

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Тульский государственный университет»

Институт педагогики, физической культуры, спорта и туризма
Кафедра «Туризм и индустрия гостеприимства»

Утверждено на заседании кафедры
«Туризм и индустрия гостеприимства»
«25» января 2021 г., протокол № 5

Заведующий кафедрой

 И.Ю. Пономарева

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
к самостоятельной работе студента
по дисциплине (модулю)**

«Экономика и предпринимательство в сфере обслуживания»

**основной профессиональной образовательной программы
высшего образования – программы бакалавриата
по направлению подготовки
43.03.01 Сервис**

с направленностью (профилем)
Менеджмент в туризме и гостеприимстве

Форма(ы) обучения: очная, заочная

Идентификационный номер образовательной программы: 430301-01-21

Тула 2021 год

Разработчик(и) методических указаний

Королев А.В., доцент каф. ТИГ, к.т.н, доцент
(ФИО, должность, ученая степень, ученое звание)
(подпись)



Самостоятельное изучение темы 2.1.1 Роль ООН в правовом регулировании международного туризма

В развитых странах созданы крупные туристские концерны («Маужин Тур» в США, «Транстур» во Франции, «Рейзбюро», «ТУИ» в ФРГ), оптовые фирмы для распродажи туров, объединения и национальные ассоциации: Союз туристских агентств Франции. Итальянская федерация агентств по туризму и путешествиям, Союз бюро путешествий в ФРГ, Ассоциация Британских туристских агентств, Американское общество туристских агентств (АСТА), Японская национальная туристская организация, Туристская ассоциация Тихоокеанского района (ПАТА), в состав которых включены представители 30 стран и территорий бассейна Тихого океана.

Важность работы туристских агентств признана во всех странах. На Римской конференции Организации Объединенных Наций, посвященной международному туризму, в 1963 г., а также на Всемирной конференции по туризму в 1980 г. было указано на важность повышения ответственности турагентств как по отношению к транспортным организациям и владельцам гостиниц, так и к путешественникам вообще. Это связано с признанием особой роли туристских агентств на туристском рынке — роли посредников между производителями и потребителями туристских услуг. Участниками указанных форумов одобрена деятельность отдельных государств, в законодательном порядке закрепивших права путешествующих граждан и ответственность туристских организаций за качественное обслуживание туристов.

Организация Объединенных Наций и ее специализированные органы направляют усилия на изучение и решение коренных проблем международного туризма. В 50-е годы в рамках ООН заготовлен и принят ряд конвенций, регламентирующих отдельные вопросы туристского движения, связанные с:

- таможенными льготами,
- информативными документами и материалами,
- подготовкой туристских кадров и др.

Отдельные проблемы международного туризма находятся в поле зрения ЮНЕСКО, региональных экономических комиссий, администрации программы развития Экономического и Социального Совета (ЭКОСОС).

По инициативе ЭКОСОС в сентябре 1963 г. в Риме была проведена Конференция ООН по международному туризму и путешествиям. На конференции были представлены 87 государств, 5 специализированных учреждений, 7 межведомственных и 14 неправительственных организаций. Обсуждались насущные проблемы туризма и приняты важные рекомендации. После закрытия конференции состоялась Генеральная Ассамблея Международного союза официальных туристских обществ (МСОТО, создан в 1947 г.). На ней был принят план реорганизации и активизации деятельности союза.

Самостоятельное изучение темы 2.1.2 Роль ВТО в развитии международного туризма

Наиболее представительной и влиятельной туристской организацией в настоящее время является **Всемирная туристская Организация (ВТО)**, основанная 2 января 1975 г. путем преобразования неправительственного Международного союза официальных туристских организаций (МСОТО) в межправительственную организацию, действующую

под патронажем ООН.

Действительными ее членами являются более 110 государств, есть несколько ассоциированных членов и более 150 присоединившихся членов (туристские фирмы, авиакомпании, международные организации и др.). Устав ВТО был принят 27 сентября 1975 г. Начиная с 1980 г., 27 сентября отмечается как Всемирный день туризма. Каждый год Всемирный день туризма проводится под определенным девизом. Так, девиз этого дня в 1991 г.: «Связь, информация и образование — движущие факторы развития туризма».

Каждые четыре года ВТО созывает сессии Генеральной ассамблеи. В перерывах работает исполком Генеральной ассамблеи ВТО. Штаб-квартира ВТО находится в г.Мадриде (Испания).

Как уже говорилось, в 1980 г. в Маниле на Филиппинах состоялась Всемирная конференция по туризму (ВКТ), на которой были приняты рекомендации по вопросам ответственности государств за развитие туризма (социально-экономические условия, сдерживающие факторы, цели, задачи) и практическим проблемам развития туризма (человек — организатор своего отдыха, регулирование спроса и предложений, научно-техническое сотрудничество в области туризма, подготовка кадров для туристской индустрии и др.). Эти рекомендации получили название Манильской хартии по международному туризму.

Самостоятельное изучение темы 2.1.3 Другие международные туристские объединения

В большинстве стран мира действуют правительственные некоммерческие организации по туризму, которые обычно входят в состав или подконтрольны министерствам или ведомствам национальной экономики, иностранных дел, торговли, транспорта, информации или другим. Это: министерства туризма, например, в Италии, Франции, Бельгии; межведомственные туристские органы, комитеты, советы — в США, Швейцарии, Австрии; туристские ассоциации (объединения частных и государственных туристских предприятий, туристских агентств, ресторанов и гостиниц, страховых обществ, паромных компаний и отдельных промышленных фирм) — в Великобритании, Швеции, Норвегии и др.

Их главной целью является рекламно-информационная работа, улучшение и развитие материальной базы туризма. Эти организации имеют за границей свои представительства, информационные агентства.

