомогательных рабочих.

Аккордная (урочно-сдельная) заработная плата:

$$З_{сд.-ак} = З_{ур} + З_{пр},$$

где $З_{ур}$ — оплата труда за весь урок (задание);

$З_{пр}$ — премиальные вознаграждения по условиям, принятые в договоре на урок (аккорд).

Повременная оплата труда зависит от эффективного фонда рабочего времени и часовой тарифной ставки работника.

Повременная простая заработная плата ($З_{пов}$):

$$З_{пов} = Сч \cdot Ф_{эф},$$

где $Ф_{эф}$ — эффективный фонд рабочего времени.

Повременная премиальная заработная плата устанавливает размер премии в процентах к тарифной ставке за перевыполнение установленных показателей или определенных условий премирования:

$$З_{пов-прем} = З_{пов} + П.$$

Окладная оплата труда ($З_{окл}$) применяется при исчислении заработка ежемесячно, исходя из фактически отработанного времени в днях, согласно штатному расписанию:

$$З_{окл} = З_{шт} / Д_{мес.} \cdot Д_{факт},$$

где $З_{шт}$ — размер заработной платы в соответствии со штатным расписанием;

$Д_{мес.}$, $Д_{факт}$ — количество рабочих дней в расчетном месяце и фактически отработанных дней. Для руководителей, специалистов и служащих используется система должностных окладов. Должностной оклад — абсолютный размер заработной платы, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью.

При бригадной форме оплаты труда формируется **бригадный фонд заработной платы ($Ф_{з.бр}$):**

$$Ф_{з.бр} = R_{бр} + Д + П + Д_{уч},$$

где $R_{бр}$ — общебригадная сдельная расценка;

$Д$ — доплаты за особые условия труда;

$Д_{уч}$ — доля участия в доходе предприятия.

Бестарифная система оплаты труда объединяет основные преимущества тарифной системы и результаты хозяйственной деятельности структурного подразделения и всего коллектива.

Определение заработной платы при бестарифной системе осуществляется в следующей последовательности:

1) Определение количества баллов, заработанных каждым работником:

$$Q_b = KУ * КТУ * Фэф,$$

где КУ — квалификационный уровень работника;

КТУ — коэффициент трудового участия;

Фэф — эффективный фонд рабочего времени.

2) Определение общего количества баллов, заработанных всеми работниками путем суммирования индивидуального количества баллов.

3) Определение стоимости одного балла (доли фонда оплаты труда, приходящейся на оплату одного балла):

$$d = \text{ФОТ} / \sum Q_b,$$

где ФОТ — фонд оплаты труда.

4) Определение индивидуального заработка каждого работника:

$$З/П_i = d * Q_b$$

Задания для практической работы:

Задание 1.

Рабочий-сдельщик заготовил 6000 кг вторичного сырья. Расценка за 1 т — 1200 руб. Кроме того, им было реализовано товара на сумму 22 500 руб., а премия от суммы продаж составляет 2%.

Определить полный заработок рабочего.

Задание 2.

Работнику предоставляется ежегодный отпуск на 24 рабочих дня (с 25 августа по 17 сентября). Его заработок в мае составил 6800 руб. при 24 рабочих днях, в июле — 6900 руб. при 26 рабочих днях, в июне — 6800 руб. при 27 рабочих днях. Рабочие дни отработаны полностью, премии не назначались.

Рассчитать сумму отпускных.

Задание 3

Предприятие производит изделий в количестве 50 000 шт. в год, опт. цена за 1 ед. — 3000 руб., норма времени на изготовление ед. изд. — 200 ч, стоимость 1 ч — 40 руб. Доплаты до полного фонда оплаты труда — 30% от прямого заработка сдельщиков.

Номинальный фонд времени одного рабочего — 2080 ч. Простои планируются в размере 12% от номинального фонда времени, коэффициент выполнения норм выработки—1.

Определить среднемесячную заработную плату одного рабочего и выработку.

Задание 4

За год предприятие планирует выпустить изд. А в количестве 520 000 шт.

Число рабочих дней — 255, режим работы односменный. Норма выработки изд. А одним рабочим — 15 шт. за смену.

Определить необходимую для выполнения программы производства численность производственных рабочих.

