

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Кафедра экономики и планирования

ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА (В ТОРГОВЛЕ)

**Методические указания и задания для выполнения контрольных работ
для студентов направления подготовки 38.03.01 «Экономика» профиля
38.03.01.10.09 «Экономика предприятий и организаций (в сфере услуг)»
заочной обучения форм**

КРАСНОЯРСК 2017

Организация, нормирование и оплата труда (в торговле): Методические указания и задания для выполнения контрольных работ для студентов направления подготовки 38.03.01 «Экономика» профиля 38.03.01.10.09 «Экономика предприятий и организаций (в сфере услуг)» заочной формы обучения / Подача Л.И., Белоногова Е.В.; Торг.-экон. ин-т , СФУ – Красноярск. – 2017. – 45 с.

Утверждено и одобрено на заседании кафедры экономики и планирования (Протокол № 11 от «06» сентября 2017 г.)

Зав. кафедрой
экономики и планирования

Ю.Л. Александров

ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	Введение.....	4
2.	Порядок выполнения, содержание и распределение контрольных работ.....	5
3.	Темы и основные программные вопросы по дисциплине.....	6
4.	Варианты контрольных работ.....	9
5.	Задачи для выполнения практического раздела.....	53
6.	Библиографический список.....	61

1. ВВЕДЕНИЕ

В современных экономических условиях изучение проблем организации и оплаты труда основано на фундаментально новых концептуальных представлениях о функционировании и эффективности труда, формировании и регулировании кадрового потенциала, а также на анализе реальных экономических и социальных процессов, происходящих в сфере труда предприятий торговли.

К кругу актуальных проблем относится трудосбережение, связанное как с формированием кадрового потенциала на уровне предприятия, так и эффективным его использованием.

Одной из основных проблем является расширение показателей эффективности труда. Среди этих показателей ведущая роль принадлежит производительности труда. Новые условия экономического развития требуют переосмысления теории производительности и эффективности труда, факторов и резервов роста этих показателей, анализа и планирования их на современном этапе.

Новое понимание материальной заинтересованности позволяет по новому сформировать и поощрительные системы. Поскольку механизм формирования заработной платы применительно к современным условиям находится в процессе трансформации, существенный интерес представляют методические подходы к построению системы формирования средств на оплату труда, анализу издержек работодателя на рабочую силу и выплаты социального характера.

В этой связи необходимо уметь определять показатели и резервы роста производительности и эффективности труда, уровня и динамики заработной платы на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности, источники формирования фонда заработной платы и эффективное его использование; правильно использовать в отечественной практике зарубежный опыт формирования и регулирования социально-трудовых отношений, заработной платы, доходов работников. Все это повышает требования к экономистам, работающим на фирмах, предприятиях (организациях). Для выполнения своих функций экономисты направления бакалавриат должны обладать глубокими познаниями в области теории и методологии организации и оплаты труда, что позволит им планировать численность работников на предприятии (в организации), проектировать производительность их труда, определять заработную плату работника при различных системах оплаты труда, рассчитывать фонды оплаты труда предприятий и обеспечивать эффективность их использования.

В связи с тем, что объем аудиторных часов занятий для студентов заочной формы обучения ограничен, изучение программного материала курса основано на самостоятельной работе студентов. В процессе самостоятельной работы студенты должны руководствоваться программой дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда на предприятии» и изучить рекомендованную литературу. Одной из важных форм

самостоятельной работы является контрольная работа, цель выполнения которой – углубление и закрепление знания теоретического материала, овладение методиками расчета цен и получение практических навыков их обоснования.

К экзамену по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда на предприятии» допускаются студенты, которые успешно выполнили и защитили контрольную работу.

2. ПОРЯДОК ВЫПОЛНЕНИЯ, СОДЕРЖАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Контрольная работа состоит из теоретического и практического разделов.

Теоретический раздел включает 10 тестовых вопросов и 1 стандартный вопрос, требующий понятийных определений. При ответе на вопросы студент должен переписать тестовый вопрос и пометить правильный вариант ответа (только один). При ответе на теоретические вопросы дать развернутое определение. Каждый вариант контрольной работы составлен таким образом, что включает вопросы из всех тем курса «Организация, нормирование и оплата труда на предприятии» в соответствии с рабочей программой и позволяет проверить степень усвоения материала, так как для правильного ответа необходимо изучить весь учебный материал.

Условием успешного выполнения контрольной работы является изучение рекомендуемой учебной литературы и обзорной экономической информации по вопросам организации и нормирования и оплаты труда, публикуемой в периодической печати, а также законодательных и нормативных актов по изучаемым вопросам: Федеральных законов, Постановлений правительства РФ, инструктивных и методических материалов.

В практическом разделе решаются задачи и выполняются расчеты в соответствии с условиями задачи. Условия задач полностью переписываются в работе, все расчеты сопровождаются необходимыми пояснениями, в которых отражается последовательность, исходные данные и методика исчисления. При необходимости расчеты оформляются в таблицах. Выполнение практического задания должно способствовать получению студентами навыков в области расчета цены.

Контрольная работа должна быть выполнена в полном объеме, аккуратно и правильно оформлена. Текст работы излагается машинописным способом на отдельных сброшюрованных листах. На титульном листе должны быть указаны все данные о студенте: фамилия, имя, специальность, шифр зачетной книжки, группа и номер выполняемого варианта. В конце работы приводится перечень использованной литературы, оформленный в соответствии с требованиями, ставится подпись студента и дата выполнения работы.

Контрольная работа сдается для проверки на кафедру экономики и планирования, где подлежит регистрации.

Если в процессе проверки выявлены ошибки, работа возвращается на доработку. В этом случае студент должен в конце работы написать «работа над ошибками» и исправить их: дать правильный ответ на теоретические (тестовые) вопросы или перерешать задачу.

Защита контрольной работы проходит в устной форме по согласованию с преподавателем после ее допуска к защите.

Вариант контрольной работы выбирается студентом по первой букве фамилии согласно следующему распределению.

№ варианта	Начальная буква фамилии студента
1	А, Б, Г, Е, З,
2	Ф, М, Х, Щ, Д
3	Р, Т, У, Ю, Ц,
4	И, К, В, Ш
5	Н, Я, Ж, Л
6	Ч, Э, О, П, С

3. ТЕМЫ И ОСНОВНЫЕ ПРОГРАММНЫЕ ВОПРОСЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1. ТЕМЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема	Содержание
Труд как экономический ресурс	Понятие и сущность категории «труд». Основная цель труда, его содержание и мотивы. Труд в системе экономических ресурсов (природные ресурсы, трудовой потенциал, продукты деятельности человека). Функции труда, классификация и виды труда. Особенности труда в торговле. Категории труда и их характеристика: содержание и характер труда
Организация труда и трудового процесса на предприятии	Экономическая сущность, задачи, содержание. Принципы и значение организации труда на предприятии. Современные формы организации труда. Разделение и кооперация труда. Организация и рационализация трудовых процессов. Организация, обслуживание и аттестация рабочих мест. Безопасность организации и охрана труда персонала. Условия, режимы труда и отдыха, дисциплина труда. Количественные методы оценки уровня организации труда на предприятии.
Производительность и эффективность труда	Сущность производительности и эффективности труда. Показатели измерения производительности труда. Методы определения производительности труда. Факторы и резервы, обеспечивающие рост производительности труда. Показатели эффективности использования труда персонала на предприятии

Тема	Содержание занятий
Нормирование труда как метод количественной оценки труда	Нормирование труда: сущность, функции, принципы, задачи. Этапы нормирования труда и их характеристика. Виды норм труда и их классификация. Методы нормирования труда. Аналитические (техничко-аналитические) методы нормирования труда (аналитически-исследовательский метод путем: фотонаблюдения; хрононаблюдения; фотохрононаблюдения, аналитически-расчетный метод). Суммарные (опытно-статистические) методы нормирования труда (статистический метод, опытный метод, метод сравнительный (аналогий))
Затраты рабочего времени как фактор повышения производительности труда	Классификация затрат рабочего времени (рабочее время, время работы, время перерывов, время, связанное с выполнением задания, и время, связанное с выполнением работ, не предусмотренных заданием, подготовительно-заключительное, оперативное время, время обслуживания рабочего места, время выполнения работ, не предусмотренных заданием, время на выполнение случайной работы и время непроизводительной работы). Нормируемые и ненормируемые затраты рабочего времени. Методы изучения затрат рабочего времени (фотография рабочего времени и хронометраж)
Материальное и моральное стимулирование труда работников	Характеристика основных теорий мотивации как основы стимулирования труда. Характеристика подходов к материальному стимулированию труда работников. Материальное стимулирование труда: понятие, сущность, состав, виды и классификация. Моральное стимулирование труда: сущность, состав, виды. Зарубежный опыт материального и морального стимулирования труда работников и возможность его применения в практике деятельности отечественных предприятий сферы услуг
Экономическая характеристика заработной платы	Сущность заработной платы в рыночной экономике. Функции заработной платы (отечественный и зарубежный опыт). Значение заработной платы на макро- и микроуровне. Показатели эффективности использования заработной платы работников предприятия торговли. Состав заработной платы (основная, дополнительная, постоянная, переменная). Порядок исчисления средней заработной платы
Тарифный вариант организации оплаты труда	Принципы организации оплаты труда. Тарифная система и характеристика ее элементов. Доплаты и надбавки. Формы и системы оплаты труда. Повременная система оплаты труда, ее разновидности и их характеристика. Сдельная система оплаты труда, ее разновидности и их характеристика. Премияльные системы и их характеристика. Элементы премиальной системы. Регулирование оплаты труда. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих
Бестарифные системы оплаты труда	Бестарифные системы оплаты труда (с использованием балльных оценок трудового вклада; исходя из

	соотношений в оплате различного качества; коллективно-долевая система оплаты труда; система оплаты труда, основанная на оценке трудового вклада работника в общие результаты труда коллектива и т. п.).
--	---

3.2. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНЫХ КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации (экзамена)

№ темы	Вопросы
1	1. Труд работников торговли: характеристика, виды, особенности, функции 2. Содержание труда: понятие, виды и их характеристика 3. Характер труда: понятие, виды и их характеристика
2	4. Сущность, принципы, задачи организации труда 5. Элементы организации труда и их характеристика 6. Разделение и кооперация труда: понятие, виды, взаимосвязь 7. Организация рабочих мест: основные понятия, задачи, направления 8. Оценка уровня организации труда: показатели, методика расчета 9. Трудовой процесс: понятие, принципы, классификация для целей нормирования труда
3	10. Сущность производительности и эффективности труда 11. Показатели измерения производительности труда, методика их расчета 12. Методы определения производительности труда и их характеристика 13. Факторы и резервы, обеспечивающие рост производительности труда 14. Показатели эффективности использования труда на предприятии: методика расчета и экономический смысл
4	15. Нормирование труда: сущность, функции, принципы, задачи 16. Виды норм труда: понятие, методика расчета, классификация 17. Аналитический метод нормирования труда 18. Суммарный метод нормирования труда
5	19. Рабочее время: понятие, виды и их характеристика 20. Методы изучения затрат рабочего времени 21. Фотография рабочего времени: понятие, разновидности и их характеристика 22. Метод моментных наблюдений: понятие, методика расчета 23. Хронометраж: понятие, цель, методика проведения
6	24. Сущность и характеристика стимулирования труда 25. Сущность и характеристика материального стимулирования труда 26. Виды материального стимулирования труда и их классификация 27. Виды и характеристика морального стимулирования труда
7	28. Оплата труда: понятие, значение, функции 29. Виды заработной платы и их классификация 30. Ставка заработной платы. Структура заработной платы и дохода работника 31. Факторы, определяющие уровень заработной платы 32. Показатели эффективности оплаты труда на предприятии: методика расчета, экономический смысл
8	33. Основные принципы и элементы организации оплаты труда 34. Тарифная система оплаты труда: сущность, назначение, основные элементы 35. Системы оплаты труда: понятие, виды и классификация 36. Системы премирования работников 37. Состав заработной платы