В туристской деятельности участвуют общественные организации, объединения профсоюзов и молодежи, органы образования и культуры. Активно расширяются в последнее время туристские обмены молодежи, студентов, школьников.

Однако наиболее существенную роль в туристической индустрии играют большие и малые частные туристские фирмы. Многие скромные агентства, начавшие свою деятельность в середине и конце прошлого века, выросли в крупнейшие «фабрики туризма», имеющие свои отделения не только в стране, но и за рубежом. К их числу относятся такие туристические объединения, как «Америкен Экспресс» (США), «Томас Кук и сын» (Великобритания), «Туринг клуб де Франс» (Франция), «Туропа», «Никкерман туристик», «ДЕР» (ФРГ), «ЧИТ» (Италия).

К туристским организациям всемирного характера относятся:

Всемирная федерация ассоциаций туристских агентств (ФУААВ), созданная в 1966 г.;

Всемирная организация туристских агентств (ВОТА), являющаяся коммерческим объединением туристских фирм, работающих на кооперативных началах; общественные:

Международный туристский альянс (АИТ) — некоммерческая организация общественного содействия туризму;

Международное бюро социального туризма (БИТС);

Международная ассоциация по социальному туризму и отдыху трудящихся

(МАСТОТ);

Международное бюро туризма и обменов молодежи (БИТЕЖ);

Международная федерация молодежных туристских обществ (МФМО);

Студенческая ассоциация по воздушным перевозкам (САТА);

Международная федерация молодежных туристских организаций (ФИИТО);

научные:

Международная академия по туризму;

Международное общество научных экспериментов по туризму (АЖЕСТ); журналистские:

Международная федерация журналистов и писателей по туризму (ФИЖЕТ);

региональные:

Арабская туристская ассоциация (ААТТА);

Американское общество туристских агентств (АСТА);

Туристская ассоциация Тихоокеанского района (ПАТА);

Конференция туристских агентств стран Латинской Америки (КОТАЛ);

Ассоциация Британских туристских агентств;

Европейская туристская комиссия (ЕТК).

Другие международные организации занимаются развитием отдельных видов или сфер индустрии туризма. Например, развитием гостиничного и ресторанного бизнеса в Европейских странах занимается Конференция национальных ассоциаций гостиниц и ресторанов в Европейском Экономическом Сообществе (ХОРТЕК).

Существуют организации, соединяющие водителей с пассажирами в оригинальном виде туризма (автостопе) — «Евростоп Интернейшл».

Всего международных туристских организаций в мире насчитывается около 200.

Международный туризм как совокупность межгосударственных туристских связей представляет собой крупное общественное явление в системе современных отношений между народами, имеет свою историю возникновения и развития с присущими ему законами и традициями.

Международный туристский обмен — активное средство культурного сотрудничества народов мира, взаимные контакты и взаимодействия.

В нашей стране организацией международного туризма традиционно занимается ряд организаций: «Интурист», Акционерное общество «ЦСТЭ-Интур», Акционерное общество «Спутник» и др.

Тема: Кадры, производительность труда и заработная плата.

Теоретическая часть

Персонал предприятия

Помимо основных и оборотных средств для осуществления производственно-хозяйственной деятельности любое предприятие должно располагать еще одним ресурсом — трудовым. В экономике он получил название кадровый, а в последние годы — персонал.

Персонал — это все работающие на предприятии работники.

В зависимости от участия в процессе производства персонал делится на две категории:

1) промышленно-производственный персонал (ППП) — работники, занятые в сфере производства, снабжения, сбыта, в управлении производством, на опытных, научно-исследовательских, конструкторско-технологических работах, в охране.

2) Непромышленный персонал (НП) — работники предприятия, занятые в общественном питании, здравоохранении, жилищно-коммунальном хозяйстве (ЖКХ), детских садах и т.д.

Промышленно-производственный персонал в зависимости от выполняемых функций подразделяется на следующие категории:

1) рабочие – это работники, которые непосредственно участвуют в производственном процессе (самые многочисленные). Они делятся на:

- а) основные производственные рабочие, т.е. те, кто непосредственно участвуют в производстве товарной продукции предприятия;
- б) вспомогательные рабочие. Рабочие - вспомогательных и обслуживающих подразделений (ремонтно - механических, транспортных и т.д.).

2) руководители - все лица, которые осуществляют организацию и руководство производственным процессом на предприятии. Они делятся на:

- а) линейных руководителей (директор, начальник цеха, мастер);
- б) функциональных, разделенных по функциям управления (зам. директора по экономике, главный инженер, начальник экономического бюро, начальник кредитного отдела банка и т.д.).

3) специалисты – лица, осуществляющие инженерно-технические функции: проектирование, ведение бухгалтерского учета, программирование, дизайн, маркетинг и т.д.

4) служащие – это технические исполнители: операторы, секретари, кладовщики, чертежники и т.д.

Дальнейшая дифференциация персонала, как экономического ресурса, осуществляется по: профессии, специальности и для некоторых категорий по разрядам.

Профессия – это совместимость теоретических знаний и практических навыков, которыми должен располагать работник для выполнения определенных видов работ в конкретной отрасли производства. Например, “инженер-экономист”, “слесарь”.

Специальность – это деление внутри профессии (“инженер-экономист машиностроительной промышленности”, или “слесарь-инструментальщик”, “слесарь-сборщик”).

Для некоторых категорий работников квалификационные характеристики отражаются и в разряде (“слесарь-сборщик III разряда”).

Перечень профессий, специальностей, разрядов определяется ГОСТом.

Восстановление потенциала основных средств осуществляется в рамках капитального строительства, оборотных средств в рамках материально-технического снабжения, а персонала – в рамках подготовки и переподготовки кадров.