Задание 5

Предприятие вступило в эксплуатацию 26 марта. Численность персонала по списку 26,27 и 28 марта по 1200 человек. 29 и 30 марта — выходные дни, а 31 марта — 1300 человек.

Определить среднесписочную численность персонала предприятия за март и за I квартал.

Задание 6

Объем производства продукции на предприятии за отчетный период увеличился на 20%, а среднесписочная численность рабочих сократилась на 20%. Определить изменение производительности труда по предприятию в сравнении с предыдущим периодом.

Задание 7

Объем производственной продукции по предприятию за отчетный год составил 28 000 тыс. руб., а за предыдущий год — 25 000 тыс. руб.

Определить изменение трудоемкости единицы продукции, если средняя списочная численность персонала основной деятельности сократилась на 10%.

Задание 8

Месячный заработок бригады составил 18 500 руб. Рассчитать сдельный заработок членов бригады в соответствии с количеством отработанных часов и сложностью выполненной работы.

	Отработано смен	Отработано часов	Тарифный коэффициент
Рабочий 4-го разряда	19		1,73
Рабочий 5-го разряда	22		1,82
Рабочий 6-го разряда	10		2,00

Вопросы для закрепления теоретического материала к практическому занятию:

1. Как классифицируются резервы снижения трудоемкости?
2. Что входит в затраты предприятия на рабочую силу?
3. Назвать основные принципы оплаты труда.
4. Как формы и методы оплаты труда применяются в промышленности?
5. Как государство регулирует процесс оплаты труда?
6. Какова роль профсоюзов в регулировании процесса оплаты труда на предприятии?

Литература

Основная литература:

1. Грибов В.Д. Экономика организаций И. Москва КНОРУС. 2021.
2. Румынина В.В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности. И Москва. Академия 2017.
3. Тыщенко А.И. Правовое обеспечение профессиональной деятельности. Изд. Ростов на/Д «Феникс» 2017

Дополнительная литература:

1. Виханский О.С. Менеджмент: учеб. для студ. учреждений сред. проф. образования /О.С. Виханский , А.И. Наумов.- М.: Магистр: ИНФРА-М, 2011.-288с.
2. Водяников В.Т. Экономика сельского хозяйства учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведения / В.Т. Водяникова, Е.Г. Лысенко, А.И. Лысюк и др.; под ред. В.Т.Водяникова.- М.: КолосС, 2008.-390с
3. Драчева Е.Л. Менеджмент: учеб. для студ. учреждений сред. проф. образования /Е.Л.Драчева, Л.И. Юликов.- 12-е изд., перераб. и доп.- М.: Издательский центр «Академия», 2012.- 304с.
4. Кнышова Е.Н. Менеджмент: учеб.пособие для студ. учреждений сред. проф. образования /Е.Н. Кнышова.- М: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2010.-304с
5. Кожевников Н.Н. Основы экономики и управления: учеб. пособие для студ. учреждений сред. проф. образования /Т.Ф. Басова, В.И. Иванов, Н.Н. Кожевников и др.; под ред. Н.Н. Кожевникова.- 5-е изд., стер.- М.: Издательский центр «Академия», 2011.-272с.
6. Котерова Н.П. Основы маркетинга.- учеб. пособие для нач. проф. образования/ Н.П. Котерова.- 2-е изд., стер. - М.: Издательский центр «Академия», 2006.-144с.
7. Общество: энциклопедия Т. 21 Ч.1. Экономика и политика /ред. коллегия: М. Аксёнова, В. Володин, М. Боярский, И. Русецкая.- 2-е изд., испр.- М.: Мир энциклопедий Аванта+, Астрель, 2008.-464с.:илл.
8. Петранёва Г.А. Экономика сельского хозяйства учеб. для студ. учреждений сред. проф. образования /Г.А. Петранёва, Н.Я.Коваленко, А.Н. Романов, О.А. Моисеева; под ред. Проф. Г.А. Петранёвой- М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2012.-288с.
9. Соколова С.В. Основы экономики.: учеб. пособие для нач. проф. образования/ С.В Соколова.- 7-е изд., стер. - М.: Издательский центр «Академия», 2008.-128с.
10. Райченко А.В. Менеджмент: учеб.пособие для студ. учреждений сред. проф. образования /А.В. Райченко, И.В. Хохлова.- М: «ФОРУМ», 2011.-386с.