	<p>38. Порядок исчисления средней заработной платы в соответствии с действующим законодательством</p> <p>39. Особенности организации коллективной оплаты труда</p> <p>40. Централизованное регулирование оплаты труда на предприятии</p> <p>41. Локальное регулирование оплаты труда на предприятии</p> <p>42. Повременные системы оплаты труда: понятие, разновидности и их характеристика</p> <p>43. Сдельные системы оплаты труда: понятие, разновидности и их характеристика</p> <p>44. Системы участия в прибыли: сущность, разновидности (зарубежный опыт)</p> <p>45. Компенсационные выплаты и их место в системе трудовых отношений в торговой организации</p> <p>46. Стимулирующие выплаты и их место в системе трудовых отношений в торговой организации</p>
9	<p>47. Коллективные бестарифные системы оплаты труда</p> <p>48. Индивидуальные бестарифные системы оплаты труда</p>

4. ВАРИАНТЫ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Вариант 1

1) Отметить основные функции труда в торговле:

- а) доставка товаров от производителей до потребителей;
- б) доставка продукции и сырья в сферу производства;
- в) поддержание равновесия между спросом и предложением товаров на рынке;
- г) выполнение анализа и планирования;
- д) оказание услуг по обмену товаров на деньги.

2) Отметьте задачи организации труда:

- а) политические;
- б) социальные;
- в) экономические;
- г) психоэмоциональные;
- д) психофизиологические.

3). Экономическая категория, характеризующая эффективность деятельности работников в сфере товарного обращения – это:

- а) оборот розничной торговли
- б) фондоотдача
- в) производительность труда
- г) трудоемкость
- д) прибыль

4). Производительность труда работников предприятия торговли определяется по формуле:

$$\text{а) } \frac{P}{\bar{Ч}_{\text{топ}}} \times 100 \quad \text{б) } \frac{\bar{Ч}_{\text{топ}}}{P} \quad \text{в) } P \times \bar{Ч}_{\text{топ}} \quad \text{г) } \frac{P}{\bar{Ч}_{\text{топ}}} \quad \text{д) } \frac{\bar{Ч}_{\text{топ}}}{P} * 100$$

где P – оборот розничной торговли, тыс. руб.; $\bar{Ч}$ - среднесписочная численность работников торгово-оперативного персонала, чел.

5) Дисциплина труда включает:

- а) выполнение приказов и распоряжений руководства;

- б) рекомендации по ведению работ в внештатных ситуациях;
- в) соблюдение технологии производства;
- г) учет и нормирование труда;
- д) распорядок рабочего дня.

6) Количественным выражением организации труда является:

- а) уровень организации труда;
- б) структура организации труда;
- в) динамика организации труда;
- г) темп изменения организации труда;
- д) абсолютное изменение организации труда.

7) По категориям персонала работников торгового предприятия разделяют на следующие группы:

- а) собственники предприятия и наемные работники;
- б) административно управленческий персонал и торгово-оперативные работники;
- в) торгово-оперативный и вспомогательный персонал;
- г) рабочие и служащие;
- д) торгово-оперативный персонал и служащие.

8) Отметьте основные компоненты трудового потенциала:

- а) экономический;
- б) профессиональный;
- в) организационный;
- г) социальный;
- д) кадровый.

9) Соответствие фактических условий труда нормативным характеризует:

- а) коэффициент охвата работников нормированием труда;
- б) коэффициент трудовой дисциплины;
- в) коэффициент рациональности приемов и методов труда;
- г) коэффициент условий труда;
- д) коэффициент трудоспособности работающих.

10). Прирост товарооборота может быть получен за счет:

- а) роста численности работников
- б) изменения мотивации труда
- в) увеличения выработки на одного работника
- г) снижение издержек обращения
- д) роста прибыли предприятия торговли

11) Определить производительность труда работников торгово-оперативного персонала, если оборот розничной торговли предприятия 42500 руб., среднесписочная численность работников 25 чел, доля работников торгово-оперативного персонала составляет 76%.

- а) 1287,9 тыс. руб./чел.
- б) 1700 тыс. руб./чел.
- в) 1849,5 тыс. руб./чел.
- г) 2487,6 тыс. руб./чел.
- д) 2236,8 тыс. руб./чел.

12). Коэффициент рациональности приемов и методов (K_{pnm}) определяется по

формуле:

а) $1 + \frac{t_{np} \cdot Q}{T_{см} \cdot n}$ б) $1 - \frac{t_{np} \cdot Q}{T_{см} \cdot n}$ в) $1 + \frac{t_{np} \cdot n}{T_{см} \cdot Q}$ г) $\frac{t_{np} \cdot Q}{T_{см} \cdot n} - 1$; д) $\frac{t_{np} \cdot n}{T_{см} \cdot Q}$.

где - t_{np} - средние затраты времени на выполнение единицы работы по группе изучаемых работников; $T_{см}$ - производительность рабочей смены, мин.; n – количество работников, чел.; Q – количество обслуживаемых покупателей, чел.

13). Коэффициент соотношения рабочих и служащих при условии, что численность административно-управленческого персонала предприятия 6 чел., торгово-оперативного – 19 чел., вспомогательного персонала 5 чел

- а) 0,8
- б) 0,3
- в) 4,0
- г) 1,7
- д) 3,8

14). По степени разделения труда в торговле комплексные бригады могут быть:

- а) с установлением единого задания;
- б) с полным разделением труда;
- в) с полной взаимозаменяемостью;
- г) с частичным самоуправлением;
- д) с частичной взаимозаменяемостью.

15). Выделите основные принципы организации труда:

- а) разделение и кооперация труда;
- б) нормирование труда;
- в) стимулирование труда;
- г) непрерывность труда;
- д) эффективность труда.

16). Отметить основные функции заработной платы:

- а) экономическая;
- б) социальная;
- в) стимулирующая;
- г) распределительная;
- д) воспроизводственная;
- е) учетная.

17). Отметить факторы, формирующие цену рабочей силы:

- а) спрос и предложение на рабочую силу;
- б) механизация и автоматизация торгового процесса;
- в) предельная производительность труда;
- г) государственное регулирование минимальной цены труда;
- д) разделение и кооперация труда.

18). Воспроизводственная функция заработной платы подразумевает:

- а) установление уровня оплаты труда, позволяющего удовлетворять основные жизненные потребности работника и его семьи;
- б) установление зависимости между оплатой, качеством, количеством и результатом труда работников;
- в) установление меры участия живого труда в процессе образования цены товара;
- г) регулирование спроса и предложения рабочей силы на рынке труда;

- д) обеспечение минимально достаточных условий и уровня жизни работников и их семей.

19). Отметьте показатели эффективности использования заработной платы:

- а) зарплатоотдача;
 б) производительность труда;
 в) трудоемкость;
 г) коэффициент опережения темпов роста производительности труда и средней заработной платы;
 д) зарплаторентабельность.

20). В зависимости от способности к труду выделяют:

- а) работники по подотраслям торговли;
 б) административно-управленческий, торгово-оперативный и вспомогательный персонал;
 в) трудоспособное и нетрудоспособное население;
 г) работники по уровню образования;
 д) работники по половозрастному составу.

Задача 1

На основании непосредственных наблюдений и проведенных фотографий затрат рабочего времени продавцов плодоовощного магазина на 6 рабочих мест с режимом работы предприятия с 7 до 19 час. и общим обеденным перерывом 1 час. установлено, что несмотря на наличие покупателей в магазине, 2 продавца, оставив свои рабочие места, занимались погрузочно-разгрузочными работами, не предусмотренными должностными инструкциями, в течение 212 мин. Определить коэффициент разделения и кооперации труда.

Задача 2

Выполнить анализ эффективности использования труда работников торгового предприятия в отчетном году, используя данные табл. 2.1. Сделать соответствующие выводы.

Таблица 2.1 - Исходные данные для расчета показателей эффективности использования труда работников торгового предприятия

Показатели	Ед. измерения	Прошлый год	Отчетный год	Отклонение (+;-)	Темп роста, %
А	Б	1	2	3	4
1. Оборот розничной торговли	тыс. руб.	13 731,4		+4 367,0	
2. Среднесписочная численность работников, всего В том числе:	чел.				
2.1. административно-управленческий персонал и специалисты	чел.	3		-	
2.2. торгово-оперативный персонал	чел.	6		+1	
2.3. вспомогательный персонал	чел.	2		-	100,0
3. Фонд заработной платы - сумма	тыс. руб.	944,6		+141,2	

- уровень	%				
4. Чистая прибыль					
- сумма	тыс. руб.		1 386,0		
- в % к обороту розничной торговли	%	7,28			

В табл. 2.2 выполнить расчет и анализ показателей эффективности использования труда предприятия.

Таблица 2.2 – Расчет и анализ показателей эффективности использования труда предприятия в анализируемом периоде

Показатели	Методика расчета	Прошлый год	Отчетный год	Отклонение (+;-)	Темп роста, %
А	Б	1	2	3	4
Производительность труда одного работника, тыс. руб./чел.					
Сумма чистой прибыли на одного работника (коэффициент использования персонала), тыс. руб./чел.					
Интегральный показатель эффективности использования труда					
Уровень расходов на оплату труда, %					
Фонд заработной платы на одного среднесписочного работника, тыс. руб./чел.					
Коэффициент опережения темпов роста производительности труда и средней заработной платы (в сопоставимых ценах)					
Коэффициент соотношения рабочих и служащих					

Для расчета коэффициента опережения в сопоставимых ценах использовать индекс цен 1,05; индекс заработной платы – 1,095.

Задача 3

Рассчитать заработную плату за май месяц работникам продовольственного магазина: продавцу I категории (оклад 9 500 руб.), выполняющему обязанности заведующего, продавцу II категории (оклад 8 200 руб.) и продавцу III категории (оклад 7 100 руб.) на основе следующих данных:

1. Фактический оборот розничной торговли магазина за май составил 700 тыс. руб. Темп роста физического объема оборота розничной торговли по сравнению с соответствующим периодом прошлого года – 114 %.
2. В мае норма рабочих часов – 151 (19 дней). Все продавцы отработали норму полностью и дополнительно два праздничных дня (1 и 9 мая) или 16 часов. Оплата труда продавцов повременная.
3. В соответствии с коллективным договором продавцам выплачиваются премии в размере 1,5 % за каждый процент прироста физического объема оборота розничной торговли по сравнению с соответствующим периодом прошлого года от должностного оклада. Все условия для выплаты премий работникам магазина выполнены.

4. Продавец I категории получает доплату за заведование в размере 20% месячного оклада.
5. Коэффициент выплат, обусловленных государственным районным регулированием заработной платы – 0,5.