Для каждой категории работников в России сложилась своя система профессиональной подготовки.

Рабочих готовят:

а) в системе профессионально-технического образования ($\approx 25\%$ общей потребности в рабочих);

б) готовят через собственную систему обучения предприятий (готовят рабочих массовых профессий). Подготовка рабочих осуществляется в течении 3 - 6 месяцев с присвоением определенного разряда по специальности подготовки. Обучение ведут либо курсовым методом (набирают курс), либо бригадным (вводят в состав бригады), либо закрепляют индивидуально за рабочим профессионалом. В Туле наиболее мощная подготовка – Тульский Машиностроительный завод, “Штамп”.

Специалистов в РФ готовят в высших учебных заведениях.

Руководителей – в системе переподготовки кадров. Циклы переподготовки от 1 месяца до 8 лет.

В России действует закон об образовании, который регламентирует подготовку кадров для народного хозяйства страны.

Персонал является не менее важным ресурсом любого предприятия, чем материальные ресурсы. Поэтому экономическая наука выработала систему оценочных

показателей эффективности его функционирования. Наиболее распространен следующий показатель:

Производительность труда. По своей сути является сложной экономической категорией, которая оценивает эффективность использования живого труда в единице времени. Эту оценку проводят не только на микро, но и на макроуровне. Так широкое распространение получил показатель производительности общественного труда. Его определяют как отношение ВВП к численности населения страны. На уровне предприятий при оценке производительности труда используют показатель выработки:

$$П_{тр} = \frac{ОТ}{Ч_{ппп}}, \text{ где}$$

ОТ - объем товарной продукции в календарном периоде, руб.;

Ч_{ппп} - списочная численность производственно-промышленного персонала (ППП), чел.

Для предприятий с длительным производственным циклом изготовления товаров (авиастроение, авиапромышленность) вместо ОТ используют объем валового продукта. Во внутрипроизводственных подразделениях используют показатели условно чистой продукции (товарная продукция за вычетом материальных затрат).

Производительность труда показывает какой объем товарной или иной продукции производится на предприятии в расчете на 1 человека в календарном периоде.

Различают несколько видов численности персонала:

- 1) расстановочный штат – численность работников предприятия, которая должна находиться на рабочих местах в каждой из рабочих смен, поэтому для разных смен он различен и определяется на основе норм обслуживания оборудования для штатного расписания.
- 2) явочная численность работников – это совокупная численность расстановочных штатов по всем сменам.

$$Ч_{яв.} = Ч_1 + Ч_2 + Ч_3 + Ч_{ком.}, \text{ где}$$

Ч₁, Ч₂, Ч₃ - расстановочный штат соответственно 1-ый, 2-ой, 3-ий.

Ч_{ком.} – численность командированных работников.

- 3) Списочный состав больше явочного состава на число работников, находящихся в отпусках, болеющих, исполняющих гос. обязанности.

Коэффициент текучести кадров еще один показатель эффективности кадровой работы предприятия. Он представляет собой отношение числа уволившихся к списочному числу рабочих:

$$К_{тек.} = \frac{Ч_{ув.}}{Ч_{спис.}}, \text{ где}$$

Ч_{ув.} - численность людей, уволившихся с предприятий за отчетный период времени;

Ч_{спис.} - списочная численность работников предприятия.

Практика показывает, что чем выше значение этого коэффициента, тем хуже организована работа с кадрами и ниже эффективность труда.

Оплата труда работников предприятия

Заработная плата – один из главных источников дохода у большинства населения. В практике предприятий используются 2 основные системы оплаты труда:

- 1) тарифная;

2) нетарифная.

В основе тарифной системы лежит система нормативов, определяющая разницу в оплате труда в зависимости от его сложности, условий труда, формы заработной платы. Эта система используется на крупных промышленных предприятиях, а также в бюджетной сфере.

В нетарифной системе нормативов не существует. Она используется в основном на частных предприятиях. При этом проблема определения оплаты труда сводится к двум основным условиям:

1. оценка наемным работником сложности и тяжести своего труда, а также стремлении иметь заработок не ниже, чем на аналогичных предприятиях.
2. возможность работодателя оплачивать конкретный труд, исходя из сложившегося соотношения затрат и рыночных цен. При этом оплата не может быть ниже установленного государством размера минимальной месячной оплаты труда.

В тарифной системе существуют следующие элементы:

- 1) тарификация работ;
- 2) тарифная сетка;
- 3) тарифные ставки по разрядам;
- 4) различные коэффициенты, учитывающие условия труда.

Тарификация работ – это присвоение работе или работнику соответствующего разряда или категории сложности. Тарификация проводится на основе специальных документов. Например, на основе “Единого тарификационного справочника работ и профессий работников”.

По каждой профессии и специальности в нем указаны:

- 1) характеристика работ;
- 2) то, что работник должен знать (интерпретация по данным разделам имеется по каждому разряду работ).

Для специалистов, руководителей и служащих используют “квалификационный справочник для всех специалистов, руководителей и служащих”, в котором приводятся должностные обязанности:

- 1) что должен знать;
- 2) квалификационные требования.

В СССР были разработаны тарифно - квалификационные справочники работ и профессий рабочих (в 1988 году – 71 выпуск). Каждый выпуск был посвящен профессиям и специальностям определенной отрасли. Например, второй выпуск посвящен информации по литейным, кузнечно-прессовым и термическим работам, механической обработке металлов.

Все работы по сложности были поделены максимально на 8 разрядов (например, в машиностроении). Самым простым работам присвоен I разряд, самый сложный – VIII. Самыми квалифицированными являются слесари-инструментальщики. Специалисты также тарифицируются по сложности выполняемой работы от простого специалиста до ведущего, а между ними специалист I-ой, II, и III категории. Информацию о требованиях, предъявляемых к качеству работы специалистов разных профессий и руководителей можно найти в “Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих” М., Экономика, - 1989 г.