Вариант 2

1). Экономические задачи организации труда обеспечивают:

- а) рост прибыли и рентабельности;
- б) рост затрат и прибыли;
- в) повышение качества и конкурентоспособности товаров;
- г) снижение конкурентоспособности товаров;
- д) оптимальное соотношение цены и качества товаров.

2). К непроизводительному относят следующие виды труда:

- а) организация рекламы;
- б) изучение спроса;
- в) операции по транспортировке товаров;
- г) операции по расфасовке и хранению товаров;
- д) ведение документации по учету и отчетности.

3). В группу торгово-оперативный персонал включают следующие категории работников:

- а) продавцы;
- б) руководители предприятия;
- в) фасовщики;
- г) товароведы;
- д) заведующие секциями.

4). Коэффициент охвата работников труда нормированием труда ($K_{он}$) определяется по формуле:

- а) $Ч_n \cdot Ч_{nn}$; б) $Ч_n + Ч_{nn}$; в) $Ч_{nn} - Ч_{он}$; г) $\frac{Ч_n}{Ч_{nn}}$; д) $\frac{Ч_{nn}}{Ч_n}$.

где $Ч_n$ - численность работников, труд которых нормируется, чел.; $Ч_{nn}$ - общая численность работников, подлежащих обхвату нормированием, чел.

5). Количество живого труда, затраченного на реализацию единицы товарооборота – это:

- а) оборот розничной торговли
- б) фондоотдача
- в) производительность труда
- г) трудоемкость
- д) прибыль

6). Определить уровень затрат труда на единицу товарооборота, если товароборот предприятия за месяц составил 1530 тыс. руб., среднесписочная численность работников – 15 чел.

- а) 0,98
- б) 102
- в) 0,01
- г) 1,13

д) 10,2

7).Интегральный показатель эффективности труда отражает:

- а) сумму прибыли на одного работника
- б) обобщающую характеристику оценки эффективности использования труда персонала
- в) обобщающую характеристику эффективности использования заработной платы
- г) объем товарооборота на одного работника

8).Группами факторов, влияющих на изменение производительности труда, являются:

- а) социально-психологические
- б) физиологические
- в) материально-технические
- г) организационные
- д) политические

9).Условием формирования высокой дисциплины труда является:

- а) установление обоснованных норм труда;
- б) подбор, подготовка и повышение квалификации кадров;
- в) ротация кадров;
- г) создание резерва руководящего состава;
- д) организационный порядок и качественный набор персонала.

10).Долю работников, труд которых нормируется, в общей численности работников, подлежащих нормированию характеризует:

- а) коэффициент условий труда;
- б) коэффициент трудовой дисциплины;
- в) коэффициент охвата работников нормированием труда;
- г) коэффициент использования рабочего времени;
- д) коэффициент условий труда.

11).Анализ производительности труда целесообразно начинать с определения

- а) численности и состава работников
- б) загрузки работающих
- в) уровня производительности труда и его динамики
- г) уровня фонда заработной платы и его динамики
- д) фонда рабочего времени

12).Темп прироста производительности труда под влияние структурных изменений численности персонала составит при условии, что доля административно-управленческого и вспомогательного персонала в прошлом и отчетном году соответственно равна 25 и 20 %

- а) 5%
- б) 125%
- в) 6,67%
- г) 25%
- д) 80%

13).Влияние изменения производительности труда на изменение товарооборота определяется по формуле

- а) $(ПТ_1 - ПТ_0) * Ч_0$

- б) $(\text{ПТ}_1 - \text{ПТ}_0) * \text{Ч}_1$
- в) $(\text{ПТ}_0 - \text{ПТ}_1) * \text{Ч}_0$
- г) $(\text{ПТ}_0 - \text{ПТ}_1) * \text{Ч}_1$

где $\text{Ч}_0, \text{Ч}_1$ – среднесписочная численность прошлого и отчетного года соответственно, чел.; $\text{ПТ}_0, \text{ПТ}_1$ – производительность труда прошлого и отчетного года соответственно, тыс. руб./чел.

14). Относительная экономия (перерасход) фонда заработной платы составит при условии, что товарооборот в прошлом и отчетном году равен 1300 тыс. руб. и 1500 тыс. руб. соответственно, сумма фонда заработной платы в прошлом году 60 тыс. руб., в отчетном – 79 тыс. руб.

- а) 8,45 тыс. руб.
- б) 148,35 тыс. руб.
- в) 19 тыс. руб.
- г) 9,75 тыс. руб.
- д) -19 тыс. руб.

15). Влияние изменения фонда заработной платы за счет изменения среднесписочной численности определяется по формуле:

- а) $(\text{Ч}_0 - \text{Ч}_1) * \text{ЗП}_0$
- б) $(\text{Ч}_1 - \text{Ч}_0) * \text{ЗП}_0$
- в) $(\text{Ч}_1 - \text{Ч}_0) * \text{ЗП}_1$
- г) $(\text{Ч}_0 - \text{Ч}_1) * \text{ЗП}_1$

где $\text{Ч}_0, \text{Ч}_1$ – среднесписочная численность работников прошлого и отчетного года соответственно, чел.; $\text{ЗП}_0, \text{ЗП}_1$ – средняя заработная плата одного работника прошлого и отчетного года соответственно, тыс. руб.

16). Стимулирующая функция заработной платы подразумевает:

- а) установление уровня оплаты труда, позволяющего удовлетворять основные жизненные потребности работника и его семьи;
- б) установление зависимости между оплатой, качеством, количеством и результатом труда работников;
- в) установление меры участия живого труда в процессе образования цены товара;
- г) регулирование спроса и предложения рабочей силы на рынке труда;
- д) обеспечение минимально достаточных условий и уровня жизни работников и их семей.

17). Отметить показатель, характеризующий стимулирование товарооборота:

- а) зарплатоотдача;
- б) производительность труда;
- в) трудоемкость;
- г) коэффициент опережения темпов роста производительности труда и средней заработной платы;
- д) зарплаторентабельность.

18). Перечислить затраты на рабочую силу, включаемые в издержки обращения:

- а) оплата за отработанное время;
- б) материальная помощь;
- в) единовременные премии и поощрения;
- г) оплата стоимости питания, топлива, жилья;
- д) оплата за неотработанное время.

19). Задача нормирования труда заключается в:

- а) обеспечении необходимых условий нормирования запасов;
- б) активном воздействии на потенциальные возможности и результаты деятельности предприятий торговли;
- в) соответствии количеству труда;
- г) измерении и оценке трудовых затрат для всех видов работ.

20). Основными элементами, определяющими содержание нормирования труда являются:

- а) анализ производственных возможностей рабочего места;
- б) определение величины нормы труда;
- в) нормы времени;
- г) нормы выработки;
- д) аттестация рабочих мест.

Задача 1

Обработать наблюдательный лист индивидуальной фотографии рабочего дня (табл. 1.1), определить продолжительность зафиксированных в наблюдательном листе затрат и потерь рабочего времени по каждому виду, проиндексировать, сгруппировать одноименные затраты, составить фактический и нормативный балансы рабочего дня и вычислить:

1. коэффициент использования рабочего времени ($K_{исп}$);
2. коэффициент потерь рабочего времени по организационно-техническим причинам, зависящих от рабочего ($K_{пот}$);
3. коэффициент потерь рабочего времени, связанных с нарушением трудовой дисциплины ($K_{нтд}$);
4. процент возможного уплотнения рабочего времени (P);
5. возможное повышение производительности труда за счет сокращения прямых потерь рабочего времени (B).

Таблица 1.1 - Наблюдательный лист затрат рабочего времени продавца-кассира ООО «Армада»

(минуты)			
Затраты рабочего времени	Текущее время, мин.	Продолжительность, мин.	Индекс
А	Б	1	2
Начало работы в 7 ч. 50 мин.			
1. Подготовка рабочего места	8ч.05м.	15	ПЗ
2. Размещение и выкладка товара	8ч.25м.	20	ПЗ
3. Подготовка инвентаря, инструментов и упаковочного материала	8ч.35м.	10	ПЗ
4. Оперативное время	9ч.10м.	35	ОП
5. Уборка рабочего места	9ч.16м.	6	ОБ
6. Оперативное время	10ч.05м.	49	ОП
7. Отсутствие покупателей	10ч.17м.	12	ПО
8. Оперативное время	11ч.30м.	73	ОП
9. Разговор с сослуживцем	11ч.40м.	10	ПР
10. Пассивное наблюдение за покупателем	11ч.48м.	8	ПО
11. Личные надобности	11ч.54м.	6	ОЛ

12. Оперативное время	12ч.37м.	43	ОП
13. Разговор с поставщиком	12ч.50м.	13	ПО
14. Оперативное время	13ч.35м.	45	ОП
15. Отсутствие покупателей	13ч.48м.	13	ПО
16. Разговор с грузчиком	13ч.52м.	4	ПО
17. Прием товара	14ч.00м.	8	ПЗ
18. Оперативное время	14ч.11м.	11	ОП
19. Продолжение принятия товара	14ч.18м.	7	ПЗ
20. Заполнение бумаг	14ч.26м.	8	ОП
21. Размещение и выкладка товаров	14ч.46м.	20	ПЗ
22. Обед на рабочем месте	15ч.00м.	14	ПР
23. Оперативное время	15ч.31м.	31	ОП
24. Отсутствие покупателей	15ч.44м.	13	ПО
25. Личные надобности	15ч.49м.	5	ОЛ
26. Оперативное время	16ч.17м.	28	ОП
27. Отсутствие покупателей	16ч.24м.	7	ПО
28. Оперативное время	16ч.52м.	28	ОП
29. Отсутствие покупателей	16ч.58м.	6	ПО
30. Оперативное время	17ч.40м.	42	ОП
31. Разговор по телефону	17ч.45м.	5	ПР
32. Оперативное время	18ч.02м.	17	ОП
33. Разговор с сослуживцем	18ч.06м.	4	ПР
34. Оперативное время	18ч.35м.	29	ОП
35. Пассивное наблюдение за покупателем	18ч.41м.	6	ПО
36. Оперативное время	19ч.00м.	19	ОП
37. Разговор с сослуживцем	19ч.05м.	5	ПР
38. Личные надобности	19ч.09м.	4	ОЛ
39. Оперативное время	19ч.44м.	35	ОП
40. Уборка товаров	19ч.54м.	10	ПЗ
41. Снятие кассы	19ч.58м.	4	ПЗ
42. Обтирка прилавка тряпкой	20ч.03м.	5	ОБ
43. Окончание работы	20ч.06м.	3	ПЗ
Конец наблюдений	20ч.10м.	-	-
ИТОГО	-	-	-

Для облегчения обработки результатов наблюдения составляются таблицы:

1. Индексации затрат рабочего времени (прил. 1)
2. Карта обработки индивидуального ФРВ (прил. 2)
3. Фактический и нормативный балансы рабочего времени (прил. 3).

Задача 2

В продовольственном магазине продавец-контролер отсутствовал на рабочем месте 3 дня из-за простудного заболевания, вызванного сквозняком в торговом зале, а подсобный рабочий проболел 7 дней в результате производственной травмы руки, полученной при вскрытии бочковой тары

без специального инструмента. Среднесписочная численность работников магазина – 9 человек. Количество рабочих дней в отчетном периоде – 22. Определить коэффициент трудоспособности работающих.

Задача 3

Рассчитать за май заработную плату работникам магазина непродовольственных товаров (с учетом выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда): продавцу I категории (оклад 8 000 руб.), выполняющему обязанности заведующего и продавцу II категории (оклад 7 000 руб.) на основе следующих данных:

1. Продавец I категории проработал из 20 рабочих дней 19, а продавец III категории – полный месяц;
2. Среднемесячный оборот розничной торговли – 240 тыс. руб., фактический оборот розничной торговли – 250 тыс. руб.;
3. Расценка за 1000 руб. оборота розничной торговли 8 руб. 40 коп.;
4. Продавец I категории получает доплату за заведование в размере 20% месячного оклада.
5. В соответствии с коллективным договором в магазине продавцам выплачиваются премии за увеличение фактического месячного оборота по сравнению с его среднемесячной плановой величиной в размере 15 % от оклада.

Все условия для выплаты премий работникам магазина выполнены.

Вариант 3

1). Отметьте основные элементы организации труда:

- а) оплата и материальное стимулирование труда;
- б) улучшение условий труда;
- в) повышение престижности труда;
- г) улучшение результатов труда;
- д) разделение труда.

2). Отметьте основные особенности труда в торговле:

- а) результатом труда является количество произведенной продукции;
- б) преобладание умственного труда;
- в) значительное влияние вероятностных факторов;
- г) результатом труда является объем реализованной товарной массы;
- д) в общей численности работников велика доля мужчин.

3). Степень соблюдения на торговом предприятии правил охраны труда и техники безопасности характеризует;

- а) коэффициент трудоспособности работающих;
- б) коэффициент условий труда;
- в) коэффициент трудовой дисциплины;
- г) коэффициент рациональности приемов и методов труда;
- д) коэффициент охвата работников нормированием труда.

4). Величину внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени, допущенных

по вине работников характеризует:

- а) коэффициент занятости основных рабочих;
- б) коэффициент условий труда;
- в) коэффициент рациональности приемов и методов труда;
- г) коэффициент трудоспособности рабочих;
- д) коэффициент трудовой дисциплины.

5). Степень профессиональной подготовки основных категорий работников характеризует:

- а) коэффициент трудоспособности работающих;
- б) коэффициент трудовой дисциплины;
- в) коэффициент уровня квалификации кадров;
- г) коэффициент использования рабочих по квалификации;
- д) коэффициент организации рабочих мест.

6). В группу вспомогательный персонал включают следующие категории работников:

- а) продавцы мелкорозничной сети;
- б) фасовщики;
- в) кассиры;
- г) бухгалтеры;
- д) грузчики.

7). Нормативно-правовым актом по труду является:

- а) трудовая книжка работника;
- б) положение об учетной и налоговой политике предприятия;
- в) платежные ведомости;
- г) документ по аттестации рабочих и служащих;
- д) трудовой кодекс РФ.

8). Общий уровень разделения труда определяется по формуле:

$$\text{а) } 1 + \frac{\sum t_{н.р.}}{T_{см} \cdot n}; \quad \text{б) } 1 - \frac{\sum t_{н.р.} \cdot n}{T_{см}}; \quad \text{в) } \frac{\sum t_{н.р.} \cdot T_{см}}{n} - 1;$$

$$\text{г) } 1 - \frac{\sum t_{н.р.}}{T_{см} \cdot n}; \quad \text{д) } \frac{\sum t_{н.р.} \cdot n}{T_{см}} + 1.$$

где $\sum t_{н.р.}$ – суммарное время выполнения рабочими предусмотренной работы в течение смены, мин.; $T_{см}$ – продолжительность рабочей смены, мин.; n – число рабочих, чел.

9). Долю работников, использующих технические средства механизации, в общей численности работников характеризует:

- а) коэффициент охвата работников механизированным трудом;
- б) коэффициент использования рабочего времени;
- в) коэффициент том занятости основных рабочих;
- г) коэффициент рациональности приемов и методов труда;
- д) коэффициент разделения и кооперации труда.

10). Труд на торговом предприятии представляет собой:

- а) комплекс взаимосвязанных торговых и производственных операций;
- б) комплекс взаимосвязанных производственных и технологических операций;
- в) выполнение торговыми работниками своих должностных обязанностей;
- г) обеспечение населения торговыми услугами;
- д) комплекс взаимосвязанных торговых и технологических операций.

11). Отметить функции нормирования труда:

- а) ресурсосберегающая функция;
- б) воспитательная функция;
- в) распределительная функция;
- г) функция критерия эффективности трудовых процессов;
- д) функция обеспечения нормальной интенсивности труда.

12). Отметить основные виды норм труда:

- а) норма времени;
- б) норма выработки;
- в) норма условий труда;
- г) норма организации рабочих мест;
- д) норма управляемости;
- е) норма численности;
- ж) норма обслуживания.

13). Рабочим временем является:

- а) время работы и перерывов;
- б) время работы и время на личные надобности и отдых;
- в) время основное и дополнительное;
- г) время, связанное с выполнением задания.

14). Среднечасовая выработка одного работника торгового предприятия составит при условии, что товарооборот равен 27300 тыс. руб., продолжительность рабочей смены – 8 час., число отработанных дней в год – 230, среднесписочная численность – 15 чел.

- а) 1820 тыс. руб./чел.
- б) 227,5 тыс. руб./чел.
- в) 7,91 тыс. руб./чел.
- г) 14,84 тыс. руб./чел.
- д) 0,99 тыс. руб./чел.

15). Относительная экономия (перерасход) фонда заработной платы определяется по формуле:

- а) $\frac{(Уфзп_1 - Уфзп_0) * P_0}{100}$
- б) $\frac{(Уфзп_1 + Уфзп_0) * P_1}{100}$
- в) $\frac{(Уфзп_1 - Уфзп_0) * P_1}{100}$
- г) $ФЗП_1 - ФЗП_0$
- д) $ФЗП_0 - ФЗП_1$

где $Уфзп_0$, $Уфзп_1$ – уровень фонда заработной платы прошлого и отчетного года соответственно, %; P_0 , P_1 – товарооборот прошлого и отчетного года соответственно, тыс. руб.; $ФЗП_0$, $ФЗП_1$ – фонд заработной платы прошлого и отчетного года соответственно, тыс. руб.

16). Учетная функция заработной платы подразумевает

- а) установление уровня оплаты труда, позволяющего удовлетворять основные жизненные потребности работника и его семьи;
- б) установление зависимости между оплатой, качеством, количеством и результатом труда работников;
- в) установление меры участия живого труда в процессе образования цены товара;
- г) регулирование спроса и предложения рабочей силы на рынке труда;

- д) обеспечение минимально достаточных условий и уровня жизни работников и их семей.

17). Отметить показатель, характеризующий стимулирование прибыли торгового предприятия:

- а) зарплатоотдача;
 б) производительность труда;
 в) трудоемкость;
 г) коэффициент опережения темпов роста производительности труда и средней заработной платы;
 д) зарплаторентабельность.

18). Влияние изменения производительности труда на изменение товарооборота составит при условии, что производительность труда в прошлом и отчетном году составила 300 тыс. руб./чел. и 350 тыс. руб./чел. соответственно, среднесписочная численность в прошлом и отчетном году соответственно равна 15 и 20 чел.

- а) -1000 тыс. руб.
 б) 1000 тыс. руб.
 в) 1750 тыс. руб.
 г) 750 тыс. руб.
 д) -750 тыс. руб.

19). Уровень фонда заработной платы определяется по формуле:

- а) $\frac{\text{ФЗП}}{\text{Ч}} * 100$
 б) $\frac{\text{ФЗП}}{\text{Р}} * 100$
 в) $\frac{\text{Р}}{\text{Ч}} * 100$
 г) $\frac{\text{Р}}{\text{ФЗП}} * 100$
 д) $\frac{\text{Р} * \text{ФЗП}}{100}$

где Ч – среднесписочная численность работников, чел.; ФЗП – фонд заработной платы, тыс. руб.; Р – товарооборот, тыс. руб.

20). Производительность труда работников предприятия торговли определяется по формуле:

- а) $\frac{\text{Р}}{\bar{\text{Ч}}_{\text{топ}}} * 100$
 б) $\frac{\bar{\text{Ч}}_{\text{топ}}}{\text{Р}}$
 в) $\text{Р} * \bar{\text{Ч}}_{\text{топ}}$
 г) $\frac{\text{Р}}{\bar{\text{Ч}}_{\text{топ}}}$
 д) $\frac{\bar{\text{Ч}}_{\text{топ}}}{\text{Р}} * 100$

где Р – оборот розничной торговли, тыс. руб.; $\bar{\text{Ч}}$ – среднесписочная численность работников торгового оперативного персонала, чел.

Задача 1

Внутрисменные потери рабочего времени, вызванные нарушением трудовой дисциплины, составили 144 мин., в том числе опоздания на работу – 20 мин., отлучки с рабочего места по неважным причинам – 40 мин., посторонние разговоры – 84 мин.; продолжительность рабочей смены – 480 мин.; число работников, охваченных наблюдением – 10 чел. За месяц было

совершено 4 прогула. Количество рабочих дней в данном месяце – 22. Число работников в магазине – 30 человек. Определить коэффициент трудовой дисциплины.

Задача 2

Определить сумму средств на оплату труда в соответствии с установленными должностными окладами, тарифными ставками, сдельными расценками с учетом численности работников в отчетном году и действующего Положения об оплате труда используя следующую информацию:

1. В прошлом году расходы на оплату труда работников торгово-оперативного персонала по системе плавающих окладов в универсаме составил 4 950 тыс. руб. Число рабочих торгово-оперативного персонала – 33 человека. В отчетном году производительность труда одного работника торгово-оперативного персонала возрастет на 12 %, коэффициент соотношения темпов прироста выработки на одного работника и средней заработной платы, утвержденный на предприятии, составляет 0,8. Численность торгово-оперативного персонала в универсаме осталась без изменения.
2. Расходы на оплату труда вспомогательного персонала (грузчиков, уборщиков) – 612 тыс. руб.
3. Расходы на оплату труда руководящих работников, специалистов и служащих определить на основе следующих данных:

Наименование должностей	Количество штатных единиц	Установленный месячный оклад, руб.	Годовая сумма расходов на оплату труда по окладам, руб.
А	1	2	3
Директор	1	11,5	
Главный бухгалтер	1	10,5	
Бухгалтер	1	9,0	
Экономист	1	9,0	
Товаровед	2	9,5	
Остальные работники	2	-	223,2

4. Доплаты, надбавки, выплачиваемые некоторым работникам в соответствии с действующим Положением, по расчету составляет 12 тыс. руб.
5. В соответствии с коллективным договором рассчитан средний размер премий за основные результаты хозяйственной деятельности, он составляет 10 % к сумме месячных окладов продавцов – 41,2 тыс. руб. Размеры премий для руководящих работников, специалистов, служащих – 25 %.
6. Оплата отпусков по данным анализа составит 8 % в общей сумме средств на оплату труда.

7. Оплата труда работников несписочного состава с учетом оплаты прошлых лет составляет 5 % от суммы оплаты труда работников списочного состава.
8. Размеры районного коэффициента и процентных надбавок составляют соответственно 0,2 и 0,3.