Присвоение разряда рабочим и специалистам производится на заседании тарифно-квалификационной комиссии предприятия. В конечном итоге все работы по тарификации имеют своей целью установление размера оплаты труда каждому работнику. Количественный перевод от разрядов к оплате осуществляется с помощью тарифных сеток и тарифных коэффициентов.

Тарифный коэффициент показывает во сколько раз выше размер оплаты труда работника конкретного разряда к размеру оплаты труда I-го разряда.

Тарифные сетки представляют собой совокупность тарифных разрядов, привязанных к ним тарифных коэффициентов и размеров оплаты. В настоящее время предприятия получили право иметь собственные тарифные сетки. Диапазон тарифных разрядов разный – от 1 до 8, от 1 до 36 и т.д. При этом предприятие обязано соблюдать минимальный размер оплаты труда, т.е. гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму времени при выполнении простых работ в нормальных условиях. В бюджетной сфере в настоящее время действует единая тарифная сетка по оплате труда – 18 разрядная.

Фрагмент единой тарифной сетки

Разряд	Должность	Тарифный коэффициент	Ставка рублей/месяц
I	Уборщица	1	200 (300)
II	Вахтер, табельщик, экспедитор	1,11	210 (320)
VI	Инженер, библиотекарь	1,67	322,1 (350)
XIV	Начальник цеха, опытный учитель	3,36	859,3
XVII	Гл.режиссер в театре, профессор	4,2	1197,2

Заработок работника каждого разряда определяется умножением тарифной ставки I разряда на соответствующий тарифный коэффициент.

Для учета различных условий труда тарифная система предусматривает возможность ввода различных повышающих или понижающих коэффициентов:

а) коэффициенты, учитывающие различные природно-климатические условия, так называемые районные коэффициенты; например: районный коэффициент в Красноярске - 1,15; во Владивостоке – 1,3; максим. коэффициент - 3.

б) коэффициенты, учитывающие время работы рабочего в течение суток. За работу в вечернее время доплачивают 20% часовой тарифной ставки. Смена считается вечерней с 22 до 24 часов, если ночная (3-я) начинается с 24 часов и с 20 до 22 часов, если 3-я начинается в 22 часа. За работу в ночное время доплачивают 40% часовой тарифной ставки или к должностному окладу, если не менее 50% смены приходится на период с 22 до 6 часов утра.

в) коэффициенты за тяжесть и вредность труда. За работу на конвейерах, на автоматических линиях, в тяжелых и вредных условиях может доплачиваться до 20% часовой тарифной ставки. За работу в особо тяжелых, особо вредных условиях до 40% тарифной ставки.

Основные формы и системы оплаты труда

Исторически сложились 2 формы оплаты труда наемных работников:

1. повременная (более старая), когда размер оплаты труда зависит от его качества и отработанного работником времени.
2. сдельная – в ней размер оплаты труда работника зависит от объема выполненной работы и его сложности.

Промежуточное положение между ними занимает повременно-сдельная форма оплаты. Размер заработка в ней определяется по принципу сдельной оплаты, но оплачивается только объем работы, установленной по норме на фактическое время работы. За недовыпущенную продукцию или выпущенную сверх нормы с рабочего взимаются штрафы. У истоков этой формы оплаты труда, получившей широкое распространение в Западной Европе, стоял в 70-е годы XX века директор ТОЗ Е.Н.Сабинин. Он превратил старый императорский завод в современное оружейное производство.

В рамках каждой формы сложились свои системы оплаты труда:

1. Повременная форма.

Простая повременная система. В ней заработок рабочего определяется по формуле:

$$З_{повр} = C * T, \text{ где}$$

T – отработанное время, час;

C – часовая тарифная ставка рабочего.

Повременно-премиальная.

$$З_{повр.прем.} = C * T + Пр, \text{ где}$$

Пр – установленный размер премии за выполнение определенных показателей (сдача продукции с первого предъявления, экономия электрической энергии, чистота рабочего места и др.).

2. Сдельная форма.

2.1. Простая сдельная система.

$$З_{сд.} = \sum_{j=1}^n P_j * N_j, \text{ где}$$

n – число видов выполненной работником работы;

N_j – количество выполненной работы j-го вида, руб./ед. Характеризует размер оплаты труда работника соответствующего разряда за единицу работы.

Сдельная расценка рассчитывается:

$$P_{сд.} = \begin{cases} c * t \\ \text{или} \\ \frac{c}{N_{выр}} \end{cases}$$

c - часовая тарифная ставка соответствующего разряда, руб.;

t - трудоемкость выполнения единицы работы Н * час. Устанавливается нормировщиком (отдел труда и заработной платы) – означает время, необходимое на выполнение единицы работы. Например, токарные операции по обработке детали.

$N_{выр}$ – норма выработки, означает объем работы, которую рабочий должен сделать за единицу времени.

Трудоемкость и норма выработки связаны между собой обратно пропорциональной зависимостью, т.е.

$$N_{выр} = \frac{1}{t}$$

Например, трудоемкость обработки одной детали – 12 минут ($t = 12$ мин.), отсюда $N_{выр} = \frac{1}{12/60} = 5$ ед. продукции в час.

Вторая система: Сдельно-премиальная. Отличается от простой сдельной системы тем, помимо тарифного заработка работник получает премию за выполнение установленных ему показателей. Например, за содержание рабочего места в чистоте, за сдачу продукции с первого предъявления, за экономию сырья, горючесмазочных материалов, электроэнергии и т.д.

В ВУЗе в качестве показателей премирования идут: защита кандидатской (докторской) диссертации, выпуск учебников и учебных пособий, выступление с докладами на конференции.