Задача 3

Определить коэффициент разделения и кооперации труда, используя данные, приведенные в табл. 3.1

Таблица 3.1 – Данные для расчета коэффициента разделения и кооперации труда

<i>Показатели</i>	<i>Вариант задачи</i>				
Суммарное время выполнения работ, не предусмотренных заданием в течение смены, мин.	286	456	980	420	220
Число продавцов	10	36	35	16	12

Продолжительность рабочей смены - 480 мин.

Вариант 4

1).Содержание труда характеризуется следующими признаками:

- а) последовательность в принятии решений и действий;
- б) сложность труда;
- в) профессиональная пригодность работника;
- г) ответственность за результаты труда;
- д) поддержание равновесия между спросом и предложением.

2).Социальные задачи организации труда обеспечивают:

- а) рост прибыли и рентабельности;
- б) улучшение результатов труда;
- в) справедливую и полную оплату труда;
- г) снижение физической тяжести труда;
- д) повышение престижности труда.

3).При рациональном разделении труда работник выполняет следующие работы:

- а) возникающие в данный период времени;
- б) предусмотренные заданием;
- в) необходимые для эффективной работы торгового предприятия в будущем;
- г) возникающие в результате чрезвычайных ситуаций;
- д) все ответы верны.

4).Общий уровень разделения труда характеризуется:

- а) коэффициентом занятости основных рабочих;
- б) коэффициентом разделения и кооперации труда;
- в) коэффициентом организации рабочих мест;
- г) коэффициентом использования рабочих по квалификации;
- д) коэффициентом условий труда.

5).Отметьте законодательный документ, регламентирующий взаимоотношения между работодателем и работником:

- а) налоговый кодекс РФ;
- б) гражданский кодекс РФ;
- в) конституция РФ;
- г) положение об оплате труда;
- д) трудовой кодекс РФ.

6).В группу персонал управления и специалисты включают следующие категории работников:

- а) заведующие товарными отделами;
- б) фасовщики;
- в) продавцы;
- г) менеджеры;
- д) экономисты.

7).Расстановка кадров должна обеспечивать:

- а) индивидуальное и коллективное разделение труда;
- б) полное и частичное разделение труда;
- в) кооперацию труда и воспитание трудовой дисциплины;
- г) равномерную и полную загруженность исполнителей;
- д) кооперацию и интеграцию труда.

8).Условием формирования высокой дисциплины труда является:

- а) установление обоснованных норм труда;
- б) подбор, подготовка и повышение квалификации кадров;
- в) ротация кадров;
- г) создание резерва руководящего состава;
- д) организационный порядок и качественный набор персонала

9).Коэффициент соотношения рабочих и служащих показывает:

- а) эффективность использования труда персонала
- б) уровень производительности труда и его динамику
- в) число служащих, приходящихся на одного рабочего
- г) число рабочих, приходящихся на одного служащего

10).Средняя заработная плата работника торгового предприятия при условии, что товарооборот предприятия 28700 тыс. руб., уровень фонда заработной платы – 4,2%,среднесписочная численность 15 чел. составит:

- а) 120,5,4 тыс.руб.
- б) 190,3,тыс. руб.
- в) 69,7 тыс. руб.
- г) 80,36 тыс. руб.

11).Методами измерения производительности труда являются:

- а) натуральный
- б) стоимостной
- в) трудовой
- г) искусственный
- д) разовый
- д)

12) Коэффициент занятости основных рабочих ($K_{з.р.}$) определяется по формуле:

а) $\frac{\sum T_3}{T_{см} \cdot n}$; б) $1 - \frac{\sum T_3}{T_{см} \cdot n}$; в) $\frac{\sum T_3 \cdot n}{T_{см}}$; г) $\frac{\sum T_3 \cdot T_{см}}{n}$; д) $1 + \frac{\sum T_3 \cdot n}{T_{см}}$

где $\sum T_3$ - время занятости основных рабочих, мин.; $T_{см}$ - продолжительность рабочей смены, мин.; n - число рабочих, чел.

13) Влияние изменения фонда заработной платы за счет изменения средней заработной платы определяется по формуле:

- а) $(ЗП_1 - ЗП_0) \cdot Ч_0$
 б) $(ЗП_1 - ЗП_0) \cdot Ч_1$
 в) $(ЗП_0 - ЗП_1) \cdot Ч_0$
 г) $(ЗП_0 - ЗП_1) \cdot Ч_1$

где $Ч_0$, $Ч_1$ - среднесписочная численность работников прошлого и отчетного года соответственно, чел.; $ЗП_0$, $ЗП_1$ - средняя заработная плата одного работника прошлого и отчетного года соответственно, тыс. руб.

14) Отметьте основные элементы организации труда в торговле:

- а) планирование и учет труда;
 б) организация оплаты и стимулирования труда;
 в) улучшение условий труда;
 г) установление обоснованных норм;
 д) достижение уровня развития техники и технологии.

15) Процесс установления и поддержание оптимального уровня затрат труда на выполнение работ в ходе торгово-технологического процесса в соответствии с используемыми средствами производства - это:

- а) нормирование труда;
 б) нормирование труда на торговом предприятии;
 в) методы нормирования труда;
 г) время работы;
 д) оперативное время.

16) Количество объектов, обслуживаемое в течение рабочей смены подразумевает:

- а) норму времени;
 б) норму выработки;
 в) норму управляемости;
 г) норму численности;
 д) норму обслуживания.

17) Коэффициент опережения темпов роста производительности труда и средней заработной платы рассчитывается по формуле:

а) $K_{оп} = \frac{T_{прПТ}}{T_{прЗП}}$
 б) $K_{оп} = \frac{T_{рЗП}}{T_{рПТ}}$
 в) $K_{оп} = \frac{T_{рПТс.ц.}}{T_{рЗПс.ц.}}$
 г) $K_{оп} = \frac{T_{рПТ}}{T_{рЗП}}$

где $K_{оп}$ – коэффициент опережения темпов роста производительности труда и средней заработной платы; $T_{пр}ПТ$ – темп прироста производительности труда, %; $T_{пр}\overline{ЗП}$ – темп прироста средней заработной платы, %; $T_{р}\overline{ЗП}$ – темп роста средней заработной платы, %; $T_{р}ПТ$ – темп роста производительности труда, %; $T_{р}ПТ_{с.ц.}$ – темп роста производительности труда в сопоставимых ценах, %; $T_{р}\overline{ЗП}_{с.ц.}$ – темп роста средней заработной платы в сопоставимых ценах, %.

18). Зарплатоотдача составит при условии, что оборот розничной торговли за год составил 450 млн. руб., среднесписочная численность работников за период 15 чел. со среднемесячной заработной платой 15,5 тыс. руб.

- а) 0,16 руб.;
- б) 161,3 руб.;
- в) 2,42 руб.;
- г) 1,94 руб.

19). Трудовые процессы в торговле по своей природе и содержанию делят на виды:

- а) труд торговых работников, направленный на обеспечение качества обслуживания покупателей;
- б) труд торговых работников, направленный на создание необходимого торгового ассортимента;
- в) труд торговых работников, обеспечивающий смену форм собственности;
- г) труд торговых работников, обеспечивающий смену форм стоимости;
- д) труд, направленный на продолжение и завершение процессов производства в сфере обращения.

20). Коэффициент уровня квалификации кадров составит при условии, что общая численность торгово-оперативного персонала – 15 чел., из них 7 чел. получили торговое образование, 3 чел. – получили высшее среднеспециальное образование, 2 чел. имеют стаж работы в торговле свыше 10 лет:

- а) 0,2;
- б) 0,8;
- в) 1,25;
- г) 0,67;
- д) 0,55.

Задача 1

По данным хронометражных наблюдений средние затраты времени на обслуживание одного покупателя по группе изучаемых продавцов составляют 4 мин. Общее количество обслуживаемых покупателей в часы в течение смены – 510 человек, продолжительность рабочей смены – 840 мин., число продавцов изучаемой группы – 10 человек. Определить коэффициент рациональности приемов и методов труда.

Задача 2

Выполнить анализ эффективности использования труда работников торгового предприятия в отчетном году, используя данные таблицы. Сделать соответствующие выводы.

Таблица – Анализ показателей эффективности использования труда работников торгового предприятия

Показатели	Ед. измерения	Прошлый год	Отчетный год	Отклонение (+;-)	Темп роста, %
Оборот розничной торговли	тыс. руб.	32870		+4 467	
Среднесписочная численность работников, всего	чел.	29		+2	
В том числе:					
- торгово-оперативный персонал	чел.	16		+1	
Фонд заработной платы					
- сумма	тыс. руб.	5430			108,8
- уровень	%				
Чистая прибыль					
- сумма	тыс. руб.		2 586,0		
- в % к обороту розничной торговли	%	7,28			
Производительность труда одного работника	тыс. руб./чел.				
Производительность труда одного работника торгово-оперативного персонала	тыс. руб./чел.				
Сумма чистой прибыли на одного работника (коэффициент использования персонала)	тыс. руб./чел.				
Интегральный показатель эффективности использования труда	-	-	-	-	
Фонд заработной платы на одного среднесписочного работника	тыс. руб./чел.				
Коэффициент опережения темпов роста производительности труда и средней заработной платы (в сопоставимых ценах)	-	-	-	-	

Выполнить расчет и анализ показателей эффективности использования труда предприятия. Для расчета коэффициента опережения в сопоставимых ценах использовать индекс цен 1,05; индекс заработной платы – 1,095.

Задача 3

Определить сумму отпускных администратору торгового предприятия при условии, что ему был предоставлен очередной отпуск с 12 августа по 8 сентября 2016 гг. включительно продолжительностью 28 календарных дней. Расчетный период – с 01 августа 2015 года по 31 июля 2016 года – отработан полностью. С мая 2016 года работнику предприятия повысили оклад на 16 %. В расчетный период администратору была начислена заработная плата:

- с августа 2015 года по апрель 2016 года – по 12 650 руб.;
- в мае, июне и июле 2016 года – по 14 674 руб.

Вариант 5

1). Выберите определение экономической категории «труд»:

- а) основа существования общества, источник материальных благ;
- б) совокупность качеств, которые определяют производительность и эффективность труда;
- в) основа существования общества, источник духовных и физических благ;
- г) сознательная, целенаправленная деятельность по созданию благ;
- д) бессознательная, нелегитимная деятельность человека.

2). Отметьте основные виды разделения труда на предприятии торговли:

- а) экономические;
- б) психологические;
- в) технологические;
- г) социальные;
- д) управленческие.

3). Труд работников торговли представляет собой деятельность:

- а) востребованную людьми;
- б) целесообразную;
- в) созидательную;
- г) легитимную (не запрещенную законом);
- д) нелегитимную.

4). Под кооперацией труда понимается:

- а) совместное участие людей в одном или нескольких связанных между собой процессах труда;
- б) разграничение деятельности людей в процессе совместного труда;
- в) выполнение работником своих должностных обязанностей;
- г) совместная деятельность людей в процессе труда;
- д) связь предприятий при доведении товаров от производителей до потребителей.

5). Для определения возможности совмещения профессий и расширения зоны обслуживания используется:

- а) коэффициент занятости основных рабочих;
- б) коэффициент разделения и кооперации труда;
- в) коэффициент организации рабочих мест;
- г) коэффициент использования рабочих по квалификации;
- д) коэффициент условий труда.