Для муниципальных чиновников показателями премирования могут быть отсутствие задержек в выплате заработной платы бюджетникам, отсутствие задержек на запросы граждан, жалобы.

$$Z_{\text{сд.-прем.}} = \sum_{j=1}^n P_{\text{сд.}j} * N_j + Pr$$

Третья система: **Сдельно-прогрессивная система**

$$Z_{\text{сд.-прог.}} = \sum_{j=1}^n P_{\text{сд.}j} * N_j^n + \sum_{j=1}^n P_{\text{сд.}j}^{\text{нов}} * (N_j - N_j^n)$$

$P_{\text{сд.}j}$ - обычная сдельная расценка за единицу j-ой работы;

$P_{\text{сд.}j}^{\text{нов}}$ - повышенная расценка за единицу j-ой работы;

N_j - фактический объем выполненной работы j-го вида;

N_j^n - нормированное задание по выполнению j-ой работы.

Суть этой системы заключается в том, что при выполнении нормированного задания, например, 100 ед. работы, труд работника оплачивается по обычным расценкам. Например, при перевыполнении задания за каждую проведенную сверх нормы работу работник получит повышенную расценку. Например, 7 рублей за 101 ед., за 102 ед. и т. д. Эта система применяется при освоении новых технологий, когда нормировщик пытается установить реальную норму выработки работника. При выяснении этого через 2-3 месяца фактический объем работы становится нормой и оплачивается по обычным расценкам.

Четвертая система: **Косвенно-сдельная.**

По ней оплачивается труд тех вспомогательных рабочих, от качества деятельности которых напрямую зависит эффективность труда основных рабочих. Это наладчики, такелажники, электромонтеры, смазчики и другие.

Заработок определяется по формуле:

$$Z_{\text{косв. сд.}} = \sum_{j=1}^n P_{\text{сдд}}^{\text{косв}} * N_j$$

$P_{\text{сдд}}^{\text{косв}}$ - это косвенная расценка, устанавливаемая рабочему за единицу работы, выполненной обслуживаемым им основным рабочим.

Например, наладчик 4-го разряда с часовой тарифной ставкой 20 руб/час обслуживает 2 автоматические линии с производительностью П = 40 деталей в час. За месяц с этих линий было получено N = 20000. Отсюда заработок рабочего составит:

$$P = \frac{20 \text{ руб. в час}}{40 * 2} = 0,25 \text{ р/ед.}$$

Отсюда заработок $Z = 0,25 \text{ руб. за ед} * 20000 = 5000 \text{ руб}$

Особое место занимает аккордная система оплаты труда. При ней не используют ни часовые тарифные ставки, ни расценки, ни отработанное время, а договариваются об оплате труда за определенный объем выполненной работы. Используют в строительстве, при ликвидации чрезвычайных ситуаций, при авральных работах.

Следует заметить, что все виды перечисленных систем оплаты применяются как при индивидуальном труде (оплачивается труд конкретного работника), так и при коллективном

труде оплачивается труд трудового коллектива (бригады, временного трудового коллектива (ВТК) или иной формы организации труда).

Начисление заработка трудовому коллективу происходит также как индивидуалу:

- а) при повременной форме исходя из среднечасовой тарифной ставки членов коллектива и отработанного ими суммарного времени;
- б) при сдельной форме оплаты исходя из сдельной расценки за единицу работы, выполняемой трудовым коллективом и общего объема выполненной работы.

Далее, начисленный заработок трудовому коллективу необходимо распределить между его членами. Существуют различные методы деления заработка трудового коллектива. Однако классическим является следующий.

Распределяем заработок бригады из 4-х человек, заработавших за месяц 82835 руб.

ФИО рабочего	Кол-во отработанных за месяц часов	Тарифный коэффициент и разряд	Коэффициент трудового участия (КТУ)	Число отработ. к-та часов	Месячная заработная плата работника,руб.
1.Борисов А.И.	168	IV; 1,34	1	168, 1,34*1	80*226,1=18088
2.Колпаков С.А.	198	IV; 1,34	1	266,1	21288
3. Кузьмин Е.Н.	175	V; 1.54	1,1	297	23760
4. Козлов К.В.	152	VI; 1,79	0,9	246,24	19699
				1035,44	82835

При расчете заработка каждого члена бригады учитывают такие факторы как: отработанное время, квалификацию работника и его отношение к труду. Для этого вводится условный коэффициент, учитывающий эти 3 фактора, а затем определяется размер зарплаты, приходящийся на единицу этого коэффициента.

$$Z_{уд} = \frac{82.835}{1035,44} = 80 \text{ рублей}$$

Эта удельная заработная плата позволяет определить заработок каждого работника.

Труд таких категорий работающих, как руководители, специалисты и служащие рассчитывается по повременным системам оплаты труда, исходя из отработанного времени (ч) и установленного месячного оклада, на основе которого рассчитывается часовая тарифная ставка этих работников.

Формирование затрат по оплате труда.

Для планирования и учета затрат по оплате труда в целом по предприятию и по каждому отдельному виду товара экономические службы формируют различные фонды оплаты труда, которые образуют общий фонд оплаты труда на предприятии. Общий фонд оплаты труда складывается из 2-х фондов: фонда основной заработной платы и дополнительной.

$$\Phi OT_0 = \Phi OT_{осн} + \Phi OT_{доп}$$

Основная заработная плата выплачивается работникам за проработанное время и за простои по вине администрации. Дополнительная заработная плата выплачивается за не

проработанное время: оплата очередных и дополнительных в т. ч. учебных отпусков; оплата времени на выполнение государственных и общественных обязанностей (депутаты, народные заседатели, дружинники и т.д.); оплата льготных часов подростков, кормящих матерей и т. д.

Перечень этих видов деятельности установлен трудовым кодексом. Фонды основной и дополнительной заработной платы формируются дифференцировано по различным подразделениям предприятия в связи с тем, что включенные в них затраты по оплате труда относят на различные статьи себестоимости товаров. Выделяют фонды заработной платы:

- производственных рабочих;
- вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием оборудования;
- вспомогательных рабочих, не занятых обслуживанием оборудования;
- руководителей, специалистов и служащих.

Все 4 фонда рассчитывают по каждому структурному подразделению:

- вспомогательных рабочих, относящихся к заводууправлению;
- руководителей, специалистов и служащих заводууправления.

Фонд основной заработной платы производственных рабочих, рассчитывается по разному в зависимости от формы оплаты труда:

а) для сдельщиков

$$\Phi OT_{осн}^{сд} = \sum_{j=1}^n c * t_j * N_j * K_{np}, \text{ где}$$

j - вид товара, выпускаемого предприятием;

n – количество видов;

c - среднечасовая тарифная ставка производственных рабочих – сдельщиков для которых идет расчет;

t - трудоемкость изготовления единицы j-го вида товара;

N_j - производственная программа изготовления j-го вида товара;

K_{np} - коэффициент, учитывающий доплаты по премиальным системам.

В состав среднечасовой тарифной ставки входят доплаты за условия труда.

б) для производственных рабочих-повременщиков

$$\Phi OT_{осн}^{повр} = c * F_0 * Ч * K_{np}, \text{ где}$$

c- среднечасовая тарифная ставка с доплатами рабочих - повременщиков;

F₀ - действительный фонд времени одного рабочего в часах, в календарном периоде времени (месяц ≈ 170 часов; год ≈ 1830-1850 часов);

Ч - списочная численность производственных рабочих-повременщиков.

в) для служащих, специалистов и руководителей фонд основной заработной платы оплачивается также, как и для повременщиков, с той разницей, что роль часовой тарифной ставки заменяется на средний оклад.

$$\Phi OT_{осн}^{рук.сл.сп} = \bar{O} * KM * Ч^{рук.сл.сп} * K_{np}, \text{ где}$$

\bar{O} - средний для данной категории персонала размер месячного оклада;

KM – количество месяцев в календарном периоде. Для года KM равно 11 месяцам;

$Ч^{рук.сл.сп}$ – численность данной категории персонала.

Дополнительная заработная плата рассчитывается в целом по предприятию на основе статистических данных за прошедший период времени по отпускам и прочим затратам

рабочего времени. Полученная величина соотносится с фондом основной заработной платы всего персонала и определяется процент дополнительной заработной платы ($\approx 10-20\%$), а далее для каждой категории работающих рассчитывается свой фонд дополнительной заработной платы:

$$\Phi OT_{доп}^i = \Phi OT_{осн}^i * \frac{П_{доп}}{100}, \text{ где}$$

i - вид категории работающих на предприятии;

$П_{доп}$ - процент дополнительной заработной платы.

Для анализа эффективности использования фондов оплаты труда рассчитывают показатель средней заработной платы персонала по предприятиям:

$$\overline{ЗП} = \frac{\Phi OT_o}{\overline{Ч}_{\text{нпн}} * КМ}, \text{ где}$$

$КМ$ – количество месяцев в календарном периоде, для которого рассчитывается общий фонд оплаты труда;

$\overline{Ч}_{\text{нпн}}$ - среднесписочная численность персонала в этом периоде.

Далее рассчитываются темпы роста средней заработной платы по отношению к предыдущему или базовому периоду и сравнивают с темпами роста производительности труда. Для эффективно работающего предприятия должно соблюдаться условие:

$$T_{пт} \gg T_{\overline{ЗП}}, \text{ где}$$

$ПТ$ – производительность труда.

Контрактная форма найма и оплата труда работников

Существуют две формы найма работников на работу:

- бессрочный найм;
- срочный (найм по контракту).

Найм по контракту – это особый вид трудового договора. Его основные характеристики:

1. срочный характер, т.е. его действие на конкретный период времени: 1 год, 3 года, 5 лет. Поэтому в трудовом кодексе он получил название срочного трудового договора. По истечении указанного срока договор может утратить силу, он может быть возобновлен на новый срок, может быть автоматически прекращен, может досрочно расторгнут по инициативе одной из сторон. Эта форма найма распространена в научной деятельности, педагогической деятельности, в артистической среде, в Вооруженных Силах.
2. Контракт обязательно заключается в письменной форме, являясь юридическим документом для работника и работодателя. Типовой формы контракта нет, но в нем должны содержаться следующие сведения:

- а) общие положения: кто, с кем, на какой срок заключает контракт;
- б) обязанности работника: профессия, специальность, квалификация, должностные обязанности, долговременные задачи и т. д.;
- в) обязанности работодателя по созданию условий для обеспечения эффективной деятельности работника;
- г) оплата труда;
- д) режим рабочего времени и отдыха;
- е) социальное обслуживание;

ж) ответственность сторон за неисполнение своих обязательств.

Подоходный налог с физических лиц

С начислением заработной платы и других доходов (налоговый кодекс РФ) устанавливается подоходный налог. Его ставка сейчас постоянна – 13% в независимости от размера заработка. Подоходный налог рассчитывается бухгалтерией предприятия с начисленной заработной платы каждого работника, поэтому на руки каждый работник получает разницу между начисленной заработной платой и подоходным налогом. На затраты предприятия подоходный налог не относится. Его уплачивают автоматически из заработной платы.

До 2000 года в России, как и в большинстве стран мира, действовала прогрессивная ставка подоходного налога.