6). Коэффициент организации рабочих мест ($K_{орг.м.}$) определяется по формуле:

- а) $1 + \frac{M_{нс}}{M}$; б) $\frac{M}{M_{нс}} - 1$; в) $\frac{M}{M_{нс}}$; г) $\frac{M_{нс}}{M}$; д) $1 - \frac{M_{нс}}{M}$.

где $M_{нс}$ – количество рабочих мест, не соответствующих типовым проектам и нормам технического оснащения; M – общее количество рабочих мест.

7). Способность человека к труду – это:

- а) трудовые ресурсы;
- б) человеческий капитал;
- в) трудовой потенциал;
- г) рабочая сила;
- д) финансовый капитал.

8). Отметьте вид трудовой деятельности, требующий определенной подготовки:

- а) квалификация;

- б) должность;
- в) специальность;
- г) уровень подготовки;
- д) профессия.

9). Трудовой потенциал предприятия – это:

- а) сумма индивидуальных трудовых потенциалов отдельных работников;
- б) основной состав работников;
- в) качественная характеристика труда;
- г) способность человека к труду;
- д) списочный состав работников.

10). Среднемесячная заработная плата работника торгового предприятия при условии, что годовой фонд заработной платы 1500 тыс. руб., среднесписочная численность 10 чел. составит:

- а) 150 тыс. руб.
- б) 12,5 тыс. руб.
- в) 125 тыс. руб.
- г) 1250 тыс. руб.

11). Социальная функция заработной платы подразумевает:

- а) установление уровня оплаты труда, позволяющего удовлетворять основные жизненные потребности работника и его семьи;
- б) установление зависимости между оплатой, качеством, количеством и результатом труда работников;
- в) установление меры участия живого труда в процессе образования цены товара;
- г) регулирование спроса и предложения рабочей силы на рынке труда;
- д) обеспечение минимально достаточных условий и уровня жизни работников и их семей.

12). Коэффициент опережения темпов роста производительности труда и средней заработной платы, равный 0,92 означает, что:

- а) средняя заработная плата опережает рост производительности труда;
- б) производительность труда опережает рост средней заработной платы;
- в) рост производительности труда равен росту средней заработной платы;
- г) рост производительности труда при одновременном снижении средней заработной платы.

13). Система государственного районного регулирования оплаты труда включает:

- а) районный коэффициент;
- б) коэффициент за работу в пустынной и безводной местности;
- в) процентные надбавки за работу в Южных районах России и в районах Запада России;
- г) процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока;
- д) надбавки за выслугу лет.

14). Перечислить элементы организации оплаты труда:

- а) нормирование труда;
- б) разделение и кооперация труда;
- в) системы заработной платы;
- г) премирование;

- д) повышение квалификации работников;
- е) фонд заработной платы.

15.) Показателями движения кадров являются

- а) коэффициент по выбытию кадров
- б) коэффициент общего оборота рабочей силы
- в) зарплатоотдача
- г) средняя заработная плата
- д) производительность труда

16.) Увеличение доли торгово-оперативного персонала в общей численности работников приводит к:

- а) росту производительности труда
- б) снижению производительности труда
- в) производительность труда остается неизменной

17.) Производительность труда при натуральном методе измерения определяется в

- а) индексах
- б) денежных единицах
- в) процентах
- г) натуральных единицах
- д) нормо-часах

18.) Регулирующая функция заработной платы подразумевает:

- а) установление уровня оплаты труда, позволяющего удовлетворять основные жизненные потребности работника и его семьи;
- б) установление зависимости между оплатой, качеством, количеством и результатом труда работников;
- в) установление меры участия живого труда в процессе образования цены товара;
- г) регулирование спроса и предложения рабочей силы на рынке труда;
- д) обеспечение минимально достаточных условий и уровня жизни работников и их семей.

19.) Система заработной платы представляет:

- а) фонд заработной платы;
- б) издержки на рабочую силу;
- в) совокупность нормативов, обеспечивающих возможность осуществлять дифференциацию и регулирование оплаты труда различных категорий работников;
- г) способ установления зависимости между величиной заработной платы и количеством и качеством труда;
- д) поощрение, выплачиваемое сверх основного заработка за результаты, превышающие норму труда;
- е) совокупность элементов стимулирования труда, находящихся во взаимодействии между собой и образующих целостный порядок выплаты премий.

20.) Определить коэффициент использования рабочих по квалификации, если среднеквалифицированный разряд по магазину составляет 4,1, а средний разряд работы – 4,5:

- а) 0,09;
- б) 1,10;
- в) 0,93;
- г) 0,68;
- д) 0,91.

Задача 1

Рассчитайте и проанализируйте динамику показателей движения кадров предприятия. Исходная информация представлена в таблице. Таблица – Анализ движения кадров торгового предприятия ООО «Метелица» в отчетном году, чел.

Показатели	Прошлый год	Отчетный год	Отклонение (+;-)	Темп изменения, %
1. Состояло работников по списку на начало года	121			
2. Принято работников	32	21		
3. Уволено работников, всего	19	15		
3.1. по собственному желанию	10	7		
3.2. за нарушение трудовой дисциплины		1		
3.3. по другим причинам	4			
4. Состояло по списку на конец года				
5. Среднесписочная численность, чел.				
6. Коэффициент оборота кадров по приему				
7. Коэффициент оборота кадров по выбытию				
8. Коэффициент общего оборота кадров				
9. Коэффициент текучести кадров				
10. Коэффициент замещения кадров				
11. Коэффициент восполнения кадров				
12. Коэффициент постоянства кадров				

Задача 2

Определить номинальный и полезный (эффективный) фонды рабочего времени одного рабочего, составить баланс рабочего времени одного рабочего в текущем году используя следующую информацию:

1. Календарный фонд времени – 365 дней, в том числе праздничных дней 18, выходных – 104 дня, предпраздничных 6 дней.

2. Среднесписочная численность предприятия 150 чел.

3. Продолжительность очередных отпусков при пятидневной рабочей недели:

24 рабочих дня – 48 чел.;

27 рабочих дней – 52 чел.;

30 рабочих дней – 50 чел.

4. Отпуска по беременности и родам в плановом периоде сократился на 9% по сравнению с прошлым годом.

5. Отпуска по учебе будут иметь 2 работника для защиты диплома, 1 работник для сдачи сессии на 1 курсе и 3 работника для сдачи сессии на старших курсах.

6. Невыходы по болезни сократились на 15% за счет осуществления оздоровительных мероприятий.

7. Невыходы, связанные с выполнением государственных обязанностей отсутствуют.

8. Потери времени в связи с сокращениями длительности рабочего дня составят 0,18 дня.

9. Невыходы с разрешения администрации отсутствуют, а прогулы и целодневные простои составили соответственно 0,2 и 0,4 дня.

Таблица – Баланс рабочего времени

<i>Показатель использования времени</i>	<i>Прошлый год</i>	<i>Отчетный год</i>	<i>Отклонение (+;-)</i>	<i>Темп изменения, %</i>
1. Календарный фонд времени, дн.	365			
2. Нерабочие дни всего,	120			
в том числе:				
– праздничные	15			
– выходные	105			
3. Номинальный фонд рабочего времени, дн.	245			
4. Неявки на работу, дн., всего	31,5			
в том числе:				
– очередные и дополнительные отпуска	26			
– отпуск по учебе	1,4			
– отпуск по беременности и родам	1,1			
– невыходы по болезни	1,6			
– выполнение государственных обязанностей	0,5			
– неявки с разрешения администрации	0,2			
– прогулы	0,4			
– целодневные простои	0,3			
5. Явочный фонд рабочего времени, дн.	213,5			
6. Номинальная продолжительность рабочей смены, ч.	7,98			
7. Потери времени в связи с сокращением длительности рабочего дня, всего	0,08			
8. Средняя продолжительность рабочего дня реальная, ч.	7,9			
9. Полезный (эффективный) фонд рабочего времени в год, ч.	1686,65			

Задача 3

На торговом предприятии по данным, полученным методом фотографии рабочего времени, потери внутрисменного рабочего времени б продавцов составили 1 250 мин. при общей продолжительности сменного времени продавцов 4 200 мин. Фонд рабочего времени, возможного к использованию, составляет для продавцов 3 920 мин. (из расчета планируемых потерь времени на личные надобности – 40 мин. на человека в смену). Определить коэффициент использования рабочего времени.

Вариант 6

1).К производительному относят следующие виды труда:

- а) организация рекламы;
- б) изучение спроса;
- в) операции по транспортировке товаров;

- г) операции по расфасовке и хранению товаров;
- д) ведение документации по учету и отчетности.

2) Оплата и материальное стимулирование труда предполагает:

- а) разработку эффективной системы оплаты труда;
- б) разработку эффективной формы оплаты труда;
- в) установление должностных окладов;
- г) разработка систем учета и нормирования труда;
- д) разработка распорядка рабочего дня.

3) Процесс установления необходимых затрат труда на выполнение определенной работы это:

- а) регулирование труда;
- б) нормирование труда;
- в) материальное стимулирование труда;
- г) сложность труда;
- д) эффективное использование труда.

4) По функциональному составу работников торгового предприятия разделяют на следующие группы:

- а) персонал управления и специалисты;
- б) торгово-оперативный персонал;
- в) рабочие и служащие;
- г) вспомогательный персонал;
- д) персонал управления и служащие.

5) Степень эффективности использования сменного времени на выполнение работ характеризуется:

- а) коэффициентом занятости основных рабочих;
- б) коэффициентом разделения и кооперации труда;
- в) коэффициентом рациональности приемов и методов труда;
- г) коэффициентом использования рабочего времени;
- д) коэффициентом охвата работников механизированным трудом.

6) Система премирования представляет собой:

- а) фонд заработной платы;
- б) издержки на рабочую силу;
- в) совокупность нормативов, обеспечивающих возможность осуществлять дифференциацию и регулирование оплаты труда различных категорий работников;
- г) способ установления зависимости между величиной заработной платы и количеством и качеством труда;
- д) поощрение, выплачиваемое сверх основного заработка за результаты, превышающие норму труда;
- е) совокупность элементов стимулирования труда, находящихся во взаимодействии между собой и образующих целостный порядок выплаты премий.

7) Процент возможного повышения производительности труда за счет устранения потерь и нерациональных затрат рабочего времени рассчитывается по формуле:

- а) $\frac{T_{пз} + T_{оп} + T_{об} + T_{отл}}{T_{набл}} \cdot 100;$
- б) $\frac{T_{пр}}{T_{набл}};$
- в) $\frac{T_{набл} - (T_{пз} + T_{оп} + T_{об} + T_{отл})}{T_{набл}} \cdot 100;$

$$\text{г) } \frac{100 \cdot Y_{PB}}{100 - Y_{PB}}$$

где $T_{пз}$ – подготовительно-заключительное время, мин.; $T_{оп}$ – время оперативной работы, мин.; $T_{об}$ – время обслуживания рабочего места, мин.; $T_{отл}$ – время на отдых и личные надобности, мин.; $T_{пр}$ – время перерывов, вызванных нарушением трудовой дисциплины, мин.; $T_{набл}$ – время наблюдения, мин.; Y_{PB} – процент возможного уплотнения рабочего времени, %.

8). Степень рационального использования рабочего времени работников характеризует:

- а) коэффициент трудовой дисциплины;
- б) коэффициент условий труда;
- в) коэффициент использования рабочего времени;
- г) коэффициент организации рабочих мест;
- д) коэффициент охвата работников нормированием труда.

9). Под разделением труда понимается:

- а) совместная деятельность людей в процессе труда;
- б) совместное участие людей в одном или нескольких связанных между собой процессах труда;
- в) разграничение деятельности людей в процессе совместного труда;
- г) разграничение выполняемых работ в соответствии с занимаемой должностью;
- д) совместная деятельность людей в трудовом коллективе.

10). Районный коэффициент начисляется:

- а) на фактический заработок работника, включая процентные надбавки;
- б) на фактический заработок работника, в который не включены процентные надбавки;
- в) только на выплаты по должностным окладам и (или) сдельным расценкам;
- г) на сумму основной и дополнительной заработной платы.
- д)

11). Основная заработной платы включает в себя:

- а) оплату за фактически отработанное время по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам;
- б) оплату очередных и дополнительных отпусков;
- в) премии за основные результаты работы;
- г) оплата стоимости питания, жилья, топлива.

12). Показатель «издержки на одного работника» дает представление:

- а) о доли затрат на рабочую силу в объеме товарооборота предприятия;
- б) о том, сколько в среднем обходится содержание одного работника в течение периода;
- в) о том, во сколько в среднем обходится один час производительного труда;
- г) об общих издержках на рабочую силу на предприятии.

13). Влияние изменения среднесписочной численности работников на изменение фонда заработной платы составит при условии, что среднесписочная численность в прошлом году равна 15 чел., в отчетном – 13 чел., средняя заработная плата в прошлом году составила 60 тыс. руб., в отчетном – 65 тыс. руб.

- а) 130 тыс. руб.
- б) -130 тыс. руб.
- в) -120 тыс. руб.
- г) 120 тыс. руб.

д) 65 тыс. руб.

14). Коэффициент трудоспособности работающих ($K_{тр}$) определяется по формуле:

а) $1 + \frac{Д}{n \cdot Д_1}$; б) $1 - \frac{Д}{n \cdot Д_1}$; в) $\frac{Д}{n \cdot Д_1}$; г) $\frac{Д_1}{n \cdot Д}$; д) $\frac{Д_1 \cdot n}{Д} - 1$;

где – Д – количество человеко-дней нетрудоспособности в результате производственных травм и заболеваний; n – среднесписочная численность работников за отчетный период, чел.; $Д_1$ - количество рабочих дней в отчетном периоде.

15). Выделите коэффициенты уровня организации труда:

- а) коэффициент соотношения рабочих и служащих;
- б) коэффициент использования рабочего времени;
- в) коэффициент уровня квалификации кадров;
- г) коэффициент рациональных приемов и методов труда;
- д) коэффициент трудоемкости работы.

16). Методом исследования трудовых процессов является:

- а) хронометраж рабочего времени;
- б) экономико-математический метод;
- в) определение оптимального соотношения между производительностью труда и средней заработной платой;
- г) экономико-статистический метод;
- д) самохронометраж.

17). Расстановка кадров должна обеспечивать:

- а) индивидуальное и коллективное разделение труда;
- б) полное и частичное разделение труда;
- в) кооперацию труда и воспитание трудовой дисциплины;
- г) равномерную и полную загруженность исполнителей;
- д) кооперацию и интеграцию труда.

18). Коэффициент опережения темпов роста производительности труда и средней заработной платы равный 1,09 показывает

- а) рост производительности труда более быстрыми темпами, чем средняя заработная плата
- б) рост производительности труда менее быстрыми темпами, чем средняя заработная плата
- в) производительность труда и средняя заработная плата возрастают в равной пропорции

19). Организационными факторами, влияющими на производительность труда, являются

- а) уровень трудовой дисциплины
- б) текучесть кадров
- в) фондовооруженность труда
- г) уровень средней заработной платы
- д) фондоотдача
- е) ценностные ориентиры

20) Коэффициент трудоспособности рабочих составит при условии, что работники отсутствовали на рабочем месте 120 дней из-за болезни, среднесписочная численность – 27 чел., число рабочих дней – 365:

- а) 0,65;
- б) 0,09;
- в) 0,99;
- г) 0,19;
- д) 0,33.

Задача 1

Фотография рабочего дня 5-ти продавцов-консультантов и 1 кассира-контролера обувного магазина показали, что потери их внутрисменного рабочего времени составили: у продавцов – 806 мин., у кассира – 82 мин. при общей продолжительности сменного времени продавцов 2 400 мин., кассира – 480 мин. Фонд рабочего времени, возможного к использованию, составляет для продавцов 2 300 мин., для кассира – 460 мин. (из расчета планируемых потерь времени на личные надобности 20 мин. на 1 чел. в смену). Определить коэффициент использования рабочего времени.

Примечание: Общий коэффициент использования рабочего времени выводится как средневзвешенная арифметическая величина частных коэффициентов, определенных по каждой изучаемой группе работников.

Задача 2

Рассчитать показатели эффективности использования заработной платы ООО «Гефест» на основе приведенной в табл. 2.1 информации. Сделать соответствующие выводы.

Таблица 2.1 – Исходные данные для расчета показателей эффективности использования заработной платы

Показатели	Ед.изм.	Прошлый год	Отчетный год	Отклонение (+;-)	Темп роста, %
А	Б	1	2	3	4
Оборот розничной торговли	тыс. руб.	13 849			114,7
Среднесписочная численность работников	чел.	13			100,0
Производительность труда одного работника	тыс. руб./чел.				
Фонд заработной платы					
- сумма	тыс. руб.		1 092		
- уровень	%	7,32			
Чистая прибыль предприятия					
- сумма	тыс. руб.			+395	
- в % к товарообороту	%	7,49			

Таблица 2.2 – Расчет и анализ показателей эффективности использования заработной платы предприятия в анализируемом периоде

Показатели	Прошлый год	Отчетный год	Отклонение (+;-)	Темп роста, %
А	1	2	3	4
Зарплатоотдача				
Зарплатоемкость				
Коэффициент эффективности использования заработной платы				
Фонд заработной платы на одного				

работника (средняя заработная плата)				
Коэффициент соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы (коэффициент опережения) в сопоставимых ценах	-	-	-	
Интегральный показатель эффективности использования заработной платы	-	-	-	

При расчете коэффициента опережения принять индекс цен на потребительские товары в размере 1,12; индекс заработной платы - 1,14.

Задача 3

Установить коллективную сдельную расценку на 10 тыс. руб. оборота розничной торговли по магазину на основании следующих данных:

1. В магазине работают три продавца – I, II и III категории с должностными окладами соответственно 10 500 руб.; 8 100 руб. и 7 800 руб.
2. Для магазина определен плановый годовой оборот розничной торговли в сумме 15 884 тыс. руб.

Приложение 1

Индексация затрат рабочего времени

<i>Затраты рабочего времени</i>	<i>Условные обозначения (индекс)</i>
Время работы, связанное с выполнением задания	РЗ
Подготовительно-заключительное время	ПЗ
Оперативное время	ОП
Основное время	ОС
Вспомогательное время	ВС
Время обслуживания рабочего места:	
организационное	ОБ
техническое	ОТ
Время работы, не предусмотренной выполнением задания	НЗ
Время непроизводительной работы	НР
Время перерывов в работе	П
Время на отдых и личные надобности	ОТЛ
Время перерывов, вызванных нарушением нормального хода торгово-технологического процесса	ПО
Время перерывов, вызванных пассивным наблюдением за покупателями	ПН
Время перерывов, вызванных нарушением трудовой дисциплины	ПР

Приложение 2

Карта обработки индивидуальной фотографии рабочего времени

Категория рабочего времени	Затраты времени	Индекс	Суммарная продолжительность затрат, мин.
А	Б	В	Г
Подготовительно-заключительное, Тпз	Получение и подготовка товаров к продаже	ПЗ - 1	
	Размещение и выкладка товаров	ПЗ - 2	
	Установка ценников	ПЗ - 3	
	Подготовка инвентаря и инструментов	ПЗ - 4	
	Подготовка упаковочного материала	ПЗ - 5	
	Проверка весоизмерительных приборов	ПЗ - 6	
	Подсчет чеков	ПЗ - 7	
	Уборка инструментов и инвентаря	ПЗ - 8	
	Уборка упаковочного материала	ПЗ - 9	
	ИТОГО Тпз: мин. % ко времени наблюдения		
Время оперативной работы, Топ	Выявление спроса	ОП - 1	
	Показ и демонстрация товаров	ОП - 2	
	Консультация покупателей	ОП - 3	
	Отбор товаров	ОП - 4	
	Пробивка чеков	ОП - 5	

	Упаковка товаров	ОП - 6	
	Вручение покупки	ОП - 7	
	ИТОГО Топ: мин. % ко времени наблюдения		
Время обслуживания рабочего места, Тобс	Поддержание чистоты и порядка на рабочем месте	ОБ - 1	
	Уход за торговым инвентарем и оборудованием	ОБ - 2	
	Уборка тары	ОБ - 3	
	ИТОГО Тобс: мин. % ко времени наблюдения		
Время на отдых и личные надобности, Тотл	Отдых	ОТЛ - 1	
	Личные надобности	ОТЛ - 2	
	ИТОГО Тотл: мин. % ко времени наблюдения		
Время непроизводительной работы, Тнр	Работа, не предусмотренная заданием, например за подсобного рабочего	НЗ	
	ИТОГО Тнр: мин. % ко времени наблюдения		
Время перерывов, вызванных нарушением нормального хода торгово-технологического процесса, Тпо	Отсутствие покупателей	ПО – 1	
	Отсутствие товара на рабочих местах	ПО – 2	
	Служебный разговор	ПО – 3	
	Ожидание подсобных рабочих	ПО – 4	
	ИТОГО Тпо: мин. % ко времени наблюдения		
Время перерывов, вызванных пассивным наблюдением за покупателями, Тпн	Пассивное наблюдение за покупателями	ПН	
	ИТОГО Тпн: мин. % ко времени наблюдения		
Время перерывов, вызванных нарушением трудовой дисциплины, Тпр	Позднее начало и ранее окончание работы	ПР – 1	
	Неслужебные отлучки	ПР – 2	
	Посторонние разговоры	ПР – 3	
	Начало работы с опозданием после обеда	ПР – 4	
	Выполнение общественных обязанностей	ПР – 5	
	ИТОГО Тпр: мин. % ко времени наблюдения		
	Всего затрат, мин. Общее время наблюдения, %		

Приложение 3

Баланс затрат рабочего времени

Индекс категории затрат рабочего времени	Фактический баланс		Нормативный (проектируемый) баланс		Лишние затраты	
	мин.	%	мин.	%	мин.	%
1. $T_{пз}$	130	16,67	130	16,67	-	-
2. $T_{оп}$	490	62,82	635	81,41	-	-
3. $T_{об}$	-	-	-	-	-	-
4. $T_{отл}$	15	1,92	15	1,92	-	-
5. $T_{по}$	80	10,26	-	-	80	10,25
6. $T_{пн}$	25	3,20	-	-	25	3,21
7. $T_{пр}$	40	5,13	-	-	40	5,13
Итого	780	100	780	100	145	18,59

1. Коэффициент полезного использования рабочего времени ($K_{исп}$):

$$K_{исп} = \frac{T_{пз} + T_{оп} + T_{об} + T_{отл}}{T_{набл}} \cdot 100,$$

где $T_{набл}$ – время наблюдения, мин.