Практическая часть

Задания:

Требуется определить:

потребную численность ОПР, ВПР, ИТР, СКП, МОП, численность промышленно-производственного персонала;

определить уменьшение численности рабочих в плановом году вследствие:

- сокращения трудоемкости изделий, оргтехмероприятий;
- технического обновления производственного оборудования (более производительного);
- сокращения брака;

3. определить рост производительности труда;

4. рассчитать основной (тарифный) фонд заработной платы ОПР и ВПР и полный фонд заработной платы производственных рабочих.

Количество оборудования приведены в таблице 1.

Номенклатура обрабатываемых изделий и программа их выпуска по вариантам приведены в таблицах 2 и 3.

Нормы обслуживания для ВПР, трудоемкость изделий по видам работ и данные о численности ИТР, СКП, МОП представлены в таблицах 4,5,6 и 7.

Исходные данные

Таблица 1

Характеристика оборудования

Группы станков	1	2	3	4	5	6	7
Показатели	токарно - винторезные	токарно-револьверные	горизонтально-фрезерные	вертикально-фрезерные	расточные	координатно-расточные	шлифовальные
Оптовая цена, тыс. руб.	7,5	12,4	24,6	23,7	15,2	32,4	11,2
Количество на начало	250	100	350	170	120	80	150

года								
Ввод новых станков на квартал	II	-	5	-	-	-	6	10
	III	6	15	7	7	2	2	-
	IV	10	-	15	5	6	-	-
Вывод новых станков на квартал	II	-	3	-	-	-	-	-
	III	3	-	6	2	6	3	5
	IV	4	5	-	3	-	-	2
Количество работающих станков по сменам	I	250	100	350	170	120	80	150
	II	180	80	200	160	80	50	140
	III	50	-	50	20	-	20	20
Фактический срок эксплуатации, лет		8	5	5	10	6	4	8
Ликвидационная стоимость единицы оборудования, тыс. руб.		0,5	0,65	0,6	0,7	0,9	0,95	0,8

Таблица 2

Варианты заданий:

№ варианта	1	2	3	4	5	6	7
Изделие	1,2,3	2,3,5	1,4,6	3,4,7	1,5,6	1,2,4	2,1,5
№ варианта	8	9	10	11	12	13	14
Изделие	3,1,5	4,1,3	4,2,5	2,4,5	2,4,5	3,4,5	1,6,7
№ варианта	15	16	17	18	19	20	21
Изделие	5,1,2	5,4,3	1,5,3	6,3,1	7,2,5	1,3,4	3,7,2
№ варианта	22	23	24	25	26	27	28
Изделие	6,1,2	7,3,1	1,6,2	3,5,6	4,1,6	1,3,5	3,7,5

Таблица 3

Исходные данные для расчета

Показатели	Изделия						
	1	2	3	4	5	6	7
План выпуска IV кв., шт.	600	200	350	640	500	1600	2500
План реализации IV кв., шт.	510	90	310	580	200	1040	1900
Производственная себестоимость цикла, тыс. руб.	2,2	1,5	2,0	2,5	1,2	0,8	0,6
Длительность производственного цикла,	46	42	52	65	20	15	6

дн.							
Коэффициент неравномерности нарастания затрат	0,69	0,68	0,59	0,67	0,74	0,91	0,76
Оптовая цена изделия, тыс. руб.	3,1	2,6	3,2	2,25	1,5	1,4	1,8
Норма запаса готовых изделий, дн.	5	4	6	4	3	3	6

Таблица 4

Профессия	Разряд	Норма обслуживания оборудования
Наладчики	5	6
Крановщики	3	15
Кладовщики	2	80

Таблица 5

Трудоёмкость изделий по видам работ

Виды работ	Разряд	Трудоёмкость по изделиям, ч						
		1	2	3	4	5	6	7
Токарные	4	350	480	450	250	470	340	190
Фрезерные	3	480	300	320	360	350	180	300
Шлифоваль ные	3	120	250	100	530	160	220	210
Расточные	5	250	80	250	120	90	60	80
Снижение трудоёмкост и, %		10	5	7	12	6	4	5

Таблица 6

Категория работающих	В % от числа работающих
ИТР	12
СКП	5
МОП	1,5

Таблица 7

Часовые тарифные коэффициенты

Разряд	1	2	3	4	5	6
К	1,2	1,34	1,69	1,91	2,16	2,44

Часовая тарифная ставка первого разряда - 8 руб.

Прочие данные:

- эффективный фонд времени рабочего - 1860 час.;
- коэффициенты выполнения норм (базовый, плановый) - 1,06 и 1,07;
- потери от брака продукции (базовый, плановый), % - 0,5 и 0,1.

Результаты расчета свести в следующую форму:

Форма 1

Расчет численности основных производственных рабочих (ОПР)

Номер изделия	Годовая программа выпуска изделия, шт.	Наименование профессии			
		Токарная	Фрезерная	Шлифовальная	Расточная
1.					
2.					
п.					
Суммарная трудоемкость					
Списочная численность ОПР по профессиям					
Списочная численность ОПР					

Форма 2

Расчет вспомогательных рабочих (ВПР)

Показатели	Профессия		
	Наладчики	Крановщики	Кладовщики
Количество обслуживаемого оборудования			
Норма обслуживания оборудования			
Списочная численность ВПР по профессиям			
Списочная численность ВПР			

Форма 3

Численность групп других работающих

Наименование групп	% от численности рабочих	Потребная численность
ИТР		
СКП		
МОП		

Методические указания

В зависимости от условий работы предприятия применяются различные системы оплаты труда работающих. Оплата труда производственных рабочих осуществляется чаще всего по сдельно-премиальной системе оплаты труда, а вспомогательных рабочих по повременно-премиальным системам.