2. Коэффициент потерь рабочего времени, зависящих от рабочего ($K_{пот}$):

$$K_{пот} = \frac{T_{пр}}{T_{набл}},$$

где $T_{пр}$ – перерывы в работе по причинам, зависящим от рабочего, мин.

3. Процент возможного уплотнения рабочего времени ($Y_{рв}$):

$$Y_{рв} = \frac{T_n^\phi - (T_{пз}^\phi + T_{оп}^\phi + T_{обс}^\phi + T_{отл}^\phi)}{T_n^\phi} \cdot 100,$$

где T_n^ϕ – время наблюдения, мин.;

$T_{пз}^\phi + T_{оп}^\phi + T_{обс}^\phi + T_{отл}^\phi$ – фактические затраты времени соответственно на подготовительно-заключительные работы, оперативную работу, обслуживание рабочего места и отдых, мин.

4. Возможное повышение производительности труда за счет устранения потерь и нерациональных затрат рабочего времени ($\Pi_{пт}$) в %:

$$\Pi_{пт} = \frac{100 \cdot Y_{рв}}{100 - Y_{рв}}$$

или

$$\Pi_{пт} = \frac{T_{он}^н - T_{он}^\phi}{T_{он}^\phi} \cdot 100,$$

где $T_{он}^\phi$ и $T_{он}^н$ – оперативное время по фактическому и нормативному балансам, мин.

Библиографический список

Законодательные и нормативные документы

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] : принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 г. №6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. №7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. №2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. №11-ФКЗ). – Режим доступа: Консультант плюс.
2. Гражданский Кодекс РФ. Ч. 1-4 [Электронный ресурс] : Федер. закон от 30.11.1994 г. №51-ФЗ (в ред. от 31.01.2016 г. №7-ФЗ, от 29.06.2015 г. №210-ФЗ, от 09.03.2016 г. №60-ФЗ, от 28.11.2015 г. №431-ФЗ). – Режим доступа: Консультант плюс.
3. Налоговый Кодекс РФ: в 2 ч. [Электронный ресурс] : Федер. закон от 31.07.1998 г. №146-ФЗ, 05.08.2000 г. №117-ФЗ (в ред. от 05.04.2016 №102-ФЗ). – Режим доступа: Консультант плюс.
4. Трудовой Кодекс РФ. [Электронный ресурс] : Федер. закон от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. от 30.12.2015 г. №434-ФЗ). – Режим доступа: Консультант плюс.
5. О минимальном размере оплаты труда [Электронный ресурс] : федер. закон от 19.06.2000 №82-ФЗ ред. от 14.12.2015 г. №376-ФЗ. – Режим доступа: Консультант плюс.
6. Об утверждении Указаний по заполнению форм федерального статистического наблюдения № П-4 "Сведения о численности и заработной плате работников" [Электронный ресурс] : приказ Росстата от 28.10.2013 №428, ред. от 23.10.2014 №625. – Режим доступа: Консультант плюс.
7. Об утверждении статистического инструментария для организации Федеральной службой по труду и занятости федерального статистического наблюдения за предоставлением государственных услуг в области содействия занятости населения [Электронный ресурс] : приказ Росстата от 18.02.2016 г. №71. – Режим доступа: Консультант плюс.
8. Конвенция №95 Международной организации труда "Относительно защиты заработной платы" (принята в г. Женева 01.07.1949) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант плюс.
9. Конвенция №173 Международной организации труда О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя" (принята в г. Женеве 23.06.1992 на 79-й сессии Генеральной конференции МОТ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант плюс.

Основная литература

10. Белоногова Е.В. Экономическая характеристика заработной платы в торговле [Текст] : конспект лекций по дисц. "Организация, нормирование и

оплата труда на предприятиях отрасли (в торговле)" для студентов направления 080100.62 «Экономика» / Е.В. Белоногова; Федер. агентство по образованию, Краснояр. гос. торгово-эконом. ин-т. - Красноярск : КГТЭИ, 2010. - 24 с.

11. Бухалков, М. И. Организация и нормирование труда [Текст] : учебник для вузов по специальности 080104 «Экономика труда» и другим экономическим специальностям / М. И. Бухалков. - 4-е изд., испр. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2015. - 379 с.

12. Владимирова, Л. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли (торговля) [Текст] : учебник : [для экон. вузов] / Л. П. Владимирова. - Москва : Дашков и К, 2006. - 346 с.

13. Генкин, Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях [Текст] : учебник для вузов по направлению подготовки 080200 Менеджмент (профили «Производственный менеджмент» и «Инновационный менеджмент») / Б. М. Генкин. - 6-е изд., изм. и доп. - Москва : НОРМА : ИНФРА-М, 2015. - 415 с.

14. Генкин, Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: [Текст] : учебник для студентов вузов по спец. «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)» / Б. М. Генкин. - 6-е изд., изм. и доп. - Москва: НОРМА: ИНФРА-М, 2014. - 416 с.

15. Егоршин, А. П. Организация труда персонала [Текст] : учебник [для вузов по специальности «Управление персоналом»] / А. П. Егоршин, А. К. Зайцев. - Москва : ИНФРА-М, 2008. - 319 с.

16. Капелюк, З. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях торговли и общественного питания [Текст] : курс лекций : учеб. пособие [для вузов] / З. А. Капелюк. - Москва : Омега-Л, 2006. - 222 с.

17. Пашуто, В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст] : электронный учебник / В. П. Пашуто. - Электрон. дан. - Электрон. дан. - Москва : КноРус, 2010. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM) : цв. - Систем. требования: операционная система Microsoft Windows 2000/XP ; процессор с частотой не ниже 500 MHz ; оперативная память 64 Mb и более ; жесткий диск с объемом свободного места не менее 40 Mb ; видеокарта с 8 Mb памяти или лучше ; SVGA монитор с поддержкой разрешения 1024x768 ; CD привод 4x или лучше (рекомендуется 16x) ; звуковая карта (любая).

18. Смирнова А. М. Организация оплаты труда в торговле [Текст] : учеб. пособие / А. М. Смирнова ; Федер. агентство по образованию, Краснояр. гос. торгово-эконом. ин-т. - Красноярск : КаСС, 2006. - 131 с.

19. Смирнова А.М. Трудовые показатели предприятия торговли: учеб. пособие для вузов/ А.М. Смирнова; Федер. агентство по образованию, Краснояр. гос. торг.-экон. ин-т. – Красноярск: КГТЭИ, 2008. – 150 с.

20. Смирнова, А. М. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст] : сб. задач для студентов направления подготовки 080100.62 "Экономика" оч. и заоч. форм обучения / А. М. Смирнова ; М-во

образования и науки РФ, Краснояр. гос. торгово-эконом. ин-т. - Красноярск : КГТЭИ, 2012. – 56 с.

21. Смирнова А.М. Практикум по организации, нормированию и оплате труда на предприятиях отрасли (в торговле) [Текст] : учеб. пособие для вузов по специальности 080502 / А. М. Смирнова; Федер. агентство по образованию, Краснояр. гос. торгово-эконом. ин-т. – Красноярск : КГТЭИ, 2008. – 90 с.

Дополнительная литература

22. Владимирова Л.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли (в торговле): учебник / , 2-е изд., испр. М.: Дашков, 2008.-347 с.
23. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленном предприятии: учебник/Б.М. Генкин, 5-е изд., изм., доп. – М.: Изд-во Норма, 2008. - 480 с.
24. Методологические подходы к оценке материального стимулирования труда работников розничной торговли: монография / Е.В. Белоногова, Н.Н. Терещенко; Краснояр. гос. торг.-экон. ин-т. – Красноярск, 2010. – 176 с.
25. Минёва О. К. Оплата труда персонала: Учебник / О.К. Минёва. - М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 192 с.
26. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 524 с.
27. Мотивация трудовой деятельности: учебно-практическое пособие / Ю. Г. Одегов [и др.]. – М.: Альфа-Пресс, 2009. – 336 с.
28. Мумладзе Р. Г. Экономика и социология труда : учебник / Р. Г. Мумладзе, Г. Н. Гужина. – 3-е изд., стереотип – М.: КНОРУС, 2008. – 328 с.
29. Одегов Ю. Г. Экономика труда : учебник. В 2 т. Т.2 / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Л. С. Бабынина. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – 924 с.
30. Организация, нормирование и оплата труда: учеб. пособие / А. С. Головачев [и др.]; под общ. ред. А. С. Головачева. – 4-е изд., испр. – Минск: Новое знание, 2008. – 606 с.
31. Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии : учеб. - прак. пособие / В. П. Пашуто. – 4-е изд., стереотип. – М.: КНОРУС, 2008. – 320 с.
32. Рофе А. И. Экономика труда : учебник / А. И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2010. – 400 с.
33. Смирнова А.М. Труд и его организация на торговом предприятии, оценка состояния и эффективности использования [Текст] : конспект лекций / А. М. Смирнова ; Федер. агентство по образованию, Краснояр. гос. торгово-эконом. ин-т. - Красноярск : КГТЭИ, 2008. - 42 с.
34. Смирнова А.М. Бестарифные системы оплаты труда: текст лекций / А.М. Смирнова; Краснояр. гос. торг.-экон. ин-т. – Красноярск, 2005. – 56 с.

35. Смирнова А.М. Тарифный вариант организации заработной платы в торговле: текст лекций / А.М. Смирнова; Краснояр. гос. торг.-экон. ин-т. – Красноярск, 2005. – 41 с.
36. Сорокина М. В. Менеджмент в торговле : учебник / М. В. Сорокина. – 2-е изд., перераб. и. доп. – СПб.: Бизнес-Пресса, 2008. – 480 с.
37. Чаплина А.Н. Механизм управления эффективностью деятельности предприятий торгового бизнеса: монография/ А.Н. Чаплина, Н.Н. Терещенко, Ю.Ю. Сулова, Е.В. Титова, Т.А. Клименкова. – Красноярск: КАСС, 2005. – 404 с.

*Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети
«Интернет»*

1. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» - www.consultant.ru.
2. Официальный сайт Росстата России - www.gks.ru
3. Электронный каталог на все виды изданий (база данных СФУ)- www.sfu-kras.ru.
4. Электронная картотека статей из периодических изданий (база данных СФУ) – www.sfu-kras.ru.
5. Научная библиотека СФУ (база данных) - www.sfu-kras.ru.
6. Административно-управленческий портал - www.aup.ru.
7. Ассоциация специалистов по экономике труда (The Society of Labor Economists (SOLE)) - www.gsb.uchicago.edu/labor/sole.htm.
8. Электронная версия журнала «Человек и труд» - www.chelt.ru.
9. Официальный сайт Международной организации труда - www.ilo.ru.
10. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации - www.rosmintrud.ru.
11. Федеральный образовательный портал «Экономика, Социология, Менеджмент» – www.ecsocman.edu.ru.
12. Информационный портал «Работа в России» – www.trudvsem.ru.
13. Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты» - www.profstandart.rosmintrud.ru.
14. Федеральная служба по труду и занятости «Роструд» – www.rostrud.ru.