* Списочная численность ОНР по профессиям определяется по формуле:

$$R_k^{онр} = \frac{\sum_{j=1}^m t_{jk} \cdot N_j^2 \cdot k_{cn}}{F_r^2 \cdot k_{вн}},$$

где t_{jk} - трудоемкость j изделия по k профессии, н-час; N_j^2 - годовая программа выпуска j изделия, шт. (таблица 2.2); F_r^2 - эффективный фонд времени одного рабочего; k_{cn} - коэффициент списочного состава ($k_{cn}=1,1$); $k_{вн}$ - коэффициент выполнения норм ($k_{вн}=1$); m - количество изделий.

* Списочная численность ОНР

$$R^{онр} = \sum_{k=1}^n R_k^{онр},$$

где n - количество профессий.

* Списочная численность ВНР по профессиям вычисляется по формуле:

$$R_k^{внр} = \frac{C_o}{H_{ок}} \cdot S \cdot k_{cn},$$

где C_o - количество единиц оборудования, обслуживаемого рабочим; $H_{ок}$ - норма обслуживания по k профессии; S - сменность работы.

* Списочная численность ВНР

$$R^{внр} = \sum_{k=1}^n R_k^{внр}.$$

* Численность производственно-промышленного персонала определим по формуле:

$$R_{пп} = R^{онр} + R^{внр} + R^{умр} + R^{скп} + R^{мон}.$$

• Сокращение численности ОНР вычислим по формулам:

- от снижения трудоемкости изделий:

$$\Delta R_{тр} = \frac{\sum_j (t_j^B - t_j^П) \cdot N_j^2}{F_r^2 \cdot k_{вн}},$$

где $t_j^B; t_j^П$ - базовая и плановая трудоемкость j изделия, н-час;

- за счет повышения технического уровня (введение нового оборудования):

$$\Delta R_{my} = R_{nmn} \cdot Y_{po} \cdot \frac{k_2}{100}; \quad k_2 = 1 - \frac{C_{o1}}{C_o \cdot \Delta n} \cdot \frac{t_2}{12};$$

$$Y_{po} = \frac{C_{o2} \cdot S}{R_{nmn}} \cdot 100\%,$$

где Y_{po} - доля рабочих, занятых обслуживанием данного оборудования, % к R_{nmn} ; k_m - коэффициент, учитывающий сокращение численности ОПР в результате роста производительности оборудования; C_o, C_{o1}, C_{o2} - количество единиц оборудования: общее, старое, новое из таблицы 1.3; $\Delta\Pi$ - прирост производительности единицы оборудования ($\Delta\Pi = 10\%$), %; t_2 - средний срок работы нового оборудования в плановом периоде, мес.

- за счет сокращения брака продукции:

$$\Delta R_{бр} = (\delta^B - \delta^П) \cdot \frac{R^{опр}}{100},$$

где $\delta^B; \delta^П$ - процент брака продукции в базовом и плановом году.

* Прирост производительности труда рассчитаем по формуле:

$$\Delta\Pi = \frac{\Delta R}{R_{nmn} - \Delta R} \cdot 100,$$

где ΔR - суммарное сокращение численности по всем факторам.

$$\Delta R = \Delta R_{mp} + \Delta R_{my} + \Delta R_{бр}.$$

* Прямой (основной) фонд заработной платы ОПР определим:

$$Z_o^{опр} = \sum_j \sum_p (C_p^m \cdot t_{pj}) \cdot N_j^2,$$

где C_p^m - часовая тарифная ставка p разряда (она равна часовой тарифной ставке первого разряда умноженной на часовой тарифный коэффициент); t_{pj} - трудоемкость j изделия по p разряду.

* Тарифный фонд заработной платы ВПР рассчитаем:

$$Z_m^{впр} = \sum_p C_p^m \cdot F_r^2 \cdot R_{pk}^{впр},$$

где $R_{pk}^{впр}$ - списочная численность ВПР p разряда работ по k профессии.

* Полный фонд заработной платы производственных рабочих вычислим по формуле:

$$Z_n = (Z_o^{opr} + Z_m^{opr}) \cdot \left(1 + \frac{k_{\partial} + k_{cc}}{100}\right),$$

где k_{∂} , k_{cc} - коэффициенты дополнительной заработной платы (40 %) и отчисления на соцстрах (39 %).

Расчеты представить в табличных формах 4, 5, 6.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература

1. Лафазанова, М. С. Экономика и предпринимательство в туризме : учебное пособие / М. С. Лафазанова. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2021. — 75 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/122028.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

Дополнительная литература

Паушто, В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии : 1. Янкина, И. А. Экономика и управление социальной сферой. В 2 частях. Ч.1 : учебное пособие / И. А. Янкина. — Таганрог : Таганрогский институт управления и экономики, 2021. — 84 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/130729.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/130729>

2. Сушкова, Т. А. Бизнес-планирование на предприятиях сферы обслуживания : учебное пособие / Т. А. Сушкова. — Воронеж : Воронежский государственный университет инженерных технологий, 2018. — 186 с. — ISBN 978-5-00032-393-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/88448.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

3. Экономика и управление социальной сферой : учебник для бакалавров / Е. Н. Жильцов, Е. В. Егоров, Т. В. Науменко [и др.] ; под редакцией Е. Н. Жильцова, Е. В. Егорова. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 496 с. — ISBN 978-5-394-03582-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/111006.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

4. Шнорр, Ж. П. Экономика организаций сферы гостеприимства : практикум / Ж. П. Шнорр. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2021. — 136 с. — ISBN 978-5-7014-1031-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/127002.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/127002>

5. Шендрикова, О. О. Экономика предпринимательства : учебное пособие / О. О. Шендрикова, И. В. Каблашова. — Воронеж : Воронежский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2019. — 101 с. — ISBN 978-5-7731-0786-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/93346.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей